



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SUB BAGIAN
PROKOPIM SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN SITUBONDO**

SKRIPSI

Oleh :

Dyah Mutiara Sari Dewi

NPM. 202014073

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ABDURACHMAN SALEH
SITUBONDO
2024**



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SUB BAGIAN
PROKOPIM SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN SITUBONDO**

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir
Dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Studi Administrasi Publik Strata Satu (S-1) dan
Mencapai Gelar Sarjana Administrasi Publik (S.Ap)

Oleh :
Dyah Mutiara Sari Dewi
NPM. 202014073

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ABDURACHMAN SALEH
SITUBONDO
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin kerja dan Budaya kerja terhadap kinerja
Pegawai di sub bagian prokopim sekretariat daerah
Kabupaten Situbondo.
Nama Mahasiswa : Dyah Mutiara Sari Dewi
NPM : 202014073
Program Studi : Administrasi Publik

Untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana
Administrasi Publik (S.AP) pada Program Studi Administrasi Publik Fakultas
Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Situbondo, 22 Agustus 2024
Mengetahui,

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Anggota

Drs. Eddy Basuki, M. Si
NIDN. 0728046201

Drs. Senain, M. Si
NIDN. 0708106704

Mengetahui,
Ketua Program Studi Administrasi Publik

Muh. Hamdi Zain, S. Sos. M. Ap
NIDN. 0719068005

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dyah Mutiara Sari Dewi

NPM : 202014073

Alamat : Jln. Raya Banyuwangi, Panji, Situbondo

Nomor Telepon : 083843340932

Menyatakan bahwa rancangan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo”** adalah murni gagasan saya yang belum pernah saya publikasikan di media, baik majalah maupun jurnah ilmiah serta bukan tiruan (plagiat) dari karya orang lain. Apabila ternyata nantinya rancangan penelitian tersebut ditemukan adanya unsur plagiat maupun autoplasiat, saya siap menerima sanksi akademik yang akan dijatuhkan oleh fakultas.

Demikian pernyataan ini saya buat sesuai bentuk pertanggungjawaban etika akademik yang harus dijunjung tinggi dilingkungan perguruan tinggi.

Situbondo, 22 Agustus 2024
Yang menyatakan,

Dyah Mutiara Sari Dewi
NPM. 202014073

PENGESAHAN

Diterima oleh panitia penguji Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas
Abddurachman Saleh Situbondo

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana
Administrasi Publik (S.A.P) pada Program Studi Administrasi Publik Fakultas
Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Dipertahankan dihadapan panitia penguji :

Hari : Kamis
Tanggal : 22
Bulan : Agustus
Tahun : 2024

PANITIA PENGUJI

Ketua

Anggota I

Anggota II

Drs. Eddy Basuki, M. Si
NIDN. 0728046201

Drs. Senain, M. Si
NIDN. 0708106704

Dr. Hasan Muchtar Fauzi. S.Sos, M.Si
NIDN. 0702047907

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Hasan Muchtar Fauzi. S.Sos, M.Si
NIDN. 0702047907

**PERYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, saya yang bertanda tangan di bawa ini:

Nama : Dyah Mutiara Sari Dewi
NPM : 202014073
Alamat : Jln. Raya Banyuwangi, Panji, Situbondo
Program Studi : Administrasi Publik
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Abdurachman Saleh Situbondo Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan hak bebas royalti noneksklusif ini Universitas Abdurachman Saleh Situbondo berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Situbondo, 22 Agustus 2024
Yang Menyatakan

Dyah Mutiara Sari Dewi
NPM. 202014073

PERSEMBAHAN

Saya ucapkan puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas segala limpahan nikmat berupa kesehatan dan kekuatan dalam proses penyelesaian skripsi ini. Sholawat serta salam selalu terlimpahkan pada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan kepada orang-orang yang sangat berharga dalam hidup saya.

1. Ucapan syukur dan terimakasih kepada Allah SWT karena atas izin dan karunianya maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada kedua orang tua saya cinta pertamaku Ayahanda Riyanto dan Pintu surgaku ibunda Sursamiyati yang selalu memberikan semangat, serta dukungan dan doa yang tiada henti untuk kesuksesan putrinya.
3. Kepada Dosen Pembimbing Utama saya Drs. Eddy Basuki, M.Si dan Dosen Pembimbing Anggota Drs. Senain, M.Si. Terimakasih telah membimbing, menasihati dan dukungan dalam proses penulisan skripsi ini.
4. Kepada Suamiku tercinta Derizal Aditya Dwi Ektisa terimakasih telah meluangkan waktu dan membantu kesuksesan istriku ini, terimakasih untuk pengertian dan kesabaranmu selama ini dan untuk Malaikat kecilku Aludra Gienka Xena Ektisa, senyum dan tawamu adalah penyemangat di dalam proses penulisan skripsi ini, terimakasih kalian telah hadir didalam hidupku.
5. Kakak tercinta Rinay Wita Dhea Savira, S.Pd dan Rafika Febri Pristika Ningrum, S.M yang selalu memberikan hiburan dan dukungan penuh semangat kepada penulis.
6. Ibu mertua terimakasih untuk dukungan dan doa sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Almamater Universitas Abdurachman Saleh Situbondo yang saya banggakan.
8. Terakhir, terimakasih untuk diri sendiri. Karena telah mampu bekerja keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengatur waktu, tenaga, pikiran, serta keuangan dan perekonomian sendiri dengan sangat amat baik sehingga dapat menyelesaikan biaya perkuliahan dengan jerih payah sendiri.

PRAKATA

Alhamdullilhirobbil'alamin, puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat, kasih sayang dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyusun skripsi dengan judul **“Pengaruh Loyalitas dan Responsivitas Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo”** dengan baik dan lancar.

Proses penelitian dan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, kerjasama, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak hingga terwujudnya penulisan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Dr. Drs. Ec. Karnadi, M.Si, selaku Rektor Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.
2. Drs. Senain, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.
3. Drs. Eddy Basuki, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Utama, Drs. Senain, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian dalam penulisan skripsi ini.
4. Segenap Dosen Pendidik semua mata kuliah di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.
5. Kepada semua pihak yang berjasa, serta pihak-pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan. Penulis juga menerima segala kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Situbondo, 22 Agustus 2024

Penulis

MOTTO

“Sukses ialah jumlah dari upaya kecil,
yang diulangi hari demi hari”
(Robert Collier)

DAFTAR ISI

COVER	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN	v
PERSEMBAHAN	vi
PRAKATA	vii
MOTTO	viii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Manajemen	11
2.1.2 Manajemen Sumber Daya	13
2.1.2 Disiplin Kerja	14
2.1.3 Budaya Kerja	17
2.1.4 Kinerja Pegawai.....	19
2.2 Penelitian Terdahulu	22
2.3 Kerangka Konseptual.....	23
2.4 Hipotesis	23
BAB 3 METODE PENELITIAN	25
3.1 Jenis Penelitian.....	25
3.2 Lokasi dan Waktu penelitian.....	25
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	25
3.3.1 Populasi	25

3.3.2 Sampel.....	26
3.4 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel.....	26
3.4.1 Identifikasi Variabel.....	26
3.4.2 Definisi Operasional Variabel	26
3.5 Sumber dan Jenis Data.....	29
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.7 Uji Instrumen Penelitian	31
3.7.1 Uji Validitas.....	31
3.7.2 Uji Reliabilitas	32
3.7.3 Uji Asumsi Klasik.....	32
3.8 Metode Analisis Data	33
3.9 Uji Hipotesis.....	33
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Hasil Penelitian.....	35
4.2 Karakteristik Responden.....	41
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	43
4.4 Hasil Pembahasan.....	55
4.5 Uji Asumsi Klasik	57
4.6 Uji Regresi Linear Berganda.....	62
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	67
5.1 Kesimpulan	67
5.2 Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Data Absensi Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo Pada Tahun 2023	3
Tabel 1.2	Budaya kerja di Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo Pada Bulan Januari-Desember 2023	4
Tabel 1.3	Kegiatan Pegawai di Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo Pada Bulan Januari-Desember 2023	7
Tabel 1.4	Pencapaian Target Kinerja Berdasarkan Program	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	27
Tabel 3.2	Skala Likert	30
Tabel 3.3	Tinggi Rendahnya Koefisien Determinasi	34
Tabel 4.1	Hari dan Jam Kerja Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo	40
Tabel 4.2	Jumlah Pegawai Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo	40
Tabel 4.3	Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan	42
Tabel 4.4	Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin	42
Tabel 4.5	Pegawai Diharapkan Mampu Masuk Kerja dengan Tepat Waktu	43
Tabel 4.6	Pegawai Dapat Menyelesaikan Pekerjaan dengan Tepat Waktu	43
Tabel 4.7	Pegawai Diharapkan Fokus di dalam Mengerjakan Tugas Agar Cepat Selesai	44
Tabel 4.8	Pegawai Diharapkan Tidak Menunda-Nunda Pekerjaan	44
Tabel 4.9	Pegawai Mampu Menyelesaikan Tugas dengan Sebaik-Baiknya	45
Tabel 4.10	Pegawai Selalu Membantu Rekan Kerja yang Membutuhkan di dalam Mengerjakan Tugas	45
Tabel 4.11	Pegawai Mampu Datang Tepat Waktu dan Rajin Masuk Kerja	46
Tabel 4.12	Pegawai Diharapkan Ijin jika Terlambat atau Tidak Masuk Kerja	46
Tabel 4.13	Pegawai Diharapkan Jujur dalam Bekerja	47
Tabel 4.14	Pegawai Mampu Bertanggung Jawab dalam Mengerjakan Tugas	47
Tabel 4.15	Pegawai Berpakaian Rapi dan Sopan Sesuai dengan Peraturan yang Ada	47
Tabel 4.16	Pegawai Mampu Menghormati Semua Orang yang Ada di Lingkungan Kerja	48
Tabel 4.17	Pegawai Mampu Bekerja Sama dan Saling Membantu Dalam Hal Apapun	48

Tabel	Judul	Halaman
Tabel 4.18	Pegawai Diharapkan Mampu Menjaga Kebersihan di Lingkungan Kerja	49
Tabel 4.19	Pegawai Diharapkan Saling Bertegur Sapa dan Saling Berinteraksi	49
Tabel 4.20	Pegawai Menggunakan Seragam yang Nyaman untuk Menciptakan Suasana Kerja yang Fleksibel	49
Tabel 4.21	Pegawai Mampu Terinspirasi dari Cerita-Cerita Sosok Pemimpin yang Mampu Meningkatkan Budaya Kerja	50
Tabel 4.22	Pegawai Menggunakan Cerita-Cerita dari Berbagai Sumber untuk Memotivasi di dalam Menerapkan Budaya Kerja	50
Tabel 4.23	Pegawai Memahami Tugas yang akan Dikerjakan	51
Tabel 4.24	Pegawai Mampu Mengerjakan Tugas yang Telah Diberikan	51
Tabel 4.25	Pegawai Memiliki Ide-Ide yang Mampu Membantu di dalam Pekerjaan	52
Tabel 4.26	Pegawai Bisa Berkreatif di dalam Bekerja	52
Tabel 4.27	Pegawai Mampu Menyelesaikan Tugas Sesuai dengan Waktu yang Ditentukan	53
Tabel 4.28	Pegawai Mampu Bekerja Sesuai dengan Target	53
Tabel 4.29	Pegawai Diharapkan Teliti di dalam Menyelesaikan Tugas	53
Tabel 4.30	Pegawai Mampu Menyelesaikan Tugas dengan Cepat dan Tepat	54
Tabel 4.31	Pegawai Saling Bekerja Sama di dalam Meneyelesaikan Tugas	54
Tabel 4.32	Pegawai Saling Mendukung Antar Sesama Rekan Kerja	55
Tabel 4.33	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_1)	55
Tabel 4.34	Hasil Uji Validitas Budaya Kerja (X_2)	56
Tabel 4.35	Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)	56
Tabel 4.36	Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 4.37	Hasil Uji Normalitas Menggunakan Metode One Sampel K-S	58
Tabel 4.38	Uji Multikolinearitas Menggunakan Metode Tolerance dan VIF	60
Tabel 4.39	Hasil Uji Heteroskedastisitas	61
Tabel 4.40	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	62
Tabel 4.41	Hasil Pengujian Uji-t	64
Tabel 4.42	Hasil Pengujian Uji-F	65
Tabel 4.43	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	66
Tabel 4.44	Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	23
Gambar 4.1	Struktur organisasi Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo	37
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas Secara Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual Dependent Variable: Kinerja Pegawai	59
Gambar 4.3	Uji Heteroskedastisitas Scatterplot Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual	61

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan global saat ini, membuat berbagai organisasi membutuhkan seseorang yang mampu bekerja cerdas, inovatif dan semangat dalam bekerja agar dapat mencapai kinerja sesuai dengan tujuan organisasi tersebut . Dalam hal ini organisasi membutuhkan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja karena tanpa tenaga kerja atau pegawai suatu organisasi tidak dapat mencapai tujuan suatu organisasi. sehingga tenaga kerja atau pegawai mempunyai kedudukan yang sangat penting. Berhasil tidaknya suatu organisasi dapat dilihat dari kemampuan kinerja para pegawai, dengan pegawai yang terampil dan mempunyai kualitas yang bisa diandalkan, Suasana kerja yang nyaman dalam hal ni juga berpengaruh dan dapat mendorong pegawai untuk lebih bersemangat dan bekerja secara efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas demi mencapai tujuan.

Bagian Prokopim merupakan salah satu unit kerja dari Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo dengan Kepala Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Sekretaris Daerah. Bagian Prokopim mempunyai Tugas pokok dan fungsi secara hukum tertuang dalam Peraturan Bupati pasal 33 nomor 15 tahun 2022 tentang tugas dan fungsi serta tata kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo yakni melaksanakan tata protokoler dalam rangka penyambutan tamu pemerintah daerah, tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan sesuai dengan tugasnya menyiapkan fasilitas keprotokolan, menyiapkan bahan informasi acara dan jadwal kegiatan Bupati dan Wakil Bupati, melaksanakan koordinasi dan fasilitas kegiatan Bupati dan Wakil Bupati, melaksanakan kegiatan ketatausahaan, melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Kepala Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan.

Atas peraturan tersebut akan berdampak terhadap tugas pokok dan fungsi dan kesiapan sumberdaya manusia (pegawai). Di dalam organisasi sumberdaya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari.

Dalam dunia kerja, setiap organisasi memiliki peraturan yang harus ditaati oleh para pegawai agar pegawai bisa disiplin di dalam bekerja. Menurut Singodimedjo (2002:122), “Disiplin kerja merupakan peraturan yang berkaitan dengan disiplin kerja, seperti peraturan jam masuk kantor, jam istirahat dan jam pulang selain itu juga tentang cara berpakaian, tingkah laku dalam bekerja, cara melakukan pekerjaan, hubungan antar sesama pegawai serta peraturan yang boleh dan tidak dilakukan oleh pegawai” Disiplin kerja yang baik dapat diterapkan dengan pegawai datang tepat waktu tidak terlambat, jika pegawai terlambat akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut, Kedua cara berpakaian, pegawai yang mematuhi peraturan seperti berpakaian rapi, sopan dan sesuai dengan hari kerja. Pakaian juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pegawai akan lebih percaya diri jika mematuhi peraturan tentang tata cara berpakaian. Ketiga, didalam menjalankan tugas diharapkan para pegawai dapat mengerjakannya dengan baik dan sesuai dengan tugas yang diberikan., (Hasibuan, 2003:169) berdasarkan penjelasan diatas disimpulkan bahwa Disiplin kerja adalah sikap dan tingkah laku ketaatan pegawai dalam peraturan organisasi. Pegawai yang taat terhadap peraturan akan berdampak pada kinerja pegawai, kinerja akan lebih efektif dan efisien serta mampu mencapai tujuan.

Disiplin kerja juga merupakan salah satu hal paling diutamakan pada suatu perusahaan. Disiplin sebagai cerminan atau gambaran dari kebiasaan pegawai. Sikap yang baik serta disiplin yang bagus dimiliki oleh pegawai, ini akan mencerminkan jati diri pegawai tersebut memiliki tanggung jawab kewajiban-kewajiban yang diserahkan pada dirinya (Sekartini, 2016) oleh sebab itu seorang pemimpin sangat berperan penting untuk untuk memunculkan kedisiplinan kerja tiap pekerjaannya dengan memberikan dukungan dan disiplin juga dapat bermanfaat untuk mendidik pegawainya agar memenuhi prosedur, ketentuan serta ketetapan yang berlaku agar bisa memperoleh suatu kinerja yang bagus.

Disiplin kerja menurut (Sutrisno, 2009, p.89) merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi tertulis maupun tidak tertulis. Pada dasarnya disiplin adalah sikap patuh pegawai terhadap peraturan

perusahaan atau organisasi, sehingga pegawai tidak melakukan penyimpangan dan kelalaian didalam menjalankan tugas.

Tabel 1.1 Data Absensi Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo Pada Tahun 2023:

NO	Bulan	Jumlah Pegawai	Kehadiran	Alpha	Sakit	Ijin
1	Januari 2023	35	30	2	1	2
2	Februari 2023	35	32	2	1	-
3	Maret 2023	35	34	1	2	1
4	April 2023	35	30	2	2	3
5	Mei 2023	35	31	2	-	2
6	Juni 2023	35	30	1	1	2
7	Juli 2023	35	32	2	-	1
8	Agustus 2023	35	32	1	1	2
9	September 2023	35	32	-	1	3
10	Oktober 2023	35	30	3	1	1
11	November 2023	35	30	1	2	2
12	Desember 2023	35	33	2	-	2

Sumber: Kantor Bupati Kabupaten Situbondo 2022–Desember 2023

Berdasarkan tabel tersebut, rata-rata pegawai yang alpha adalah 2 orang setiap bulan, rata-rata pegawai yang sakit setiap bulan 1 orang, dan rata-rata pegawai yang ijin setiap bulan 2 orang. Dari tabel diatas dapat dilihat ada beberapa pegawai yang alpha, ijin, dan sakit setiap bulannya. Adapun wawancara dengan Kasubag Protokol, Ibu Heny Ekawati :

“Menurut saya para pegawai bagian protokol kurang disiplin didalam menjalankan tugas sehingga setiap kegiatan berjalan kurang baik dan lancar. Saya berharap para pegawai dibagian protokol bisa disiplin dalam bekerja agar setiap kegiatan berjalan dengan lancar.” (Sumber wawancara dengan Ibu Heny Ekawati, Selasa 3 Februari 2024, jam 9.30)

Selain disiplin kerja yang berpengaruh pada kinerja pegawai budaya Kerja juga sangat berdampak terhadap meningkatnya kinerja para pegawai, jika tercipta budaya kerja yang baik maka akan tercapai kinerja pegawai yang meningkat. Budaya kerja merupakan perilaku pola pikir kerja sumber daya manusia dalam meningkatkan budaya kerja secara positif yang harus ditaati agar menjadi suatu kebiasaan yang akan mengembangkan seseorang dalam bekerja. Hal ini sangat

penting bagi organisasi karena dengan adanya perilaku pola pikir yang positif dapat mengubah sikap dan menciptakan kepuasan kerja.

Budaya kerja ini diharapkan mampu menciptakan pegawai yang baik dan berperilaku sesuai dengan peraturan pada norma berlaku. Dengan bekerja secara disiplin dan tepat waktu maka akan mendapatkan hasil yang maksimal. Bekerja merupakan tanggung jawab pegawai dalam melakukan pekerjaan melalui inovasi-inovasi dengan meningkatkan potensi dalam komunikasi kerja. Oleh karena itu, sebagai seorang pegawai tidak boleh bersikap apatis, merasa puas, dan bersikap tertutup pada ide-ide baru. Karena seorang pegawai harus memiliki moral dan keteladanan yang nantinya bisa memberikan kontribusi yang positif dalam mencapai tujuan. Budaya kerja menurut Nawawi (2013:65) memberikan definisikan bahwa:

“Budaya Kerja adalah sikap pelaku organisasi untuk meningkatkan kinerjanya melalui kebiasaan dalam mematuhi ketaatan bekerja untuk menciptakan moral yang baik sebagai pedoman guna mencapai tujuan organisasi”.

Pada budaya kerja pegawai di bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo masih belum begitu maksimal. Dikarenakan masih banyak pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Selain itu pegawai juga tidak memiliki rasa empati sesama pegawai seperti melempar kesalahan terhadap teman kerja yang lain. Hal ini mengakibatkan pegawai akan merasa tidak nyaman, dimana bekerja merupakan aktivitas yang penting untuk memenuhi kebutuhan dan pastinya pegawai menginginkan suasana lingkungan kerja yang nyaman agar pegawai betah dan bertahan lama dalam bekerja.

Tabel 1.2 Budaya kerja di Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo Pada Bulan Januari-Desember 2023:

No	Kegiatan	Tujuan	Waktu Pelaksanaan	Target	Realisasi
1	Apel pagi	Meningkatkan kedisiplinan terhadap pegawai	Setiap hari	100%	70%
2	Brefing sebelum kegiatan	Mempersiapkan kesiapan antar anggota sebelum kegiatan dimulai	Setiap kegiatan	100%	90%

No	Kegiatan	Tujuan	Waktu Pelaksanaan	Target	Realisasi
3	Evalusi bulanan	dan untuk menghindari kesalahan agar kegiatan berjalan lancar Mengevaluasi setiap pelaksanaan kegiatan protokoler	Setiap bulan	100%	100%
4	Penerapan 5 S (senyum, salam, sapa, sopan, santun)	Meningkatkan pelayanan yang lebih baik	Setiap saat	100%	100%
5	Dokumentasi kegiatan protokol	Untuk arsip setiap kegiatan	Setiap kegiatan	100%	80%
6	Rapat koordinasi	Menjaga sinergi antar tenaga	Setiap bulan		

Sumber: LKJIP Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo 2023

Berdasarkan tabel 1.2 diatas bahwa realisasi yang sudah sesuai target yang di inginkan hanya saja butuh ditingkatkan lagi dalam kegiatan Apel Pagi karena adanya beberapa faktor dan hambatan yaitu beberapa pegawai masih sering tidak mengiuti apel pagi. Sehingga diperlukan peningkatan kinerja pegawai agar mencapai target yang di inginkan. Adapun wawancara dengan Pegawai di Sub Bagian Protokol :

“jika saya pribadi dan juga mewakili teman-teman kenapa kita jarang ikut apel bukan karna kita telat atau malas ikut apel pagi tetapi dikarenakan adanya kegiatan protokoler yang harus disiapkan lebih awal sebelum apel pagi kita sudah harus standby”. (Sumber. Wawancara dengan Fahmi, Kamis Februari 2024, jam 10.00)

“Menurut saya disaat kita ada kegiatan jika kita yang bertugas ikut apel terlebih dahulu maka kita akan telat datang ke tempat acara, karna kegiatan lapangan lebih prioritas dibandingkan apel, kecuali jika kita tidak bertugas kita pasti ikut apel pagi karna itu diwajibkan untuk semua pegawai di Kantor Bupati
”. (Sumber. Wawancara dengan Andhika, Kamis 9 Februari 2024, jam 13.17)

Dari hasil wawancara yang sudah saya lakukan dapat disimpulkan bahwa adanya hambatan apel pagi pada bagian sub protokol dikarenakan para pegawai yang ditugas harus mempersiapkan kegiatan tpendampingan Bupati atau pimpinan terlebih dahulu yang waktunya bersamaan dengan apel pagi.

Kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja Pegawai menurut Sedarmayanti (2011:260) “kinerja merupakan pekerjaan yang dihasilkan oleh seseorang dan hasil kerja dibuktikan secara nyata”. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diberikan dengan kurun waktu yang telah diberikan atau ditetapkan. Keberadaan pegawai memberikan peranan penting bagi perusahaan karena dapat memberikan manfaat bagi perusahaan agar bekerja dengan produktifitas yang baik sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja dan mencapai tujuan standart kerja yang diinginkan.

Kinerja pegawai diharapkan mampu memberikan pencapaian melalui kualitas kerja dengan mewujudkan visi dan misi. Kualitas kerja merupakan keandalan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan sehingga menciptakan mutu yang berkualitas baik. Dengan hal ini dapat diberikan suatu penghargaan pada pegawai berupa kenaikan gaji atas kinerja pegawai yang berkualitas dan ketetapan waktu dalam menyelesaikan tugasnya.

Hal yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pemimpin di sub bagian prokpin dalam hal ini pemimpin harus memiliki peranan penting untuk memberikan motivasi terhadap pegawai agar memberikan hasil yang maksimal dan seorang pemimpin harus mengetahui kemampuan pegawainya dalam memberikan tugas pekerjaan karena pegawai bisa saja mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu lingkungan kerja dalam hal ini pegawai harus berada dalam lingkungan yang nyaman seperti teman yang mampu diajak untuk bekerja sama sehingga pekerjaan dapat selesai sesuai waktu yang ditentukan. Jika berada dilingkungan yang kurang nyaman maka pegawai akan

merasa jenuh dan malas yang akan membuat pegawai mengabaikan pekerjaan dan melepaskan tanggung jawabnya.

Oleh sebab itu, kinerja pegawai sangat penting karena kinerja akan berpengaruh terhadap kemampuan pegawai dalam mengerjakan tugasnya. di Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo memiliki kegiatan yang harus sesuai dengan target akan tetapi di sub bagian prokopim memiliki kendala dalam mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini dibuktikan dengan Hasil Pencapaian Target Kinerja dibawah ini.

Tabel 1.3 Kegiatan Pegawai di Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo Pada Bulan Januari-Desember 2023:

No	Kegiatan	Target	Realisasi
1	Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan di bidang protokol, komunikasi pimpinan dan dokumentasi	100%	50%
2	Pengordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah di bidang protokol, komunikasi pimpinan, dan dokumentasi	100%	50%
3	Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah terkait protokol, komunikasi pimpinan dan dokumentasi	100%	50%
4	Pelaksanaan kegiatan ketatausahaan	100%	50%
5	Pelaporan hasil pelaksanaan tugas	100%	50%

Sumber: LKJIP Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo 2023

Berdasarkan tabel 1.3 diatas bahwa realisasi yang tidak sesuai target yang di inginkan karena adanya beberapa faktor dan hambatan yaitu terbatasnya tenaga keprotokolan, minimnya sarana dan prasarana dalam pelaksanaan tugas, minimnya Sumber Daya Aparatur yang berlatar belakang kehumasan, kurangnya pelatihan atau bimtek tentang keprotokolan yang dilaksanakan oleh pihak pemerintah dan kurang optimalnya Sumber Daya Aparatur yang ada didalam melaksanakan tugas. Sehingga diperlukan peningkatan kinerja pegawai agar mencapai target yang di inginkan. Adapun wawancara dengan Pegawai di Sub Bagian Protokol :

“Menurut saya dibagian protokol ini kekurangan tenaga laki-laki karena disetiap acara pasti dibutuhkannya laki-laki”. (Sumber. Wawancara dengan Ravydio, Kamis 8 Februari 2024, jam 8.56)

Selain itu, Kasubag Protokol juga berpendapat

“Jadi di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan ada tiga bagian, yaitu Bagian Protokol, Komunikasi Pimpinan dan Dokumentasi Pimpinan. 3 bagian ini memiliki tugas dan kendalanya masing-masing akan tetapi karena saya kasubag protokol di bagian protokol memiliki kendala seperti fasilitas keprototokolan yang belum lengkap dan memadai contohnya komputer dibagian protokol masih kurang sehingga para pegawai harus antri untuk memakainya.” (Sumber. Wawancara dengan Ibu Heny Ekawati, Kamis 8 Februari 2024, jam 10.00)

Dari hasil wawancara yang sudah saya lakukan dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai masih kurang maksimal di sebabkan oleh beberapa faktor yaitu kurangnya tenaga laki-laki dan fasilitas yang kurang lengkap sehingga berdampak kepada kegiatan yang akan dilakukan.

Tabel 1.4 Pencapaian Target Kinerja Berdasarkan Program

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi
1	Meningkatkan Kelancaran Pelayanan Informasi dan ke Protokol	Cakupan Pelayanan ke Protokol Pimpinan Daerah	A(100)	B(50)
2	Meningkatkan Kualitas Kinerja Protokol dan Komunikasi Pimpinan	Cakupan Peliputan dan Dokumentasi Pimpinan Daerah	A(100)	B(50)
3	Meningkatkan Pelaksanaan Kegiatan Protokol dan Komunikasi Pimpinan	Presentase layanan kegiatan pemimpin daerah.	A(100)	B(50)
		- Jumlah pelayanan keprotokolan kegiatan pimpinan daerah	100%	50%
		- Jumlah kegiatan pimpinan daerah yang dikomunikasikan	100%	50%
		- Jumlah kegiatan pimpinan daerah yang didokumentasikan	100%	50%

Dari tabel 1.4 bahwa semua indikator belum terealisasi secara baik di dalam program kinerja pegawai di sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo dengan adanya uraian diatas diperlukan peningkatan Maka berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam sebuah skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Menurut Guba dan Linclon (dalam Moleong, 2012:93) Masalah adalah keadaan yang bersumber dari hubungan antara dua faktor yang menimbulkan situasi tanda tanya dan membutuhkan upaya untuk mencari jawaban. Berlandaskan uraian latar belakang, maka penulis merumuskan yaitu :

1. Apakah ada pengaruh Disiplin kerja secara parsial terhadap Kinerja pegawai di Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo?
2. Apakah ada pengaruh Budaya kerja secara parsial terhadap Kinerja pegawai di Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo?
3. Apakah ada pengaruh Disiplin kerja dan Budaya kerja secara simultan terhadap Kinerja pegawai di Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja atas kinerja pegawai di Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja atas kinerja pegawai di Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja atas kinerja pegawai di Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Universitas:

Bagi Program Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai acuan dan referensi bagi mahasiswa yang tertarik melakukan penelitian dalam ini demi terciptanya suatu karya ilmiah yang lebih baik.

2. Instansi

Bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo, Diharapkan penelitian yang dilakukan menjadi salah satu masukan dan saran yang bisa bermanfaat dalam organisasi untuk meningkatkan kebijakan pada disiplin kerja dan komunikasi terhadap pegawai kinerja terhadap pegawai di Sub Bagian Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo.

3. Peneliti:

Bagi Peneliti Diharapkan penelitian yang dilakukan bisa memberikan wawasan serta ilmu pengetahuan khususnya mengenai disiplin kerja dan komunikasi terhadap pegawai di Sub Bagian Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo dan sekaligus sebagai salah satu upaya pemenuhan tugas akhir Studi Program Ilmu Administrasi Publik Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Saat melakukan penelitian dibutuhkan adanya landasan teori. Landasan teori ini digunakan sebagai landasan dalam mengerjakan suatu penelitian skripsi karena tanpa adanya landasan teori, penelitian tidak akan berjalan lancar. Landasan teori adalah seperangkat definisi, konsep, dan proposisi yang terorganisir dengan hati-hati dan sistematis pada variabel penelitian yang akan dilakukan. Landasan teori merupakan argumentasi penelitian dalam menjelaskan suatu fenomena yang ada pada obyek permasalahan yang ada.

Menurut Sugiyono (2012:81), “landasan teori adalah dasar riset yang perlu ditegakkan agar penelitian memiliki dasar yang kokoh dan bukan sekedar perbuatan coba-coba atau trial and error”. Dalam penelitian kuantitatif, landasan teori yang digunakan harus jelas karena teori berfungsi untuk membantu menjelaskan dan memprediksi fenomena yang muncul untuk merumuskan hipotesis dan memerinci instrument penelitian. Adapun pengertian teori di atas, teori adalah suatu konsep yang saling berhubungan dan dapat didefinisi sebagai berikut.

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses ilmu dan seni yang dilakukan seseorang dalam kegiatan mengelola sumber daya manusia dalam mencapai suatu tujuan, yang mana manajemen ini digunakan untuk mempelajari ilmu dalam merencanakan sebuah kinerja yang baik guna mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. Menurut Afandi (2018:1) “Manajemen merupakan seseorang yang memiliki tujuan dalam melaksanakan proses kegiatan pekerjaan melalui perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dengan sumber daya manusia yang dilakukan secara efektif dan efisien”. Manajemen ini perlu dilakukan agar terciptanya suatu tujuan organisasi dan juga bertujuan dalam memotivasi pegawai agar bekerja secara positif.

2.1.1.2 Unsur-unsur Manajemen

Menurut Hasibuan (2019) manajemen terdapat enam unsur yaitu Manusia (*men*), Uang (*money*), Metode (*method*), Bahan-bahan (*materials*), Mesin (*machines*), dan Pasar (*market*). Sebagai berikut

1. Manusia (*Men*)

Manusia adalah sarana yang paling penting didalam manajemen tanpa adanya manusia didalam manajemen maka manajemen tidak dapat berjalan sehingga manusia adalah faktor utama untuk mencapai tujuan yang ingin diraih.

2. Uang (*Money*)

Uang adalah sarana yang penting karena uang sangat diperlukan di setiap organisasi seperti proses produksi, kebutuhan organisasi dan lainnya. didalam pengelolaan uang ini harus jelas karena dengan adanya uang di dalam organisasi akan mempengaruhi lancar tidaknya proses manajemen.

3. Metode (*Method*)

Metode juga tak kalah penting didalam kegiatan agar berjalan dengan efektif dan efisien. Didalam menjalankan tugas manusia dibutuhkan adanya berbagai metode agar metode yang dilakukan dapat menjadikan suatu alat yang mampu mencapai tujuan.

4. Bahan-bahan (*Materials*)

Bahan-bahan sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi karena didalam proses kegiatan dianggap suatu alat manajemen, Oleh karena itu didalam proses kegiatan manusia membutuhkan Bahan-bahan untuk melaksanakan tugasnya.

5. Mesin (*Machines*)

Mesin sangat mempengaruhi proses kegiatan para pegawai, dengan adanya teknologi mesin pekerjaan menjadi efektif dan efisien sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan cepat.

6. Pasar (*Market*)

Pasar adalah salah satu sasaran setiap organisasi untuk memasarkan produk yang telah dibuat dengan adanya pasar ini mampu membantu organisasi atau perusahaan didalam proses kegiatannya agar berjalan dengan lancar.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan sebuah proses untuk merencanakan dan mengarahkan dalam suatu organisasi yang melibatkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah rangkaian dalam mengatur hubungan sumber daya secara efektif dan efisien agar dapat mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Menurut Handoko (2004:4) “manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan, pemanfaatan, dan pengembangan sumber daya manusia melalui rekrutmen atau seleksi untuk mencapai tujuan individu atau organisasi”. Menurut Drs. Malayu S.P Haibuan dalam bukunya, mendefinisikan “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur fungsi tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi dan pegawai”. Berdasarkan keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sumber daya (tenaga kerja) yang dilakukan dengan cara pelaksanaan pemanfaatan dalam kegiatan operasional sehingga dalam prosesnya dapat mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari manajemen umum yang memfokuskan pada Sumber Daya Manusia. Menurut George R. Terry (1997) manajemen adalah proses yang berbeda antara lain yaitu planning, organizing, actuating, dan controlling yang dilakukan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. berikut adalah fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu :

1. Perencanaan

Perencanaan (*Planning*) merupakan hal yang sangat penting didalam organisasi. seperti perencanaan penentuan dan penyusunan perencanaan pegawai di dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Perorganisasian

Fungsi Perorganisasian (*Organizing*) yaitu kegiatan pembagian tugas, pemberian wewenang, dan bidang kerja. Dengan adanya pembagian tugas sehingga mempermudah dalam pelaksanaannya dan tidak terjadi tumpang tindih.

3. Pengarahan

Pengarahan (*Directing*) merupakan kegiatan pengarahan pegawai didalam bekerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan perusahaan. Pelaksanaan fungsi sumber daya manusia yang tepat dapat menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang bisa mendukung tujuan organisasi.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin pada kamus besar bahasa Indonesia adalah peraturan dan kepatuhan kepada ketentuan dan ketertiban dan berusaha untuk dipatuhi dan menaati peraturan yang ada. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan merupakan hal utama yang terpenting untuk para pegawai , karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik dari pegawai organisasi akan sulit untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Sastrohadiwiryo (2013:291) bahwa disiplin kerja sebagai suatu sikap saling menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku lebih baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Menurut Hasibuan (2019:193) mendefinisikan disiplin kerja adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling utama karena jika pegawai disiplin, maka semakin mudah suatu pekerjaan yang akan diraih.

Jika pegawai disiplin , mudah bagi organisasi mencapai tujuan yang ingin diraih.

2.1.3.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito (2000:200) mengatakan bahwa “didalam perusahaan sangatlah penting untuk menanamkan dan menerapkan sikap disiplin dengan diterapkannya sikap disiplin diharapkan pegawai dapat mentaati peraturan”. Sedangkan menurut Henry Simammora (2006:746) Tujuan disiplin antara lain :

- a. Untuk memastikan perilaku para pegawai patuh terhadap peraturan organisasi atau perusahaan.
- b. Untuk menanamkan dan mempertahankan sikap rasa hormat dan saling percaya antara pegawai dan atasan.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2005:194-198) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai didalam organisasi, antara lain:

- a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan sangat berpengaruh terhadap melaksanakan tugas para pegawai, karena dapat meningkatkan kinerja dan efektivitas pegawai dan organisasi.

- b. Teladan Pimpinan

Teladan Pimpinan sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai, sebagai pemimpin harus memberikan contoh dan menunjukkan disiplin kerja yang baik dan benar..

- c. Balas Jasa

Kompensasi yang diberikan dari pimpinan kepada para pegawai atas kedisiplinan mereka didalam menjalankan tugas. Balas Jasa ini bisa berupa Gaji, Penghargaan serta Pujian.

- d. Keadilan

Perlakuan yang sama terhadap para pegawai di dalam menerapkan peraturan dan sanksi hukuman tanpa melihat jabatan, golongan, agama ataupun gender.

- e. Pengawasan Melekat

Pengawasan Melekat merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahan agar pekerjaan tugas dapat berjalan dengan efektif dan efisien

tujuannya agar kegiatan berjalan sesuai rencana yang telah ditetapkan, mencegah terjadinya pelanggaran dalam mengerjakan tugas, terciptanya budaya kerja yang disiplin. Dengan adanya Pengawasan melekat ini para pegawai diharapkan enggan berbuat salah didalam menjalankan tugas.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi merupakan faktor yang paling berpengaruh karena dengan adanya sanksi para pegawai akan takut melakukan kesalahan. Karena jika semakin berat sanksi hukuman yang diberikan maka akan semakin kecil pula pelanggaran atau kesalahan yang akan dilakukan oleh setiap pegawainya.

Dari faktor-faktor kedisiplinan diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus memperhatikan semua situasi dan kondisi yang ada pada pegawai agar kinerjanya dapat meningkat, berjalan dengan baik, dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010:194), indikator Disiplin kerja sebagai berikut :

a) Mematuhi semua peraturan organisasi

Pegawai diharapkan bisa dan mampu mematuhi semua peraturan yang telah dibuat. Contohnya datang dan pulang kerja sesuai peraturan waktu yang telah ditentukan, menjaga dan menyesuaikan kerapian didalam berpakaian serta menjaga kebersihan lingkungan kerja.

b) Penggunaan waktu secara efektif

Pegawai diharapkan bisa menggunakan waktu kerjanya dengan baik agar dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu dan sesuai.

c) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.

Pegawai yang disiplin diharapkan bisa memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan baik dan sesuai.

d) Tingkat absensi

Tingkat absensi adalah indikator paling penting didalam suatu organisasi, pegawai yang disiplin kerja akan mempunyai tingkat absensi yang rendah.

2.1.4 Budaya Kerja

2.1.4.1 Pengertian Budaya Kerja

Budaya Kerja adalah adalah suatu keyakinan di dasari pandangan hidup sebagai pedoman yang dijadikan kebiasaan dalam suatu kelompok atau organisasi yang terwujud didalam pekerjaan.

Menurut Nurhadijjah (2017:40) Budaya Kerja merupakan sifat dan sikap seseorang yang berdasarkan nilai-nilai yang benar dan menjadi kebiasaan dalam melaksanakan tanggung jawabnya didalam suatu organisasi.

Menurut Moeljono (2015) Budaya Kerja adalah adalah keyakinan yang diterapkan didalam organisasi dan dijadikan dasar tingkah laku untuk para pegawai didalam organisasi untuk mengatasi masalah yang ada.

2.1.4.2 Tujuan Budaya Kerja

Tujuan budaya kerja adalah membangun sikap dan perilaku sumber daya manusia dan meningkatkan produktivitas didalam bekerja, berikut merupakan tujuan dari budaya kerja yaitu:

a. Meningkatkan motivasi pegawai

Meningkatnya motivasi pegawai dapat berdampak pada meningkatnya produktivitas pegawai didalam bekerja.

b. Menciptakan kesetiaan pegawai

Kesetiaan pegawai ini berdampak pada kinerja yang baik sehingga di dalam organisasi para pegawainya kompak dan tidak saling tumpang tindih.

c. Menciptakan kolaborasi yang efektif

Menciptakan kolaborasi yang efektif ini berdampak pada sistem kinerja pegawai yang saling kerja sama.

d. Meningkatkan komunikasi

Meningkatnya komunikasi antar pegawai berdampak pada pekerjaan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan mudah dan lancar.

e. Meningkatkan inovasi dan adaptasi

Dengan adanya inovasi dan adaptasi para pegawai terhadap pekerjaannya dapat berdampak pada meningkatnya suatu organisasi dan perubahan lingkungan organisasi

f. Meningkatkan kesetaraan dan keadilan

Meningkatkan kesetaraan dan keadilan yaitu dengan cara melibatkan pegawainya didalam menjalin interaksi dan pengambilan keputusan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Menurut Nurhadijah (2017:25), Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya kerja antara lain:

a. Perilaku pemimpin

Gaya dan perilaku seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap budaya kerja, pemimpin yang otokratis menerapkan budaya kerja yang intens sementara pemimpin yang demokratis penerapan budaya kerja yang lebih santai.

b. Seleksi para pekerja

Penempatan pegawai yang sesuai dengan kemampuan pekerja dapat menumbuhkan rasa memiliki dari pegawai.

c. Budaya Kerja

Didalam suatu organisasi menerapkan sistem budaya kerja sejak awal.

d. Budaya Luar

Budaya luar dapat mempengaruhi proses terbentuk, berkembang dan dinamika suatu budaya organisasi.

e. Menyusun misi instansi

Misi yang sudah ditetapkan harus dilaksanakan sehingga para pegawai dapat melakukan pekerjaan yang harus dilakukan.

f. Keteladanan Pemimpin

Seorang pemimpin adalah panutan bagi setiap bawahannya, sehingga para pemimpin harus memberikan contoh dan semangat kerja untuk para bawahannya.

g. Proses pembelajaran

Para pegawai diharapkan bisa dalam melaksanakan tugas yang diberikan sehingga para pegawai membutuhkan keahlian dan pengetahuan.

2.1.4.4 Indikator Budaya Kerja

Menurut Mangkunegara (2005:316), indikator budaya kerja antara lain:

a. Nilai-nilai dasar

Nilai-nilai dasar ini merupakan cerminan keyakinan dan prinsip-prinsip yang dijunjung tinggi oleh setiap organisasi

b. Norma-norma

Norma-norma adalah peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku pada organisasi.

c. Kebiasaan

Kebiasaan merupakan Perilaku yang dilakukan secara berulang, kebiasaan ini dapat terjadi secara sadar atau tidak yang dapat dipengaruhi oleh faktor contohnya lingkungan dan budaya.

d. Simbol-simbol

Simbol-simbol adalah isyarat yang mempunyai arti untuk organisasi contohnya seperti logo dan seragam.

e. Cerita-cerita

Cerita-cerita ini bertujuan untuk menanamkan nilai-nilai dasar suatu organisasi agar berperilaku sesuai dengan budaya kerja.

2.1.5 Kinerja Pegawai

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia kinerja adalah pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas. Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sungguhan yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah perilaku seseorang yang ditunjukkan sebagai prestasi kerja yang dikerjakan pegawai sesuai dengan tugasnya masing-masing di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai

Menurut Mangkunegara dalam Agustina (2013) mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata “*job performance*” atau “*actual performance*” yaitu prestasi yang ingin dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut

Helfert dalam Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.447) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

2.1.5.2 Tujuan Kinerja Pegawai

Menurut Fahmi (2014:131) bahwa tujuan Kinerja pegawai sebagai berikut :

- a. Meningkatkan dalam mencapai kinerja organisasi.
- b. Mendorong dan mengembangkan perubahan pada budaya yang berorientasi dalam suatu kinerja.
- c. Meningkatkan motivasi dan komitmen pada karyawan
- d. Individu memungkinkan agar mampu mengembangkan kemampuan kerja.
- e. Meningkatkan hubungan antara individu dan manajer pada suatu hubungan kinerja yang sedang dilaksanakan.

2.1.5.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut karjantoro (2004:27) faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai bukan hanya kualitas dan kuantitas tetapi faktor lainnya juga ikut mempengaruhi. Berikut beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja:

a. Kualitas

Merupakan tingkat keberhasilan yang diukur dan dilihat dari segi efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang pegawai.

b. Kuantitas

Merupakan kecepatan kerja seorang pegawai, seberapa lama seorang pegawai menyelesaikan pekerjaannya dalam satu hari.

c. Pengetahuan

Pengetahuan adalah hal utama didalam suatu organisasi, setiap pegawai diwajibkan memiliki pengetahuan yang harus dikembangkan dan ditingkatkan agar pegawai tidak tersaingi karena tanpa pengetahuan pegawai tidakn tahu mana yang harus dikerjakan dan dilakukan.

d. Kerjasama

Pentingnya kerjasama anatar pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat selain itu bantuan antar pegawai dapat mengurangi beban pekerjaan

sehingga target dapat tercapai dengan cepat dan tepat waktu.

e. Kreatifitas

Merupakan proses yang dapat dikembangkan dan ditingkatkan, seorang pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan sehingga mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan cara ide atau inisiatifnya.

f. Inovasi

Merupakan kemampuan untuk mengatasi masalah yang ada di dalam organisasi dengan cara memberikan ide-ide.

g. Inisiatif

Merupakan kemampuan untuk menghadapi masalah dengan kemampuan yang tepat.

2.1.5.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Moeheriono (dalam Abdullah, 2014:151) terdapat enam indikator kinerja meliputi :

a. Pemahaman

Pegawai diharapkan mengerti dan memahami tentang tugas yang diberikan sehingga dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan baik.

b. Inovasi

Memberikan inovasi yang tepat dan menyampaikan terhadap atasan dan mendiskusikan kepada rekan kerja.

c. Kecepatan Kerja

Kecepatan kerja sangat penting, karena dengan ini suatu pekerjaan akan cepat selesai tepat waktu.

d. Keakuratan Kerja

Pegawai diharapkan teliti didalam melakukan dan melaksanakan tugasnya.

e. Kerjasama

Kerjasama antar pegawai dalam melakukan kegiatan ataupun melaksanakan setiap tugasnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ialah penelitian terdahulu yang akan membantu dalam proses pengumpulan data yang nantinya akan menjadi acuan dalam memecahkan suatu permasalahan. Berikut hasil dari beberapa penelitian terdahulu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Metode	Hasil
1	Nisa Camelia (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Secretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang	Kuantitatif	Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.
2	Raeni Dwi Santy (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Biro Umum Setda Provinsi Jawa Barat (Studi Pada Sub Bagian Urusan Dalam, Rumah Tangga Pimpinan, Tata Usaha dan Kepegawaian).	Deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan verifikatif.	Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
3	Yasrini Miladi (2023)	Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Secretariat Daerah Kota Mataram.	Kuantitatif	Hasil Menunjukkan Bahwa Secara Simultan Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Secara Bersama-Sama Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Secretariat Daerah Kota Mataram.

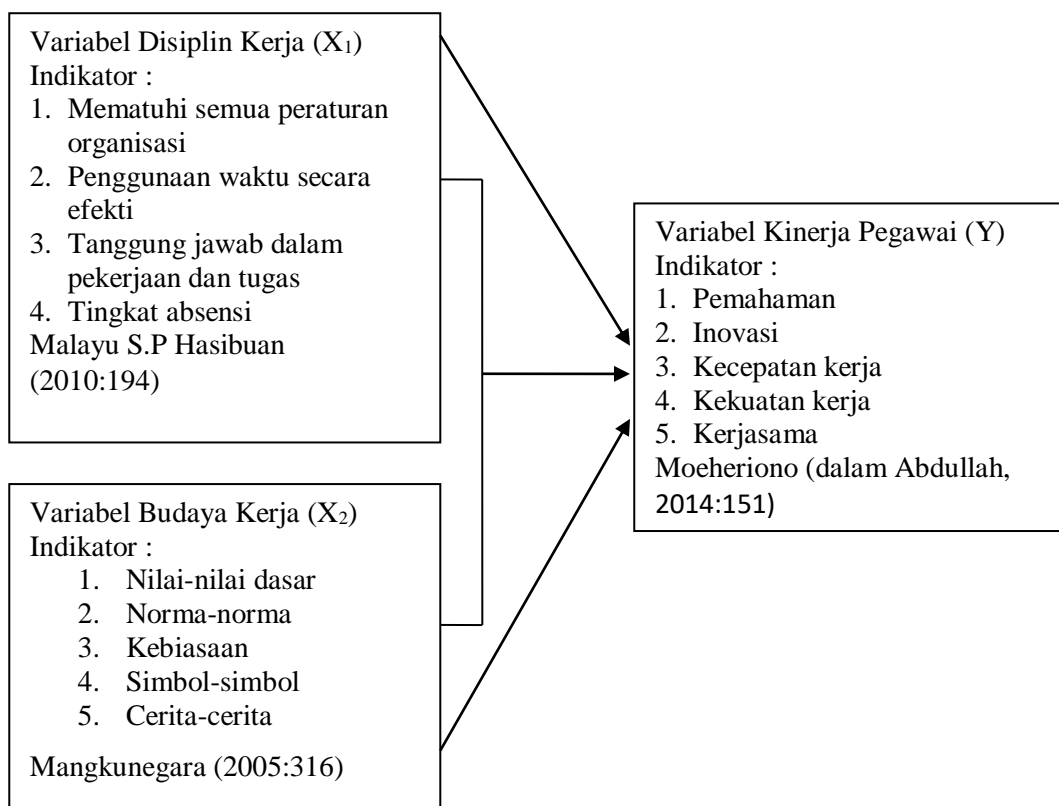
2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Uma Sekar (dalam Sugiyono, 2017:60) yaitu tentang teori yang berkaitan dengan faktor yang didefinisikan sebagai masalah yang hakiki. Sedangkan menurut Suria Sumantri (dalam Sugiyono, 2017:60) yaitu model konseptual ini tentang bagaimana penjelasan yang sementara tentang gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan.

Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa kerangka berfikir adalah penjelasan yang secara konseptual tentang keterkaitan antara hubungan objek permasalahan yang berdasarkan teori.

Didalam penelitian ini, peneliti menuliskan tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo. Berikut adalah kerangka pemikiran dalam penilitan ini antara lain :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, hingga terbukti melalui data yang ada, (Arikunto, 2006:71). Hipotesis dapat diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Maka dalam hal ini hipotesis harus diuji kebenarannya.

Berdasarkan rumusan masalah dan penjelasan diatas, hipotesis yang diambil adalah :

- H0 : Tidak ada pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.
- H1 : Ada pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.
- H0 : Tidak ada pengaruh Budaya Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai
- H2 : Ada pengaruh Budaya Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.
- H0 : Tidak ada pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.
- H3 : Ada pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian merupakan cara untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu. Menurut Syaodih Sukmadinata (2007:52) metode penelitian sebagai berikut:

“Rancangan penelitian merupakan rancangan yang menggambarkan tahap-tahap yang harus dikerjakan, waktu penelitian, sumber data dan situasi data yang dikumpulkan dengan cara diolah”.

Dilihat dari jenis data yang dikumpulkan maka penelitian ini termasuk penelitian dengan menggunakan data kuantitatif karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk menunjukkan ada tidaknya pengaruh antara Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan untuk meneliti bertempat di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo yang beralamat Jl. Pb. Sudirman No. 1, Plaosan, Patokan, Kec. Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68312. Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan agar peneliti dapat menjawab atas permasalahan yang telah ditemukan.

Waktu Penelitian ini juga sangat penting untuk mempermudah melakukan penelitian, karena dengan adanya waktu penelitian akan menentukan target dalam menyelesaikan waktu penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah penyamarataan yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan ciri-ciri tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian disimpulkan (Sugiyono, 2013:17). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo, sejumlah 35 orang.

3.3.2 Penentuan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel jika seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah pegawai di Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo sebanyak 35 orang responden.

3.4 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

3.4.1 Identifikasi Variabel

Penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel Bebas (independent variable)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dari penelitian ini ada dua variabel yaitu

X_1 : Disiplin Kerja

X_2 : Budaya Kerja

2. Variabel Terikat (dependent variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel bebas di dalam penelitian ini variabel bebas adalah Kinerja pegawai diberi notasi Y.

3.4.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional ini bertujuan untuk mempermudah pengukuran variabel berdasarkan kenyataan yang ada di lapangan dan cara untuk merubah konsep yang tidak berbentuk menjadi bentuk yang berwujud. adanya definisi operasional dapat membantu mempermudah peneliti mengubah konsep-konsep kedalam pengertian yang mudah dimengerti sehingga mempermudah orang lain dalam meneliti kembali. Jadi yang dimaksud dengan definisi operasional variabel adalah pendefinisian gagasan atau pemikiran yang ditentukan sebagai variabel ke dalam penjelasan yang lebih actual dapat diukur. Untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini ada dua variabel yang akan diukur adalah:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Item	Skala
1.	Variabel Disiplin kerja (X ₁₀) Malayu S.P Hasibuan (2010:194) “Disiplin kerja merupakan peraturan yang telah dibuat oleh organisasi dalam menaati pekerjaan dan tugas yang diharapkan pegawai mampu memiliki rasa tanggung jawab.”	1. Mematuhi semua peraturan organisasi	1.1 Pegawai diharapkan mampu masuk kerja dengan tepat waktu 1.2. Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	
		2. Penggunaan waktu secara efektif	2.1.pegawai diharapkan fokus didalam mengerjakan tugas agar cepat selesai. 2.2.Pegawai diharapkan tidak menunda-nunda pekerjaan	
		3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas	3.1.pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya 3.2.pegawai selalu membantu rekan kerja yang membutuhkan didalam mengerjakan tugas	
		4. Tingkat absensi	4.1.pegawai mampu datang tepat waktu dan rajin masuk kerja 4.2.Pegawai diharapkan ijin jika terlambat atau tidak masuk kerja	
2.	Variabel Budaya kerja (X ₂) Mangkunegara (2005:316) “Budaya kerja merupakan norma-norma yang menanamkan nilai-nilai dasar pada suatu organisasi yang memiliki arti bahwa prinsip dan perilaku	1. nilai-nilai dasar	1.1. Pegawai diharapkan jujur dalam bekerja 1.2.Pegawai mampu bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas	Likert
		2. Norma-norma	2.1. pegawai berpakaian rapi dan sopan sesuai dengan peraturan yang ada 2.2. pegawai mampu	

No	Variabel	Indikator	Item	Skala
	harus dijunjung tinggi oleh setiap organisasi.”		menghormati semua orang yang ada dilingkungan kerja	
		3. Kebiasaan	3.1. pegawai semangat dan antusias didalam bekerja 3.2 pegawai diharapkan mampu menjaga kebersihan dilingkungan kerja	
		4. Simbol-simbol	4.1.pegawai diharapkan saling bertegur sapa dan saling berinteraksi 4.2.pegawai menggunakan seragam yang nyaman untuk menciptakan suasana kerja yang fleksibel	
		5. Cerita-cerita	5.1 pegawai mampu terinspirasi dari cerita-cerita sosok pemimpin yang mampu meningkatkan budaya kerja 5.2 pegawai menggunakan cerita-cerita dari berbagai sumber untuk memotivasi didalam menerapkan budaya kerja	
3.	Variabel Kinerja pegawai (Y) Moeheriono (dalam Abdullah, 2014:151) “Kinerja pegawai merupakan suatu pemahaman yang diharapkan pegawai agar teliti didalam melaksanakan tugas dan kewajiban dan diharapkan mampu bekerja sama serta mendiskusikan hasil	1. Pemahaman	1.1.Pegawai memahami tugas yang akan dikerjakan 1.2.Pegawai mampu mengerjakan tugas yang telah diberikan	Likert
		2.Inovasi	2.1.Pegawai memiliki ide-ide yang mampu membantu didalam pekerjaan 2.2.Pegawai bisa berkreaitif didalam bekerja	

No	Variabel	Indikator	Item	Skala
	kerja kepada rekan kerja agar dapat selesai dengan tepat waktu.”	3. Kecepatan kerja	3.1.Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan 3.2.Pegawai mampu bekerja sesuai dengan target	
		4. Keakuratan kerja	4.1.Pegawai diharapkan teliti didalam menyelesaikan tugas 4.2 Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat	
		5. Kerja sama	5.1Pegawai saling berbagi pengetahuan dan informasi di dalam menyelesaikan tugas 5.2 Pegawai saling mendukung antar sesama rekan kerja	

3.5 Sumber dan Jenis Data

Dalam setiap penelitian terdapat dua sumber data yang dapat diperoleh, yaitu:

1. Data primer

Data primer yaitu data-data yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti tanpa perantara. Data primer ini sangat penting di dalam penelitian karena data yang utama, yang berasal dari sumbernya. Dalam penelitian ini narasumber yang diambil peneliti adalah bersifat pribadi yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang sedang diteliti, yaitu personal-personal yang berkaitan langsung dengan penelitian pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diambil tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder ini berupa catatan, dokumen, laporan, karya tulis ilmiah, dan lain sebagainya. Sehingga di dalam penelitian ini sumber data primer yang di dapat berasal dari wawancara, observasi, dan kuesioner. Sumber data sekunder

adalah data yang didapat tidak secara langsung, dalam penelitian ini penulis mendapatkan dari dokumentasi yang ada dan studi pustaka sebagai pelengkap data.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dapat yang tepat dan lengkap, sehingga pengumpulan data melalui :

1 Penelitian Kepustakaan

Penelitian ini dilakukan dengan cara membaca buku dan bahan referensi lainnya sebagai acuan dalam penelitian.

2 Penelitian Lapangan

Penelitian yang dilakukan pada lokasi organisasi yang bertujuan untuk memperoleh data primer dan informasi penting melalui observasi dan kuesioner.

a. Teknik Kuesioner/Angket

Teknik ini merupakan pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden.

Tabel 3.2 Skala Likert

Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2015:93)

b. Observasi

Dengan cara peneliti melakukan observasi mengamati mengenai semua hal yang berkaitan dengan kebiasaan dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat dicapai.

c. Teknik wawancara

Teknik pengumpulan dan memperoleh data dengan memberikan pertanyaan kepada responden.

Pertanyaan didalam penelitian ini bersifat tertutup, yang dimaksud dalam arti disediakan alternatif jawaban untuk setiap pertanyaan yang diajukan, sehingga responden hanya memilih satu jawaban yang tersedia. Data yang diperoleh dari kuesioner akan diukur dengan menggunakan Skala Likert pengukuran variabel yang terdiri dari beberapa indikator.

Dengan Skala Likert sehingga variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Jawaban setiap instrumen terdapat perbedaan dari sangat positif hingga sangat negatif. Dalam Skala Likert jawaban yang paling baik adalah yang paling tinggi, dan untuk analisis kuantitatif sehingga jawaban itu diberi skor, sebagai berikut:

- 1) Jawaban sangat setuju diberi skor 5;
- 2) Jawaban setuju diberi skor 4;
- 3) Jawaban cukup diberi skor 3;
- 4) Jawaban tidak setuju sering diberi skor 2;
- 5) Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas didalam penelitian ini dilakukan untuk menguji kevalidan kuesioner dan juga menunjukkan kebenaran alat ukur dalam menggunakan alat ukurnya. Menurut Ghazali (2005:32) “suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pada pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner”. konstruk adalah kerangka dari suatu konsep, dan didalam mencari kerangka konsep dapat dilakukan dengan cara, sebagai berikut:

1. Mencari definisi konsep yang diajukan oleh para ahli yang tertulis didalam literatur yang berisi kerangka konsep tersebut.
2. Peneliti harus mendefinisikan konsep tersebut, jika tidak menemukan definisi konsep yang akan diukur..Untuk membantu penyusunan definisi tersebut kedalam bentuk yang operasional,.
3. Bertanya kepada responden definisi konsep apa yang akan diukur, atau orang-orang yang mempunyai ciri-ciri yang sama dengan responden.

Uji validitas angka dapat dilakukan dengan cara menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan dengan skor total dihitung menggunakan rumus korelasi *product moment*”.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah data untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Kuesioner dapat dikatakan handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah stabil. Setiap alat ukur diharapkan memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Semakin kecil kesalahan, semakin reliabel alat pengukuran.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini terdiri dari 3 uji asumsi klasik yang terdiri dari :

3.7.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebaran data tiap variabel terdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan pakar statistic untuk menguji sebuah data dapat diketahui dengan grafik normal plot. Apabila nilai signifikan $> 5\%$ (0,05), maka hal tersebut dapat dikatakan terdistribusi secara normal. Oleh karena itu, agar dapat memastikan bahwa sebaran data tersebut normal atau tidak maka dilakukan uji normalitas.

3.7.3.2 Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi yang tinggi atau tidak. Pada uji ini dapat dikatakan terjadi asumsi klasik multikolineritas jika nilai VIF > 10 dan nilai Tolerance $< 0,10$. Dan begitu sebaliknya jika nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance $> 0,10$ maka dikatakan tidak terjadi asumsi klasik multikolineritas.

3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ketidaksamaan varian residual pada model regresi. Pada uji ini dilakukan dengan melakukan pengujian melalui uji gletser. Jika nilai signifikan antara variabel independen residual $> 0,05$ maka hal tersebut dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis regresi linier berganda.

Analisi regresi linier berganda merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang melibatkan variabel independen. Analisis ini dilakukan agar mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X_1), Budaya Kerja (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja pegawai (Y).

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Budaya Kerja

e = *Error*

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji t

Uji ini digunakan untuk melihat seberapa berpengaruhnya antara variabel independen yang secara parsial apakah berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan pada uji t tersebut ialah sebagai berikut :

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan nilai signifikansi sebesar $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (H_0 diterima).
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan nilai signifikansi sebesar $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (H_0 ditolak).

3.9.2 Uji F

Pada Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Berikut merupakan kriteria dalam pengambilan keputusan pada uji F seperti berikut ini :

1. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, dengan nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (H_0 ditolak)
2. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (H_0 diterima).

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) merupakan uji yang menunjukkan seberapa besar pengaruh antara variabel independen (X) dengan memberikan pengaruh kontribusi terhadap variabel dependen (Y). Yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh presentase nilai pada variabel independen (X) yang secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Analisis pada uji koefisien determinasi (R^2) dapat dihitung dengan menggunakan SPSS 22.0 yang dilakukan untuk mempermudah dalam melakukan analisis data.

Menurut Supranto (2011:227) pedoman tinggi rendahnya koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 3.3 Tinggi Rendahnya Koefisien Determinasi

Pertanyaan	Keterangan
4 %	Pengaruh rendah sekali
5 % - 16 %	Pengaruh rendah tapi pasti
17 % - 49 %	Pengaruh cukup berarti
50 % - 80 %	Pengaruh Tinggi atau kuat
>81 %	Pengaruh tinggi sekali

Sumber : Supranto (2011:227)

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo

Bagian Prokopim merupakan salah satu unit kerja dari Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo dengan Kepala Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Sekretaris Daerah. Bagian Prokopim mempunyai Tugas pokok dan fungsi secara hukum tertuang dalam Peraturan Bupati pasal 33 nomor 15 tahun 2022 tentang tugas dan fungsi serta tata kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo yakni melaksanakan tata protokoler dalam rangka penyambutan tamu pemerintah daerah, tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan sesuai dengan tugasnya menyiapkan fasilitas keprotokolan, menyiapkan bahan informasi acara dan jadwal kegiatan Bupati dan Wakil Bupati, melaksanakan koordinasi dan fasilitas kegiatan Bupati dan Wakil Bupati, melaksanakan kegiatan ketatausahaan, melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Kepala Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan. Atas peraturan tersebut akan berdampak terhadap tugas pokok dan fungsi dan kesiapan sumberdaya manusia (pegawai). Di dalam organisasi sumberdaya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari.

4.1.2 Visi dan Misi Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo

Visi dan Misi adalah dua hal penting dalam menggambarkan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi, perusahaan, atau individu. Visi dan Misi saling berkaitan erat dan menjadi bahan untuk pengambilan keputusan serta tindakan dan menjadikan inspirasi untuk anggotanya agar saling kerja sama demi mencapai tujuan bersama. Ada beberapa hal alasan mengapa di dalam suatu organisasi harus ada Visi dan Misi karena Visi dan Misi dapat menumbuhkan kekompakan di antara seluruh anggota organisasi, Visi dan Misi menjadi patokan

di dalam pengambilan keputusan. Setiap keputusan yang diambil harus sesuai dengan Visi dan Misi. Tanpa adanya Visi dan Misi suatu organisasi akan sulit untuk berkembang dan mencapai tujuannya. Adapun Visi dan Misi Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo :

a. Visi

Mewujudkan masyarakat Situbondo yang berakhlak, sejahtera, adil dan berdaya.

b. Misi

- 1) Membangun masyarakat Situbondo beriman dalam keberagaman
- 2) Membangun masyarakat Situbondo sehat, cerdas dan meningkatkan peran perempuan.
- 3) Membangun infrastruktur, ekonomi berkeadilan dan berdaya asing.
- 4) Membangun pemerintahan yang professional, bersih dan tangguh.

4.1.3 Struktur Organisasi Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo

Didalam sebuah organisasi tentunya struktur sangat diperlukan karena dengan adanya struktur organisasi para pegawai dapat mengetahui peran dan tanggung jawab atas jabatan yang diemban olehnya. Struktur organisasi ialah susunan yang digunakan dalam menyampaikan posisi pegawai dalam suatu kinerja yang terbagi atas tugas dan tanggung jawab agar menjadi mudah dan jelas guna mencapai tujuan.

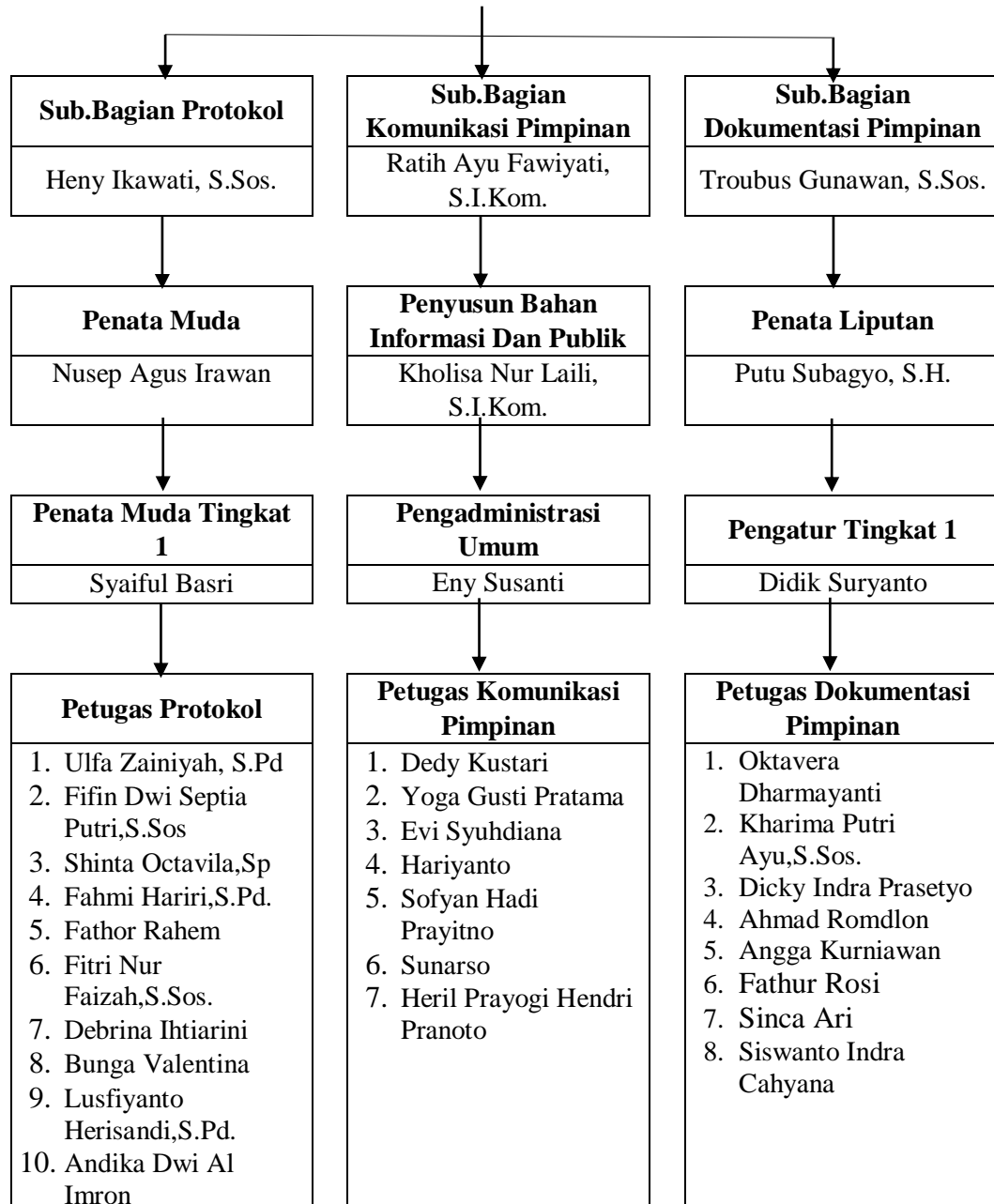
Struktur organisasi adalah susunan kerja yang menjelaskan tugas, wewenang, dan tanggung jawab dibagi dalam sebuah organisasi. Merupakan suatu bentuk organisasi yang dilaksanakan dari tingkat atas hingga bawah. Struktur organisasi dapat memudahkan kinerja pegawai agar berjalan dengan lancar dan dapat membantu dalam pengambilan keputusan sehingga pekerjaan dapat dikerjakan dengan efisien. Berikut struktur organisasi Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo :

Gambar 4.1 Struktur organisasi Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah

Kabupaten Situbondo

Kepala Bagian

Sigit Susetyo Raharjo,
SSTP,M.Si.



Sumber : Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo 2024

4.1.4 Tugas Pokok Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo

1. Kepala Bagian

Melaksanakan penyiapan pelaksanaan kebijakan, pengordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang protokol, komunikasi pimpinan, dan dokumentasi pimpinan.

2. a) Sub.Bagian Protokol

- 1) Melaksanakan tata protokoler dalam rangka penyambutan tamu pemerintahan daerah.
- 2) Menyiapkan bahan koordinasi dan fasilitasi keprotokolan.
- 3) Menginformasikan jadwal dan kegiatan pemerintahan daerah.
- 4) Melaksanakan koordinasi dan fasilitasi kegiatan Bupati dan Wakil Bupati.

b) Penata Muda

- 1) Menyiapkan fasilitasi keprotokolan.
- 2) Membuat laporan kegiatan keprotokolanyang bersifat rutin.
- 3) Mengikuti rapat pimpinan yang berkaitan dengan pelayanan informasi dan keprotokolan.

c) Penata Muda Tingkat 1

- 1) Melaksanakan koordinasi kegiatan Bupati dan Wakil Bupati.
- 2) Menyiapkan fasilitasi keprotokolan.
- 3) Menyiapkan bahan informasi acara dan jadwal yang akan dilaksanakan.

d) Petugas Protokol

- 1) Melaksanakan tata protokol dalam rangka penyambutan tamu pemerintah daerah.
- 2) Melaksanakan penyiapan acara dan tata tempat
- 3) Menyusun bahan koordinasi atau fasilitasi keprotokolan

3. a) Sub.Bagian Komunikasi Pimpinan

- 1) Menjalin hubungan dengan berbagai pihak terkait pelaksanaan fungsi juru bicara pimpinan daerah.

- 2) Memberi masukan kepada pimpinan daerah tentang penyampaian informasi tertentu.
- 3) Menghimpun dan mengolah informasi yang bersifat penting dan mendesak sesuai kebutuhan Bupati dan Wakil Bupati.

b) Penyusunan Bahan Informasi dan Publik

- 1) Menyusun naskah sambutan Bupati dan Wakil Bupati
- 2) Memastikan bahan publikasi yang dihasilkan sesuai dengan standard an etika komunikasi.
- 3) Melakukan evaluasi terhadap program dan kegiatan yang telah dilaksanakan.

c) Pengadministrasian Umum

- 1) Mencatat surat menyurat terkait kegiatan Prokopim
- 2) Menyusun program kerja
- 3) Mengkoordinasi suatu kegiatan dengan bagian organisasi lain.

d) Petugas Komunikasi Pimpinan

- 1) Menjalin hubungan baik dengan media massa.
- 2) Menyusun berita yang informative dan menarik di berbagai media.
- 3) Menyediakan informasi yang akurat dan terkini kepada media.
- 4) Mengelola akun media sosial lembaga dan berinteraksi dengan public.
- 5) Menyebar luaskan informasi yang jelas dan akurat melalui media sosial.
- 6) Mengelola konferensi pers dan wawancara dengan pimpinan.

4. a) Sub.Bagian Dokumentasi Pimpinan

- 1) Menyusun rencana kerja sub.bagian dokumentasi.
- 2) Membimbing pelaksanaan tugas dilingkungan sub.bagian dokumentasi.
- 3) Menyusun notulensi rapat Bupati dan Wakil Bupati.

b) Penata Liputan

- 1) Mengelola data dan informasi berupa foto dan video.
- 2) Melakukan penentuan data dan informasi berdasarkan foto.
- 3) Memeriksa data dan informasi sesuai dengan prosedur.

c) Pengatur Tingkat 1

- 1) Membagi tugas kepada anggotanya.

- 2) Memberikan petunjuk pelaksanaan tugas kepada anggotanya.
 - 3) Mengevaluasi kegiatan dokumentasi terhadap anggotanya.
- d) Petugas Dokumentasi Pimpinan
- 1) Mengumpulkan data berupa foto dan video dari berbagai kegiatan.
 - 2) Mengedit foto dan video.
 - 3) Menyebarkan hasil dokumentasi melalui berbagai media, seperti website, media sosial, atau publikasi cetak.
 - 4) Menyimpan data dalam format digital dan fisik yang aman.

4.1.5 Hari dan Jam Kerja

Hari dan Jam Kerja yang berlaku di Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo sebagai berikut :

Tabel 4.1 Hari dan Jam Kerja Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo

Hari Kerja	Jam Kerja		
	Mulai kerja	Istirahat	Kerja Kembali
Senin s/d Kamis	07.00 – 12.00	12.00 – 13.00	13.00 – 16.15
Jum'at	06.45 – 11.15		
Sabtu s/d Minggu	Libur		

Sumber : Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo 2024

4.1.6 Jumlah Pegawai Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo

Jumlah pegawai di Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo ada 35 orang. Di bawah ini ialah data nama pegawai di Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo :

Tabel 4.2 Jumlah Pegawai Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo

No	Nama Pegawai	Jenis Kelamin	Tingkat pendidikan
1	Sigit Susetyo Raharjo, SSTP,M.Si.	Laki-Laki	S2
2	Troubus Gunawan, S.Sos.	Laki-Laki	S1
3	Heny Ikawati, S.Sos.	Perempuan	S1
4	Didik Suryanto	Laki-Laki	SMA
5	Putu Subagyo, S.H.	Laki-Laki	S1
6	Eny Susanti	Perempuan	S1
7	Syaiful Basri	Laki-Laki	SMA

No	Nama Pegawai	Jenis Kelamin	Tingkat pendidikan
8	Nusep Agus Irawan	Laki-Laki	SMA
9	Kholisa Nur Laili, S.I.Kom.	Perempuan	S1
10	Ratih Ayu Fawiyati, S.I.Kom.	Perempuan	S1
11	Heril Prayogi Hendri Pranoto	Laki-Laki	D2
12	Yoga Gusti Pratama	Laki-Laki	S1
13	Evi Syuhdiana	Perempuan	S1
14	Hariyanto	Laki-Laki	SMA
15	Sofyan Hadi Prayitno	Laki-Laki	S1
16	Ulfa Zainiyah	Perempuan	S1
17	Fahmi Hariri,S.Pd.	Laki-Laki	S1
18	Fathor Rahem	Laki-Laki	SMA
19	Debrina Ihtiarini	Perempuan	SMA
20	Fitri Nur Faizah,S.Sos.	Perempuan	S1
21	Lusfiyanto Herisandi,S.Pd.	Laki-Laki	S1
22	Andika Dwi Al Imron	Laki-Laki	SMA
23	Shinta Octavila,Sp	Perempuan	S1
24	Bunga Valentina	Perempuan	S1
25	Fifin Dwi Septia Putri,S.Sos	Perempuan	S1
26	Siswanto Indra Cahyana	Laki-Laki	SMA
27	Kharima Putri Ayu,S.Sos.	Perempuan	S1
28	Ahmad Romdlon	Laki-Laki	S1
29	Oktavera Dharmayanti	Perempuan	S1
30	Dicky Indra Prasetyo	Laki-Laki	S1
31	Angga Kurniawan	Laki-Laki	SMA
32	Dedy Kustari	Laki-Laki	SMA
33	Sunarso	Laki-Laki	SMA
34	Fathur Rosi	Laki-Laki	SMA
35	Sinca Ari	Perempuan	SMA

Sumber : Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo 2024

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah semua pegawai yang bekerja di Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo yang berjumlah 35 orang pegawai. Jumlah tersebut keseluruhan diambil 35 orang pegawai sebagai sampel penelitian. Adapun karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Berikut ini disajikan deskripsi responden yang digunakan oleh peneliti untuk memberikan informasi mengenai data responden yaitu tingkat Pendidikan dan jenis kelamin.

4.2.1 Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi. Semakin tinggi pendidikan seseorang, umumnya akan semakin tinggi kreativitas dan kemampuannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya. Berikut ini disajikan distribusi pendidikan di Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo :

Tabel 4.3 Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

NO	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)
1	SMA	13 (37%)
2	Diploma (D-2)	1 (3%)
3	Sarjana (S-1)	20 (57%)
4	Sarjana (S-2)	1 (3%)
Total		35 (100%)

Sumber : Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo

Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa dilihat dari latar belakang pendidikannya, sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan SMA yaitu sebanyak 13 orang, sedangkan Diploma (D-2) sebanyak 1 orang, sedangkan Sarjana (S-1) sebanyak 20 orang dan Sarjana (S-2) sebanyak 1. Komposisi di atas menggambarkan bahwa latar belakang pendidikan seseorang dalam organisasi yakni pegawai Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo secara umum sudah baik.

4.2.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai

Berdasarkan identifikasi menurut jenis kelamin dan jabatan yang dimiliki oleh responden pada Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo akan dilihat jumlah distribusi pengurus pegawai laki-laki dan perempuan yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.4 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-Laki	21 (60%)
2	Perempuan	14 (40%)
Jumlah		35 (100%)

Sumber : Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui jumlah responden laki-laki terlihat lebih banyak yakni sebesar 21 orang (60%) dan jumlah pegawai perempuan 14 orang atau (40%).

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini akan membahas hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun variabel bebasnya terdiri dari Disiplin Kerja dan Budaya Kerja sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai. Sebelum pada hasil pembahasan penelitian terlebih dahulu diberikan deskripsi tentang variabel-variabel yang diteliti yaitu sebagai berikut:

4.3.1 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap patuh pegawai terhadap peraturan perusahaan atau organisasi, sehingga pegawai tidak melakukan penyimpangan dan kelalaian didalam menjalankan tugas.

4.3.1.1 Mematuhi Semua Peraturan Organisasi

Tabel 4.5 Pegawai Diharapkan Mampu Masuk Kerja dengan Tepat Waktu

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Cukup	0	0
4	Setuju	11	31,4
5	Sangat Setuju	24	68,6
Jumlah		35	100,0

Sumber: Data Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.5 di atas pada item pegawai diharapkan mampu masuk kerja dengan tepat waktu dengan jumlah responden 35 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang dengan nilai persentase sebesar 31,4%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang atau 68,6%.

Tabel 4.6 Pegawai Dapat Menyelesaikan Pekerjaan dengan Tepat Waktu

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	1	2,9
3	Cukup	5	14,3
4	Setuju	9	25,7
5	Sangat Setuju	20	57,1
Jumlah		35	100,0

Sumber: Data Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.6 di atas pada item pernyataan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan jumlah responden 35 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan nilai persentase 2,9%, yang menyatakan cukup sebanyak 5 orang atau 14,3%, yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang dengan nilai persentase sebesar 57,1%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang atau 57,1%.

4.3.1.2 Penggunaan Waktu Secara Efektif

Tabel 4.7 Pegawai Diharapkan Fokus di dalam Mengerjakan Tugas Agar Cepat Selesai

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	2	5,7
3	Cukup	0	0
4	Setuju	11	31,4
5	Sangat Setuju	22	62,9
Jumlah		35	100,0

Sumber: Data Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.7 di atas pada item pernyataan pegawai diharapkan fokus di dalam mengerjakan tugas agar cepat selesai dengan jumlah responden 35 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 5,7%, yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang dengan nilai persentase sebesar 31,4%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang atau 62,9%.

Tabel 4.8 Pegawai Diharapkan Tidak Menunda-Nunda Pekerjaan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Cukup	5	14,3
4	Setuju	10	28,6
5	Sangat Setuju	20	57,1
Jumlah		35	100,0

Sumber: Data Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.8 di atas pada item pernyataan pegawai diharapkan tidak menunda-nunda pekerjaan dengan jumlah responden 35 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan cukup sebanyak 5 orang atau 14,3%, yang menyatakan setuju sebanyak 10 orang dengan nilai persentase sebesar 28,6%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang atau 57,1%.

4.3.1.3 Tanggung Jawab dalam Pekerjaan dan Tugas

Tabel 4.9 Pegawai Mampu Menyelesaikan Tugas dengan Sebaik-Baiknya

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Cukup	7	20,0
4	Setuju	20	57,1
5	Sangat Setuju	8	22,9
Jumlah		35	100,0

Sumber: Data Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.9 di atas pada item pernyataan pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dengan jumlah responden 35 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan cukup sebanyak 7 orang atau 20%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang dengan nilai persentase sebesar 57,1%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang atau 22,9%.

Tabel 4.10 Pegawai Selalu Membantu Rekan Kerja yang Membutuhkan di dalam Mengerjakan Tugas

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	2	5,7
3	Cukup	0	0
4	Setuju	11	31,4
5	Sangat Setuju	22	62,9
Jumlah		35	100,0

Sumber: Data Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.10 di atas pada item pernyataan pegawai selalu membantu rekan kerja yang membutuhkan di dalam mengerjakan tugas dengan jumlah responden 35 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 5,7%, yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang dengan nilai persentase sebesar 31,4%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang atau 62,9%.

4.3.1.4 Tingkat Absensi

Tabel 4.11 Pegawai Mampu Datang Tepat Waktu dan Rajin Masuk Kerja

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Cukup	6	17,1
4	Setuju	14	40,0
5	Sangat Setuju	15	42,9
Jumlah		35	100,0

Sumber: Data Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.11 di atas pada item **pernyataan** pegawai mampu datang tepat waktu dan rajin masuk kerja dengan jumlah responden 35 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan cukup sebanyak 6 orang atau 17,1%, yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang dengan nilai persentase sebesar 40%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang atau 42,9%.

Tabel 4.12 Pegawai Diharapkan Ijin jika Terlambat atau Tidak Masuk Kerja

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Cukup	0	0
4	Setuju	8	22,9
5	Sangat Setuju	27	77,1
Jumlah		35	100,0

Sumber: Data Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.12 di atas pada item pernyataan pegawai diharapkan ijin jika terlambat atau tidak masuk kerja dengan jumlah responden 35 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan cukup sebanyak 5 orang atau 14,3%, yang menyatakan setuju sebanyak 10 orang dengan nilai persentase sebesar 28,6%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang atau 57,1%.

4.3.2 Budaya Kerja

Budaya Kerja adalah adalah suatu keyakinan di dasari pandangan hidup sebagai pedoman yang dijadikan kebiasaan dalam suatu kelompok atau organisasi yang terwujud didalam pekerjaan.

4.3.2.1 Nilai-Nilai Dasar

Tabel 4.13 Pegawai Diharapkan Jujur dalam Bekerja

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Cukup	5	14,3
4	Setuju	10	28,6
5	Sangat Setuju	20	57,1
Jumlah		35	100,0

Sumber: Data Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.13 di atas pada item pernyataan pegawai diharapkan jujur dalam bekerja dengan jumlah responden 35 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan cukup sebanyak 5 orang atau 14,3%, yang menyatakan setuju sebanyak 10 orang dengan nilai persentase sebesar 28,6%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang atau 57,1%.

Tabel 4.14 Pegawai Mampu Bertanggung Jawab dalam Mengerjakan Tugas

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	2	5,7
3	Cukup	0	0
4	Setuju	11	31,4
5	Sangat Setuju	22	62,9
Jumlah		35	100,0

Sumber: Data Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.14 di atas pada item pernyataan pegawai mampu bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas dengan jumlah responden 35 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 5,7%, yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang dengan nilai persentase sebesar 31,4%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang atau 62,9%.

4.3.2.2 Norma-Norma

Tabel 4.15 Pegawai Berpakaian Rapi dan Sopan Sesuai dengan Peraturan yang Ada

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Cukup	0	0
4	Setuju	11	31,4
5	Sangat Setuju	24	68,6
Jumlah		35	100,0

Sumber: Data Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.15 di atas pada item pernyataan pegawai berpakaian rapi dan sopan sesuai dengan peraturan yang ada dengan jumlah responden 35 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang dengan nilai persentase sebesar 31,4%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang atau 68,6%.

Tabel 4.16 Pegawai Mampu Menghormati Semua Orang yang Ada di Lingkungan Kerja

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Cukup	5	14,3
4	Setuju	9	25,7
5	Sangat Setuju	21	60,0
Jumlah		35	100,0

Sumber: Data Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.16 di atas pada item pernyataan pegawai mampu menghormati semua orang yang ada di lingkungan kerja dengan jumlah responden 35 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan cukup sebanyak 5 orang atau 14,3%, yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang dengan nilai persentase sebesar 25,7%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang atau 60%.

4.3.2.3 Kebiasaan

Tabel 4.17 Pegawai Mampu Bekerja Sama dan Saling Membantu Dalam Hal Apapun

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Cukup	7	20,0
4	Setuju	20	57,1
5	Sangat Setuju	8	22,9
Jumlah		35	100,0

Sumber: Data Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.17 di atas pada item pernyataan pegawai mampu bekerja sama dan saling membantu dalam hal apapun dengan jumlah responden 35 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan cukup sebanyak 7 orang atau 20%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang dengan nilai persentase sebesar 57,1%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang atau 22,9%.

Tabel 4.18 Pegawai Diharapkan Mampu Menjaga Kebersihan di Lingkungan Kerja

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	2	5,7
3	Cukup	0	0
4	Setuju	11	31,4
5	Sangat Setuju	22	62,9
Jumlah		35	100,0

Sumber: Data Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.18 di atas pada item pernyataan pegawai diharapkan mampu menjaga kebersihan di lingkungan kerja dengan jumlah responden 35 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 5,7%, yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang dengan nilai persentase sebesar 31,4%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang atau 62,9%.

4.3.2.4 Simbol-Simbol

Tabel 4.19 Pegawai Diharapkan Saling Bertegur Sapa dan Saling Berinteraksi

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Cukup	5	14,3
4	Setuju	9	25,7
5	Sangat Setuju	21	60,0
Jumlah		35	100,0

Sumber: Data Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.19 di atas pada item pernyataan pegawai diharapkan saling bertegur sapa dan saling berinteraksi dengan jumlah responden 35 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan cukup sebanyak 5 orang atau 14,3%, yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang dengan nilai persentase sebesar 25,7%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang atau 60%.

Tabel 4.20 Pegawai Menggunakan Seragam yang Nyaman untuk Menciptakan Suasana Kerja yang Fleksibel

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	1	2,9
3	Cukup	3	8,6
4	Setuju	10	28,6
5	Sangat Setuju	21	60,0
Jumlah		35	100,0

Sumber: Data Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.20 di atas pada item pernyataan pegawai menggunakan seragam yang nyaman untuk menciptakan suasana kerja yang fleksibel dengan jumlah responden 35 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan tidak setuju 1 dengan nilai persentase 2,9, yang menyatakan cukup sebanyak 3 orang atau 8,6%, yang menyatakan setuju sebanyak 10 orang dengan nilai persentase sebesar 28,6%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang atau 60%.

4.3.2.5 Cerita-Cerita

Tabel 4.21 Pegawai Mampu Terinspirasi dari Cerita-Cerita Sosok Pemimpin yang Mampu Meningkatkan Budaya Kerja

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	1	2,9
3	Cukup	2	5,7
4	Setuju	15	42,9
5	Sangat Setuju	17	48,6
Jumlah		35	100,0

Sumber: Data Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.21 di atas pada item pernyataan Pegawai mampu terinspirasi dari cerita-cerita sosok pemimpin yang mampu meningkatkan budaya kerja dengan jumlah responden 35 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,9%, yang menyatakan cukup sebanyak 2 orang atau 5,7%, yang menyatakan setuju sebanyak 15 orang dengan nilai persentase sebesar 42,9%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang atau 48,6%.

Tabel 4.22 Pegawai Menggunakan Cerita-Cerita dari Berbagai Sumber untuk Memotivasi di dalam Menerapkan Budaya Kerja

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Cukup	6	17,1
4	Setuju	14	40,0
5	Sangat Setuju	15	42,9
Jumlah		35	100,0

Sumber: Data Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.22 di atas pada item pernyataan Pegawai menggunakan cerita-cerita dari berbagai sumber untuk memotivasi didalam menerapkan budaya kerja dengan jumlah responden 35 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan

cukup sebanyak 6 orang atau 17,1%, yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang dengan nilai persentase sebesar 40%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang atau 42,9%.

4.3.3 Kinerja Pegawai

Kinerja adalah perilaku seseorang yang ditunjukkan sebagai prestasi kerja yang dikerjakan pegawai sesuai dengan tugasnya masing-masing di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai

4.3.3.1 Pemahaman

Tabel 4.23 Pegawai Memahami Tugas yang akan Dikerjakan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Cukup	6	17,1
4	Setuju	13	37,1
5	Sangat Setuju	16	45,7
Jumlah		35	100,0

Sumber: Data Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.23 di atas pada item pernyataan pegawai memahami tugas yang akan dikerjakan dengan jumlah responden 35 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3,1%, yang menyatakan cukup sebanyak 6 orang atau 17,1%, yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang dengan nilai persentase sebesar 37,1%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang atau 45,7%.

Tabel 4.24 Pegawai Mampu Mengerjakan Tugas yang Telah Diberikan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	3	8,6
3	Cukup	2	5,7
4	Setuju	12	34,3
5	Sangat Setuju	18	51,4
Jumlah		35	100,0

Sumber: Data Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.24 di atas pada item pernyataan pegawai mampu mengerjakan tugas yang telah diberikan dengan jumlah responden 35 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang atau 8,6%, yang menyatakan cukup sebanyak 2 orang atau 5,7%, yang menyatakan setuju

sebanyak 12 orang dengan nilai persentase sebesar 34,3%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang atau 51,4%.

4.3.3.2 Inovasi

Tabel 4.25 Pegawai Memiliki Ide-Ide yang Mampu Membantu di dalam Pekerjaan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Cukup	0	0
4	Setuju	11	31,4
5	Sangat Setuju	24	68,6
Jumlah		35	100,0

Sumber: Data Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.25 di atas pada item pernyataan Pegawai memiliki ide-ide yang mampu membantu di dalam pekerjaan dengan jumlah responden 35 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang dengan nilai persentase sebesar 31,4%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang atau 68,6%.

Tabel 4.26 Pegawai Bisa Berkreatif di dalam Bekerja

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Cukup	2	5,7
4	Setuju	17	48,6
5	Sangat Setuju	16	45,7
Jumlah		35	100,0

Sumber: Data Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.26 di atas pada item pernyataan Pegawai bisa kreatif didalam bekerja dengan jumlah responden 35 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 5,7%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang dengan nilai persentase sebesar 31,4%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang atau 62,9%.

4.3.3.3 Kecepatan Kerja

Tabel 4.27 Pegawai Mampu Menyelesaikan Tugas Sesuai dengan Waktu yang Ditentukan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Cukup	0	0
4	Setuju	11	31,4
5	Sangat Setuju	24	68,6
Jumlah		35	100,0

Sumber: Data Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.27 di atas pada item pernyataan Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan dengan jumlah responden 35 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang dengan nilai persentase sebesar 31,4%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang atau 68,6%.

Tabel 4.28 Pegawai Mampu Bekerja Sesuai dengan Target

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Cukup	5	14,3
4	Setuju	10	28,6
5	Sangat Setuju	20	57,1
Jumlah		33	100,0

Sumber: Data Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.28 di atas pada item pernyataan pegawai mampu bekerja sesuai dengan target dengan jumlah responden 35 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan cukup sebanyak 5 orang atau 14,3%, yang menyatakan setuju sebanyak 10 orang dengan nilai persentase sebesar 28,6%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang atau 57,1%.

4.3.3.4 Keakuratan Kerja

Tabel 4.29 Pegawai Diharapkan Teliti di dalam Menyelesaikan Tugas

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Cukup	0	0
4	Setuju	11	31,4
5	Sangat Setuju	24	68,6
Jumlah		35	100,0

Sumber: Data Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.29 di atas pada item pernyataan Pegawai diharapkan teliti didalam menyelesaikan tugas dengan jumlah responden 35 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang dengan nilai persentase sebesar 31,4%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang atau 68,6%.

Tabel 4.30 Pegawai Mampu Menyelesaikan Tugas dengan Cepat dan Tepat

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	2	5,7
3	Cukup	0	0
4	Setuju	11	31,4
5	Sangat Setuju	22	62,9
Jumlah		35	100,0

Sumber: Data Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.30 di atas pada item Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat dengan jumlah responden 35 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 5,7%, yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang dengan nilai persentase sebesar 31,4%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang atau 62,9%.

4.3.3.5 Kerja Sama

Tabel 4.31 Pegawai Saling Bekerja Sama di dalam Meneyelesaikan Tugas

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	3	8,6
3	Cukup	2	5,7
4	Setuju	12	34,3
5	Sangat Setuju	18	51,4
Jumlah		35	100,0

Sumber: Data Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.31 di atas pada item pernyataan Pegawai saling bekerja sama di dalam menyelesaikan tugas dengan jumlah responden 35 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang atau 8,6%, yang menyatakan cukup sebanyak 2 orang atau 5,7%, yang menyatakan setuju sebanyak 12 orang dengan nilai persentase sebesar 34,3%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang atau 51,4%.

Tabel 4.32 Pegawai Saling Mendukung Antar Sesama Rekan Kerja

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Cukup	5	14,3
4	Setuju	9	25,7
5	Sangat Setuju	21	60,0
Jumlah		35	100,0

Sumber: Data Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.32 di atas pada item pegawai saling mendukung antar sesama rekan kerja dengan jumlah responden 35 dilihat dari hasil persentase yang menyatakan cukup sebanyak 5 orang atau 14,3%, yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang dengan nilai persentase sebesar 25,7%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang atau 60%.

4.4 Hasil Pembahasan

4.4.1 Uji Validitas

Melalui uji validitas dengan pendekatan *pearson product moment*, maka setiap instrument penelitian dapat diketahui valid tidaknya, hal ini dengan cara membandingkan nilai *r*-hitung dan nilai *r*-tabel, dimana nilai *r*-tabel untuk responden sebanyak 35 adalah 0.3338 dengan tingkat signifikansi 0,05. Instrumen yang valid dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian. Dari hasil uji validitas dapat dijelaskan sebagai berikut.

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terdapat semua item pertanyaan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan valid, dengan demikian dapat digunakan sebagai instrument dalam mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini.

4.4.1.1 Disiplin Kerja

Tabel 4.33 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X₁)

Indikator	R Hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,826	0.3338	VALID
X1.2	0,790	0.3338	VALID
X1.3	0,627	0.3338	VALID
X1.4	0,831	0.3338	VALID
X1.5	0,537	0.3338	VALID
X1.6	0,627	0.3338	VALID

Indikator	R Hitung	R tabel	Keterangan
X1.7	0,775	0.3338	VALID
X1.8	0,831	0.3338	VALID

Sumber: Data Lampiran 4 dan 8

Berdasarkan tabel 4.33 di atas dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) semuanya valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0.3338.

4.4.1.2 Budaya Kerja

Tabel 4.34 Hasil Uji Validitas Budaya Kerja (X_2)

Indikator	R Hitung	R tabel	Keterangan
X2.9	0,590	0.3338	VALID
X2.10	0,673	0.3338	VALID
X2.11	0,635	0.3338	VALID
X2.12	0,703	0.3338	VALID
X2.13	0,510	0.3338	VALID
X2.14	0,673	0.3338	VALID
X2.15	0,703	0.3338	VALID
X2.16	0,600	0.3338	VALID
X2.17	0,545	0.3338	VALID
X2.18	0,516	0.3338	VALID

Sumber: Data Lampiran 4 dan 8

Berdasarkan tabel 4.34 di atas dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel Budaya Kerja (X_2) karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0.3338.

4.4.1.3 Kinerja Pegawai

Tabel 4.35 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Indikator	R Hitung	R tabel	Keterangan
Y.19	0,496	0.3338	VALID
Y.20	0,626	0.3338	VALID
Y.21	0,725	0.3338	VALID
Y.22	0,574	0.3338	VALID
Y.23	0,725	0.3338	VALID
Y.24	0,710	0.3338	VALID
Y.25	0,725	0.3338	VALID
Y.26	0,574	0.3338	VALID
Y.27	0,626	0.3338	VALID
Y.28	0,574	0.3338	VALID

Sumber: Data Lampiran 4 dan 8

Berdasarkan tabel 4.35 di atas dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel Kinerja (Y) karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel 0.3338.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Uji reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrument. Instrumen yang sudah dapat dipercaya atau reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* 0,6. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel. Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan rumus diatas dan dengan bantuan SPSS 22 *for Windows 10* maka dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.36 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,868	0,60	Reliabel
Budaya Kerja (X2)	0,814	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,810	0,60	Reliabel

Sumber: Data Lampiran 5

Nilai reliabilitas dari variabel disiplin kerja sebesar 0,868, variabel budaya

kerja 0,814 dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,810 dan nilai reliabilitas tersebut lebih tinggi dari nilai standar 0,60 tersebut telah memberikan indikasi bahwa keandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk tiap variabel tersebut.

4.5 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghazali (2013:154) uji asumsi klasik terdiri dari lima, yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan uji linearitas. Namun, dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan tiga uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Di bawah ini hasil pengujian asumsi klasik dan penjelasannya dari ketiga asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

4.5.1 Uji Normalitas

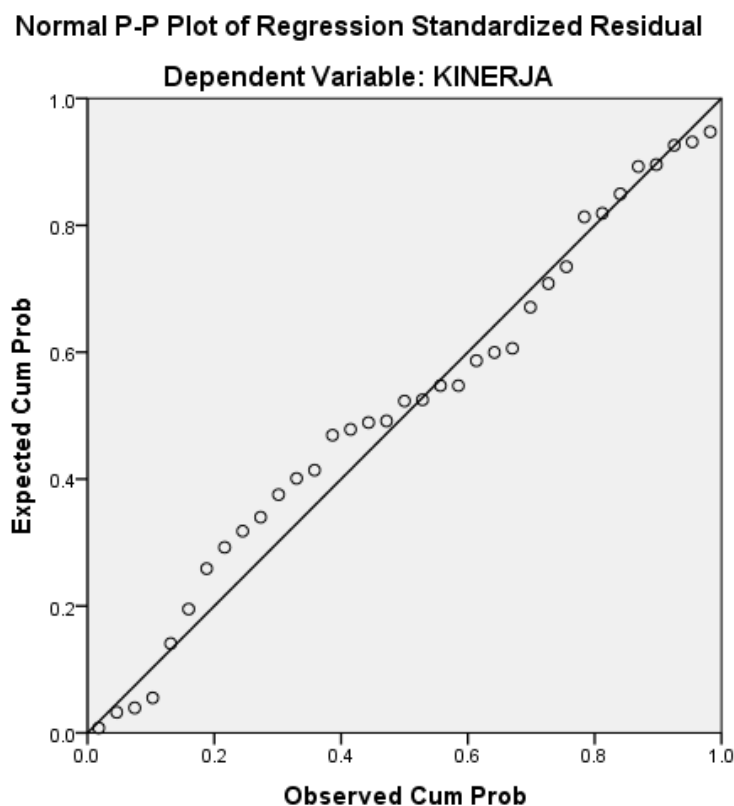
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebaran data tiap variabel terdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan pakar statistic untuk menguji sebuah data dapat diketahui dengan grafik normal plot. Apabila nilai signifikan $> 5\%$ (0,05), maka hal tersebut dapat dikatakan terdistribusi secara normal. Oleh karena itu, agar dapat memastikan bahwa sebaran data tersebut normal atau tidak maka dilakukan uji normalitas. Salah satu caranya menggunakan metode one sample kolmogrov Smirnov. Uji Kolmogorov Smirnov adalah pengujian normalitas yang banyak dipakai, terutama setelah adanya banyak program statistik yang beredar. Kelebihan dari uji ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi di antara satu pengamat dengan pengamat yang lain, yang sering terjadi pada uji normalitas dengan menggunakan grafik. Kriteria Uji Normalitas metode Kolmogrov Smirnof yaitu jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal sedangkan, jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.37 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Metode One Sampel K-S

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.93020692
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.077
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Dari tabel 4.37 di atas diketahui bahwa nilai signifikansinya yaitu 0,200 yang artinya lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal. Salah satu cara yang dapat juga dilakukan untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendeteksi distribusi normal, namun demikian hanya dengan melihat histogram pada grafik akan membuat kebingungan dan menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal (Ghozali, 2011:160). Hasil perhitungan uji normalitas dengan melihat dari segi grafik yang ditunjukkan pada gambar grafik P-P plot berikut ini:

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Secara Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Sumber: Data Lampiran 6

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi terdapat korelasi antar variable independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi antar variable independent. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinearitas yaitu menggunakan metode Tolerance dan VIF. Kriteria Uji Multikolieritas menggunakan metode Tolerance dan VIF yaitu jika Nilai Tolerance $> 0,100$ dan VIF $< 10,00$ berkesimpulan tidak terjadi gejala multikolinearitas sedangkan, jika nilai Tolerance $< 0,100$ dan VIF $> 10,00$ berkesimpulan terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 4.38 Uji Multikolinearitas Menggunakan Metode Tolerance dan VIF

Coefficients ^a			
	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	DISIPLIN KERJA	0.330	3.034
	BUDAYA KERJA	0.330	3.034

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Dari tabel 3.8 di atas disimpulkan bahwa nilai tolerance 0,330 yang artinya lebih besar dari 0,100 dan nilai VIF 3,034 yang artinya lebih kecil dari 10,00 yang artinya variabel independent (Disiplin Kerja dan Budaya Kerja) tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik. Salah satu cara untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas secara akurat dengan menggunakan metode uji glejser. Apabila terjadi gejala atau masalah akan mengakibatkan keraguan atau ketidak akuratan pada suatu analisis regresi. Model regresi yang baik jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.39 Hasil Uji Heteroskedastisitas

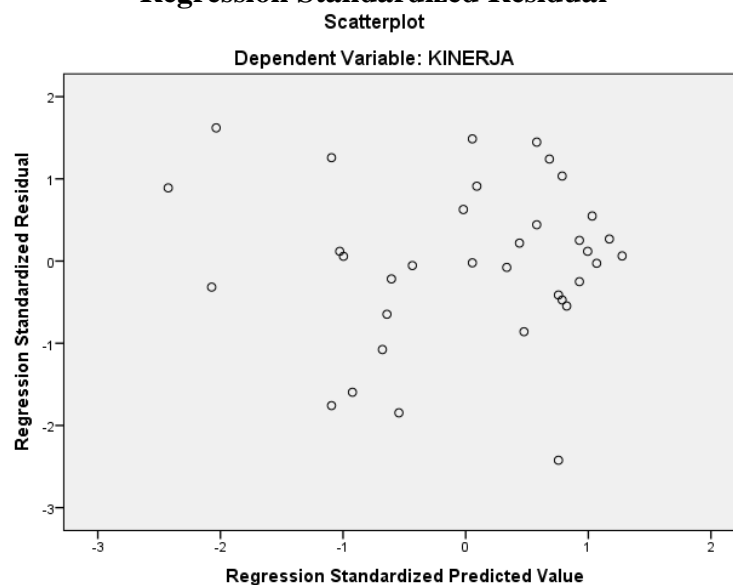
Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	5.003	2.162		2.314	.027
1DISIPLIN KERJA	.027	.089	.091	.307	.761
BUDAYA KERJA	-.103	.085	-.357	-1.211	.235

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Lampiran 6

Dari tabel 4.39 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja (X1) yaitu 0,761 dan Budaya Kerja (X2) yaitu 0,235 yang artinya lebih besar dari 0,05. Maka variabel independent Disiplin Kerja dan Budaya Kerja tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Pada heteroskedastisitas kesalahan tidak terjadi secara acak akan tetapi, menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka hasil *Scatterplot* dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas Scatterplot Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Lampiran 6

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa tidak terdapat adanya heteroskedastisitas karena gambar di atas tidak menunjukkan suatu pola tertentu atau teratur dari titik yang ada.

4.6 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu pengaruh Disiplin kerja dan Budaya kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan serta untuk menguji hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya. Berikut ini hasil regresi linear berganda :

Tabel 4.40 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	7.097	3.432		2.068 .047
	DISIPLIN KERJA	0.556	.142	.530	3.923 .000
	BUDAYA KERJA	0.411	.135	.412	3.053 .005

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.40 dapat diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 7,097 + 0,556 X_1 + 0,411 X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi linear di atas menunjukkan bahwa:

1. Y = Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Pegawai yang nilainya diprediksi oleh variabel bebas Disiplin Kerja dan Budaya Kerja.
2. 7,097 = Merupakan nilai konstanta, dengan demikian nilai konstanta ini menunjukkan besarnya variabel kinerja pegawai di Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo jika variabel bebas sama dengan nol atau konstan.

3. 0,556 X_1 = Merupakan koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_1) artinya, setiap terjadi kenaikan atau peningkatan 5% untuk variabel Disiplin Kerja maka akan diikuti peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,556 dengan asumsi variabel bebas lainnya (variabel Budaya Kerja) tetap atau konstan.
4. 0,411 X_2 = Merupakan koefisien regresi variabel Budaya Kerja (X_2) artinya, setiap terjadi kenaikan atau peningkatan 5% untuk variabel Budaya Kerja, maka akan diikuti peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,411 dengan asumsi variabel bebas lainnya (variabel Budaya Kerja) tetap atau konstan.
5. e = Nilai residu atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi yang disebabkan adanya kemungkinan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Y) di Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo, tetapi tidak dimasukkan ke dalam model persamaan.

4.6.1 Uji Parsial (t-test)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Caranya adalah dengan membandingkan nilai statistik signifikansi dengan tingkat signifikansi (α) yang digunakan yaitu 5% atau 0,05. Masing-masing variabel bebas dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan (nyata) apabila nilai statistik signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi ($\text{sig} < \alpha$). Hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program SPSS 22 *for windows 10* dapat dilihat pada Tabel berikut ini : t tabel

$$t = (a ; (df=n-k))$$

$$t = (5\% ; (35-3)$$

$$t = (0,05 ; 32) = \mathbf{2.03693} \text{ (lampiran 9)}$$

Jadi untuk t-tabel terdapat pada kolom ke 4 baris ke 32 yaitu 2.03693 yang bisa dilihat di lampiran. Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.41 Hasil Pengujian Uji-t

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	7.097	3.432		2.068 .047
	DISIPLIN KERJA	.556	.142	.530	3.923 .000
	BUDAYA KERJA	.411	.135	.412	3.053 .005

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data Lampiran 7

Berdasarkan pada tabel di atas hasil pengujian parsial mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja

Nilai t-hitung variabel Disiplin Kerja (X_1) ini sebesar 3,923 sementara itu nilai pada t-tabel distribusi 5% sebesar 2.03693 maka $t\text{-hitung } 3,923 > t\text{-tabel } 2.03693$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini berarti H_0 ditolak H_1 diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo.

2. Budaya Kerja

Nilai t-hitung variabel Budaya Kerja (X_2) ini sebesar 3,053 sementara itu nilai pada t-tabel distribusi 5% sebesar 2.03693 maka $t\text{-hitung } 3,053 > t\text{-tabel } 2.03693$ dan nilai signifikansi sebesar $0,05 < 0,05$, hal ini berarti H_0 ditolak H_2 diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Budaya Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo.

4.6.2 Uji Simultan (F-test)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan menggunakan rumus :

$$df1 = n - k = 35 - 3 = 32$$

$$df2 = k - 1 = 3 - 1 = 2,$$

$$F_{\text{tabel}} = 3.29$$

Jadi untuk f-tabel terdapat pada kolom ke 2 baris ke 32 yaitu 3.29. Hasil Uji f dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.42 Hasil Pengujian Uji-F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	532.298	2	266.149	67.234	.000 ^b
	Residual	126.674	32	3.959		
	Total	658.971	34			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), BUDAYA KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber: Data Lampiran 7

Kriteria pengujian uji f adalah apabila f-hitung > f-tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan apabila f-hitung < f-tabel maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil f-hitung sebesar 67.234 dan f-tabel sebesar 3,29 sehingga dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dan variabel Budaya Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo.

4.6.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.43 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 ^a	.808	.796	1.990

a. Predictors: (Constant), BUDAYA KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber: Data Lampiran 7

Berdasarkan tabel di atas nilai koefisien determinasi atau *R Square* hasil dari pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,808 atau 80,8% sedangkan sisanya 19,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti variabel motivasi kerja, kompensasi, semangat kerja, loyalitas kerja, dan lain-lain. Nilai koefisien determinasi atau *R Square* 0,808 atau 80,8% menunjukkan determinasi berada pada interval koefisien 0,80 – 1,000 yang artinya Sangat Kuat. (Lihat pada tabel 3.2 pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi).

Tabel 4.44 Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

No.	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0,00 – 0,199	Sangat rendah
2.	0,20 – 0,399	Rendah
3.	0,40 – 0,599	Sedang
4.	0,60 – 0,799	Kuat
5.	0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber Buku Prof Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung Alfabet

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian di bawah ini:

1. Hasil uji statistik secara parsial menunjukkan nilai t-hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 3,923. Sementara itu pada t-tabel distribusi 5% sebesar 2,03693 maka $t\text{-hitung } 3,923 > t\text{-tabel } 2,03693$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai dengan tingkat pengaruhnya 55,6% dengan tingkat korelasi sedang. Hasil ini dapat menjawab hipotesis yaitu H1 dapat diterima dan H0 ditolak. Dan menjawab rumusan masalah bahwasanya ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo.
2. Hasil uji statistik secara parsial menunjukkan nilai t-hitung untuk variabel Budaya Kerja (X2) ini sebesar 3,053 sementara itu nilai pada t-tabel distribusi 5% sebesar 2,03693 maka $t\text{-hitung } 3,053 > t\text{-tabel } 2,03693$ dengan nilai signifikan $0,05 < 0,05$. Artinya bahwa variabel Budaya Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan tingkat pengaruhnya 41,1% dengan tingkat korelasi sedang dan hasil dari budaya kerja ini dapat menjawab hipotesis yaitu H2 dapat diterima dan H0 ditolak. Dan menjawab rumusan masalah bahwasanya ada pengaruh budaya secara parsial terhadap kinerja pegawai Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo.
3. Hasil uji statistik secara simultan atau uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 67.234 dan F-tabel sebesar 3,29 maka $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ Berdasarkan pengujian statistik dengan menggunakan metode uji F, dimana nilai signifikan yang diperoleh yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 80,8% dengan tingkat korelasi sangat tinggi. Berdasarkan data tersebut maka hipotesis penelitian (H3) yang menyebutkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima dan H0 ditolak. Dan menjawab rumusan masalah bahwasanya

ada pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo.

5.2 Saran

1. Berdasarkan kesimpulan di atas, Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo ditingkatkan lagi khususnya kedisiplinan kepada seluruh pegawai. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka budaya kerja yang ada di Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo sebaiknya dilaksanakan dengan efektif oleh pegawai dikarenakan budaya kerja sendiri dapat berperan menciptakan jati diri, mengembangkan keikutsertaan pribadi dengan instansi dan menyajikan pedoman perilaku kerja bagi para pegawai agar tujuan Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo tercapai.
3. Dari hasil koefisien determinasi di atas, maka saran dari peneliti yaitu diharapkan Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo dapat mempertahankan kedisiplinan dan budaya kerja yang telah dimiliki oleh pegawainya agar reputasi instansi dapat lebih baik kedepannya.

Lampiran 1 kuesioner

Lampiran 1

No : (.....)



KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Sdr.....

Di

Tempat

Dengan Hormat,

Bersama ini kami mohon bantuan bapak/ibu/sdr untuk dapatnya mengisi kuesioner penelitian kami dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo”**. Besar harapan kami bapak/ibu/sdr mengisi dengan sebenar-benarnya untuk kelengkapan penelitian kami.

Atas bantuannya kami sampaikan terima kasih.

Situbondo, 22 Agustus 2024

Dyah Mutiara Sari Dewi
NPM. 202014073

DAFTAR PERTANYAAN

Petunjuk Pengisian

Berikan tanda (X) pada kolom 1,2,3,4 atau 5 yang saudara anggap paling tepat mengenai beberapa hal dibawah ini :

Keterangan :

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Cukup (C)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

VARIABEL DISIPLIN KERJA (X₁)

No.	AKTOR-FAKTOR YANG DINILAI	(STS) 1	(TS) 2	(C) 3	(S) 4	(SS) 5
MEMATUHI SEMUA PERATURAN ORGANISASI						
	Pegawai diharapkan mampu masuk kerja dengan tepat waktu					
	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
PENGUNAAN WAKTU SECARA EFEKTIF						
	Pegawai diharapkan fokus didalam mengerjakan tugas agar cepat selesai					
	Pegawai diharapkan tidak menunda-nunda pekerjaan					
TANGGUNG JAWAB DALAM PEKERJAAN DAN TUGAS						
	Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya					
	Pegawai selalu membantu rekan kerja yang membutuhkan didalam mengerjakan tugas					
TINGKAT ABSENSI						
	Pegawai mampu datang tepat waktu dan rajin masuk kerja					
	Pegawai diharapkan ijin jika terlambat atau tidak masuk kerja					

VARIABEL BUDAYA KERJA (X₂)

No.	AKTOR-FAKTOR YANG DINILAI	(STS) 1	(TS) 2	(C) 3	(S) 4	(SS) 5
NILAI-NILAI DASAR						
	Pegawai diharapkan jujur dalam bekerja					
	Pegawai mampu bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas					
BORMA-NORMA						
	Pegawai berpakaian rapi dan sopan sesuai dengan peraturan yang ada					
	Pegawai mampu menghormati semua orang yang ada dilingkungan kerja					
KEBIASAAN						
	Pegawai mampu bekerja sama dan saling membantu dalam hal apapun					
	Pegawai diharapkan mampu menjaga kebersihan dilingkungan kerja					
SIMBOL-SIMBOL						
	Pegawai diharapkan saling bertegur sapa dan saling berinteraksi					
	Pegawai menggunakan seragam yang nyaman untuk menciptakan suasana kerja yang fleksibel					
CERITA-CERITA						
	Pegawai mampu terinspirasi dari cerita-cerita sosok pemimpin yang mampu meningkatkan budaya kerja					
	Pegawai menggunakan cerita-cerita dari berbagai sumber untuk memotivasi didalam menerapkan budaya kerja					

VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

No.	FAKTOR-FAKTOR YANG DINILAI	(STS) 1	(TS) 2	(C) 3	(S) 4	(SS) 5
MEMAHAMAN						
	Pegawai memahami tugas yang akan dikerjakan					
	Pegawai mampu mengerjakan tugas yang telah diberikan					
INOVASI						
	Pegawai memiliki ide-ide yang mampu membantu didalam pekerjaan					
	Pegawai bisa berkreasi didalam bekerja					
KECEPATAN KERJA						
	Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan					
	Pegawai mampu bekerja sesuai dengan target					
KEAKURATAN KERJA						
	Pegawai diharapkan teliti didalam menyelesaikan tugas					
	Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat					
KERJA SAMA						
	Pegawai saling bekerja sama di dalam menyelesaikan tugas					
No.	Pegawai saling mendukung antar sesama rekan kerja					

LAMPIRAN 2. DATA RESPONDEN

Jumlah Pegawai Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo

No	Nama Pegawai	Jenis Kelamin	Tingkat pendidikan
1	Sigit Susetyo Raharjo, SSTP,M.Si.	Laki-Laki	S2
2	Troubus Gunawan, S.Sos.	Laki-Laki	S1
3	Heny Ikawati, S.Sos.	Perempuan	S1
4	Didik Suryanto	Laki-Laki	SMA
5	Putu Subagyo, S.H.	Laki-Laki	S1
6	Eny Susanti	Perempuan	S1
7	Syaiful Basri	Laki-Laki	SMA
8	Nusep Agus Irawan	Laki-Laki	SMA
9	Kholisa Nur Laili, S.I.Kom.	Perempuan	S1
10	Ratih Ayu Fawiyati, S.I.Kom.	Perempuan	S1
11	Heril Prayogi Hendri Pranoto	Laki-Laki	D2
12	Yoga Gusti Pratama	Laki-Laki	S1
13	Evi Syuhdiana	Perempuan	S1
14	Hariyanto	Laki-Laki	SMA
15	Sofyan Hadi Prayitno	Laki-Laki	S1
16	Ulfa Zainiyah	Perempuan	S1
17	Fahmi Hariri,S.Pd.	Laki-Laki	S1
18	Fathor Rahem	Laki-Laki	SMA
19	Debrina Ihtiarini	Perempuan	SMA
20	Fitri Nur Faizah,S.Sos.	Perempuan	S1
21	Lusfiyanto Herisandi,S.Pd.	Laki-Laki	S1
22	Andika Dwi Al Imron	Laki-Laki	SMA
23	Shinta Octavila,Sp	Perempuan	S1
24	Bunga Valentina	Perempuan	S1
25	Fifin Dwi Septia Putri,S.Sos	Perempuan	S1
26	Siswanto Indra Cahyana	Laki-Laki	SMA
27	Kharima Putri Ayu,S.Sos.	Perempuan	S1
28	Ahmad Romdlon	Laki-Laki	S1
29	Oktavera Dharmayanti	Perempuan	S1
30	Dicky Indra Prasetyo	Laki-Laki	S1
31	Angga Kurniawan	Laki-Laki	SMA
32	Dedy Kustari	Laki-Laki	SMA
33	Sunarso	Laki-Laki	SMA
34	Fathur Rosi	Laki-Laki	SMA
35	Sinca Ari	Perempuan	SMA

LAMPIRAN 3. DATA PRIMER PENELITIAN

1. Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Hasil Jawaban Kuesioner Responden Disiplin Kerja (X_1)

No	Disiplin Kerja								X_1
	$X_{1.1}$	$X_{1.2}$	$X_{1.3}$	$X_{1.4}$	$X_{1.5}$	$X_{1.6}$	$X_{1.7}$	$X_{1.8}$	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	5	4	5	5	4	5	5	5	38
3	5	5	5	5	5	5	4	5	39
4	5	4	4	5	4	5	4	5	36
5	4	4	5	3	4	5	3	4	32
6	5	5	4	4	3	4	4	4	29
7	5	5	4	4	4	5	5	5	37
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	5	5	5	5	5	4	5	5	39
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	4	4	4	5	3	5	4	5	34
12	5	4	5	5	4	5	5	5	38
13	5	5	5	5	4	5	4	4	37
14	4	3	2	3	4	5	3	5	29
15	4	4	4	4	5	5	3	4	33
16	5	5	5	5	4	4	4	5	37
17	4	4	5	3	4	5	4	5	34
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	5	4	4	4	3	5	4	5	34
20	4	3	5	3	3	5	3	4	30
21	4	3	5	4	4	5	4	4	33
22	5	5	5	5	4	5	4	5	38
23	5	5	5	5	4	5	4	5	38
24	4	2	4	4	3	5	4	5	31
25	5	5	4	4	4	5	4	5	36
26	5	5	5	5	4	4	5	5	38
27	5	5	5	5	4	5	5	5	39
28	4	3	5	3	4	5	3	5	32
29	5	5	5	4	5	5	5	5	39
30	5	5	4	5	4	5	5	4	37
31	5	5	4	5	3	5	5	4	36
32	4	3	5	4	3	5	3	5	32
33	4	4	2	4	4	5	4	5	32
34	5	5	5	5	4	5	5	5	39
35	5	5	4	5	4	5	5	5	38

2. Variabel Budaya Kerja (X₂)

Hasil Jawaban Kuesioner Responden BudayaKerja (X₂)

No	BudayaKerja										X ₂
	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X _{2.4}	X _{2.5}	X _{2.6}	X _{2.7}	X _{2.8}	X _{2.8}	X _{2.8}	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	44
3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	46
5	4	3	4	3	5	4	5	5	4	5	42
6	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	41
7	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	45
8	5	5	4	3	3	4	3	4	5	4	40
9	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	45
10	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
11	3	4	3	5	3	4	5	4	5	4	40
12	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	42
13	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	44
14	3	4	4	4	5	5	3	5	5	5	43
15	4	5	3	4	4	2	3	5	5	5	40
16	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	45
17	5	5	5	3	5	4	5	2	3	4	41
18	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
19	4	5	3	3	3	2	5	4	4	5	38
20	5	4	3	4	5	3	4	5	5	5	43
21	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	46
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
24	3	4	5	3	5	5	4	3	2	3	37
25	3	3	5	4	5	5	3	4	4	2	38
26	5	4	4	5	5	3	5	4	4	3	42
27	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
28	5	3	4	5	4	3	4	5	5	5	43
29	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
30	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	47
31	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	44
32	4	3	3	5	3	4	5	3	4	5	39
33	4	4	4	4	3	4	5	3	3	5	39
34	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	47
35	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46

3. Kinerja Pegawai (Y)

Hasil Jawaban Kuesioner Responden Kinerja Pegawai (Y)

No	Kinerja Pegawai										Y
	Y _{1.1}	Y _{1.2}	Y _{1.3}	Y _{1.4}	Y _{1.5}	Y _{1.6}	Y _{1.7}	Y _{1.8}	Y _{1.9}	Y _{1.10}	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	44
3	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	43
4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	47
5	5	4	4	5	4	3	4	3	5	5	42
6	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	42
7	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	45
8	4	5	5	4	3	5	5	5	4	4	44
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47
10	3	3	4	5	4	5	5	4	3	5	41
11	5	3	5	5	5	4	4	2	3	5	41
12	5	4	5	4	3	4	3	4	2	5	39
13	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	47
14	4	5	5	5	3	5	4	3	5	5	44
15	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	44
16	3	4	5	5	4	2	5	4	4	5	41
17	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46
18	4	5	5	5	5	4	5	2	5	5	45
19	3	2	4	4	4	4	5	4	4	5	39
20	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	42
21	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	47
22	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
23	4	4	3	3	3	5	4	5	5	4	40
24	3	5	3	4	3	3	3	3	5	4	36
25	3	4	3	5	2	4	4	4	3	5	37
26	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	46
27	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	44
28	5	2	5	5	5	3	5	5	5	5	45
29	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47
30	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	44
31	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	45
32	3	2	4	4	5	4	3	4	4	5	38
33	4	4	5	5	5	3	3	4	4	5	42
34	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	47
35	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	42

[illegible]

X1.8	Pearson Correlation	.736**	.634**	.269	1.000**	.274	.269	.706**	1	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.118	.000	.111	.118	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1TOT AL	Pearson Correlation	.826**	.790**	.627**	.831**	.537**	.627**	.775**	.831**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Budaya Kerja (X2)

Correlations

	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2TOT AL
X2.9 Pearson Correlation	1	.422*	.314	.222	.274	.422*	.222	.211	.187	.330	.590**
Sig. (2-tailed)		.012	.066	.199	.111	.012	.199	.223	.283	.053	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.10 Pearson Correlation	.422*	1	.292	.242	.255	1.000**	.242	.182	.171	.222	.673**
Sig. (2-tailed)	.012		.088	.161	.140	.000	.161	.295	.327	.200	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.11 Pearson Correlation	.314	.292	1	.339*	.312	.292	.339*	.323	.178	.744**	.635**
Sig. (2-tailed)	.066	.088		.046	.068	.088	.046	.059	.306	.000	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.12 Pearson Correlation	.222	.242	.339*	1	.152	.242	1.000**	.391*	.383*	.315	.703**

Sig. (2-tailed)	.199	.161	.046		.383	.161	.000	.020	.023	.065	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.13 Pearson Correlation	.274	.255	.312	.152	1	.255	.152	.258	.220	.343*	.510**
Sig. (2-tailed)	.111	.140	.068	.383		.140	.383	.134	.204	.043	.002
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.14 Pearson Correlation	.422*	1.000**	.292	.242	.255	1	.242	.182	.171	.222	.673**
Sig. (2-tailed)	.012	.000	.088	.161	.140		.161	.295	.327	.200	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.15 Pearson Correlation	.222	.242	.339*	1.000**	.152	.242	1	.391*	.383*	.315	.703**
Sig. (2-tailed)	.199	.161	.046	.000	.383	.161		.020	.023	.065	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.16 Pearson Correlation	.211	.182	.323	.391*	.258	.182	.391*	1	.725**	-.006	.600**
Sig. (2-tailed)	.223	.295	.059	.020	.134	.295	.020		.000	.974	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.17 Pearson Correlation	.187	.171	.178	.383*	.220	.171	.383*	.725**	1	-.127	.545**
Sig. (2-tailed)	.283	.327	.306	.023	.204	.327	.023	.000		.467	.001
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.18 Pearson Correlation	.330	.222	.744**	.315	.343*	.222	.315	-.006	-.127	1	.516**
Sig. (2-tailed)	.053	.200	.000	.065	.043	.200	.065	.974	.467		.002

N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2TO Pearson TAL Correlation	.590**	.673**	.635**	.703**	.510**	.673**	.703**	.600**	.545**	.516**	1
Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.001	.002	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

3. Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

	Y1.19	Y1.20	Y1.21	Y1.22	Y1.23	Y1.24	Y1.25	Y1.26	Y1.27	Y1.28	Y1TO TAL
Y1.19 Pearson Correlation	1	.345*	.012	.244	.012	.091	.012	.244	.345*	.446**	.496**
Sig. (2- tailed)		.043	.946	.158	.946	.603	.946	.158	.043	.007	.002
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.20 Pearson Correlation	.345*	1	.279	-.006	.279	.246	.279	-.006	1.000**	.104	.626**
Sig. (2- tailed)	.043		.104	.974	.104	.155	.104	.974	.000	.552	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.21 Pearson Correlation	.012	.279	1	.292	1.000**	.736**	1.000**	.292	.279	.339*	.725**
Sig. (2- tailed)	.946	.104		.088	.000	.000	.000	.088	.104	.046	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.22 Pearson Correlation	.244	-.006	.292	1	.292	.269	.292	1.000**	-.006	.242	.574**

Sig. (2-tailed)	.158	.974	.088		.088	.118	.088	.000	.974	.161	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.23 Pearson Correlation	.012	.279	1.000**	.292	1	.736**	1.000**	.292	.279	.339*	.725**
Sig. (2-tailed)	.946	.104	.000	.088		.000	.000	.088	.104	.046	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.24 Pearson Correlation	.091	.246	.736**	.269	.736**	1	.736**	.269	.246	.544**	.710**
Sig. (2-tailed)	.603	.155	.000	.118	.000		.000	.118	.155	.001	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.25 Pearson Correlation	.012	.279	1.000**	.292	1.000**	.736**	1	.292	.279	.339*	.725**
Sig. (2-tailed)	.946	.104	.000	.088	.000	.000		.088	.104	.046	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.26 Pearson Correlation	.244	-.006	.292	1.000**	.292	.269	.292	1	-.006	.242	.574**
Sig. (2-tailed)	.158	.974	.088	.000	.088	.118	.088		.974	.161	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.27 Pearson Correlation	.345*	1.000**	.279	-.006	.279	.246	.279	-.006	1	.104	.626**
Sig. (2-tailed)	.043	.000	.104	.974	.104	.155	.104	.974		.552	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.28 Pearson Correlation	.446**	.104	.339*	.242	.339*	.544**	.339*	.242	.104	1	.574**
Sig. (2-tailed)	.007	.552	.046	.161	.046	.001	.046	.161	.552		.000

N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1TO Pearson TAL Correlation	.496**	.626**	.725**	.574**	.725**	.710**	.725**	.574**	.626**	.574**	1
Sig. (2- tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

LAMPIRAN 5. UJI RELIABILITAS

1. Disiplin Kerja (X1)

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	35	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	30.54	14.550	.785	.845
X1.2	30.86	12.714	.693	.843

X1.3	30.71	14.092	.493	.867
X1.4	30.80	12.988	.762	.835
X1.5	31.20	15.047	.409	.872
X1.6	30.71	14.092	.493	.867
X1.7	30.97	13.323	.688	.844
X1.8	30.80	12.988	.762	.835

2. Budaya Kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.9	39.74	16.197	.463	.800
X2.10	39.66	15.467	.557	.790

X2.11	39.49	17.081	.564	.796
X2.12	39.71	15.445	.601	.785
X2.13	40.14	16.950	.386	.808
X2.14	39.66	15.467	.557	.790
X2.15	39.71	15.445	.601	.785
X2.16	39.71	15.975	.468	.800
X2.17	39.80	16.518	.412	.806
X2.18	39.91	16.669	.377	.810

3. Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.19	40.54	16.667	.351	.808
Y1.20	40.54	15.138	.470	.798

Y1.21	40.14	16.597	.668	.784
Y1.22	40.31	16.045	.436	.799
Y1.23	40.14	16.597	.668	.784
Y1.24	40.40	15.306	.610	.779
Y1.25	40.14	16.597	.668	.784
Y1.26	40.31	16.045	.436	.799
Y1.27	40.54	15.138	.470	.798
Y1.28	40.37	16.182	.444	.798

LAMPIRAN 6. UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.93020692
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.077
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	DISIPLIN KERJA	.330	3.034
	BUDAYA KERJA	.330	3.034

a. Dependent Variable: KINERJA

3. Uji Heteroskedastisitas

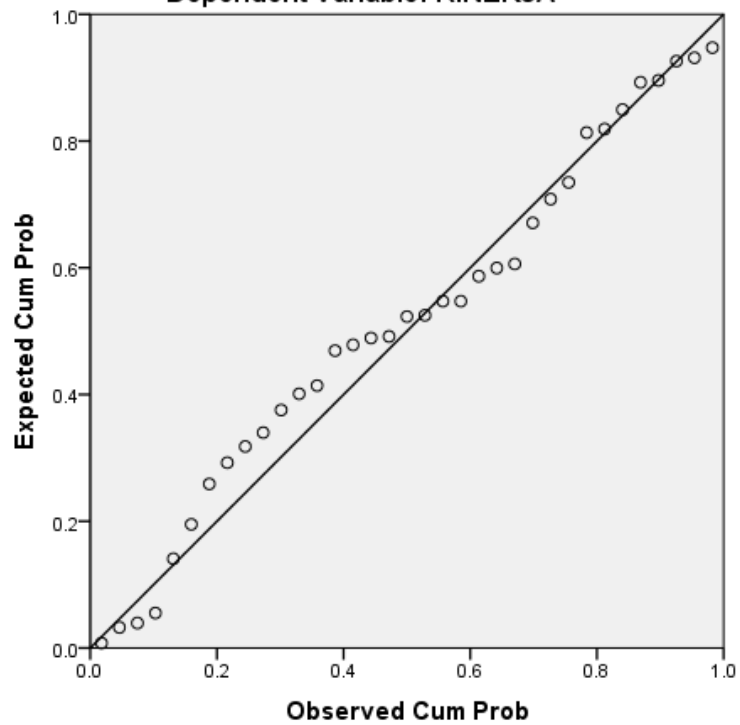
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.003	2.162		2.314	.027
DISIPLIN KERJA	.027	.089	.091	.307	.761
BUDAYA KERJA	-.103	.085	-.357	-1.211	.235

a. Dependent Variable: ABS_RES

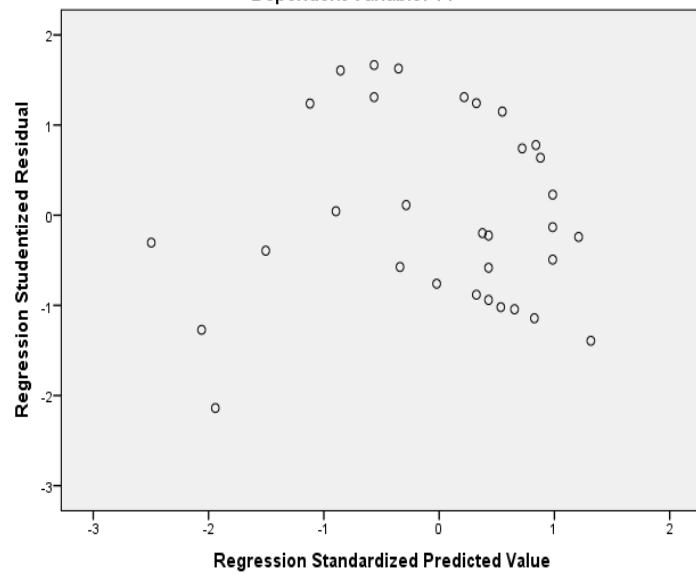
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KINERJA



Scatterplot

Dependent Variable: Y1



LAMPIRAN 7. UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

1. Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.097	3.432		2.068	.047
DISIPLIN KERJA	.556	.142	.530	3.923	.000
BUDAYA KERJA	.411	.135	.412	3.053	.005

a. Dependent Variable: KINERJA

2. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	532.298	2	266.149	67.234	.000 ^b
Residual	126.674	32	3.959		
Total	658.971	34			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), BUDAYA KERJA, DISIPLIN KERJA

3. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 ^a	.808	.796	1.990

a. Predictors: (Constant), BUDAYA KERJA, DISIPLIN KERJA

LAMPIRAN 8. R TABEL

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Sumber : Junaidi (2010)

LAMPIRAN 9. T-TABEL

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

Sumber : Junaidi (2010)

LAMPIRAN 10. F-TABEL

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut	df untuk pembilang (N1)														
(N2)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13

df untuk penyebut	df untuk pembilang (N1)														
(N2)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88

df untuk penyebut	df untuk pembilang (N1)														
(N2)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81

df untuk penyebut	df untuk pembilang (N1)														
(N2)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77

df untuk penyebut	df untuk pembilang (N1)														
(N2)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77

Sumber : Junaidi (2010)

LAMPIRAN 4. UJI VALIDITAS

1. Disiplin Kerja (X1)

Correlations

[illegible]

X1.6	Pearson Correlation	.292	.237	1.000**	.269	.255	1	.222	.269	.627**
	Sig. (2-tailed)	.088	.170	.000	.118	.140		.200	.118	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.7	Pearson Correlation	.744**	.643**	.222	.706**	.343*	.222	1	.706**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.200	.000	.043	.200		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.8	Pearson Correlation	.736**	.634**	.269	1.000**	.274	.269	.706**	1	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.118	.000	.111	.118	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1TOT AL	Pearson Correlation	.826**	.790**	.627**	.831**	.537**	.627**	.775**	.831**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

*, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Budaya Kerja (X2)

Correlations

	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2TO TAL
X2.9 Pearson Correlation	1	.422*	.314	.222	.274	.422*	.222	.211	.187	.330	.590**
Sig. (2-tailed)		.012	.066	.199	.111	.012	.199	.223	.283	.053	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.10 Pearson Correlation	.422*	1	.292	.242	.255	1.000**	.242	.182	.171	.222	.673**
Sig. (2-tailed)	.012		.088	.161	.140	.000	.161	.295	.327	.200	.000

[illegible]

X2.17 Pearson Correlation	.187	.171	.178	.383*	.220	.171	.383*	.725**	1	-.127	.545**
Sig. (2-tailed)	.283	.327	.306	.023	.204	.327	.023	.000		.467	.001
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.18 Pearson Correlation	.330	.222	.744**	.315	.343*	.222	.315	-.006	-.127	1	.516**
Sig. (2-tailed)	.053	.200	.000	.065	.043	.200	.065	.974	.467		.002
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2TO TAL Pearson Correlation	.590**	.673**	.635**	.703**	.510**	.673**	.703**	.600**	.545**	.516**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.001	.002	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

3. Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

	Y1.19	Y1.20	Y1.21	Y1.22	Y1.23	Y1.24	Y1.25	Y1.26	Y1.27	Y1.28	Y1TO TAL
Y1.19 Pearson Correlation	1	.345*	.012	.244	.012	.091	.012	.244	.345*	.446**	.496**
Sig. (2-tailed)		.043	.946	.158	.946	.603	.946	.158	.043	.007	.002
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.20 Pearson Correlation	.345*	1	.279	-.006	.279	.246	.279	-.006	1.000**	.104	.626**
Sig. (2-tailed)	.043		.104	.974	.104	.155	.104	.974	.000	.552	.000

[illegible]

Y1.27 Pearson Correlation	.345*	1.000**	.279	-.006	.279	.246	.279	-.006	1	.104	.626**
Sig. (2-tailed)	.043	.000	.104	.974	.104	.155	.104	.974		.552	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.28 Pearson Correlation	.446**	.104	.339*	.242	.339*	.544**	.339*	.242	.104	1	.574**
Sig. (2-tailed)	.007	.552	.046	.161	.046	.001	.046	.161	.552		.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1TO TAL Pearson Correlation	.496**	.626**	.725**	.574**	.725**	.710**	.725**	.574**	.626**	.574**	1
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

LAMPIRAN 5. UJI RELIABILITAS

4. Disiplin Kerja (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	30.54	14.550	.785	.845
X1.2	30.86	12.714	.693	.843
X1.3	30.71	14.092	.493	.867
X1.4	30.80	12.988	.762	.835
X1.5	31.20	15.047	.409	.872
X1.6	30.71	14.092	.493	.867
X1.7	30.97	13.323	.688	.844
X1.8	30.80	12.988	.762	.835

5. Budaya Kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

.814	10
------	----

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.9	39.74	16.197	.463	.800
X2.10	39.66	15.467	.557	.790
X2.11	39.49	17.081	.564	.796
X2.12	39.71	15.445	.601	.785
X2.13	40.14	16.950	.386	.808
X2.14	39.66	15.467	.557	.790
X2.15	39.71	15.445	.601	.785
X2.16	39.71	15.975	.468	.800
X2.17	39.80	16.518	.412	.806
X2.18	39.91	16.669	.377	.810

6. Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

.810	10
------	----

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.19	40.54	16.667	.351	.808
Y1.20	40.54	15.138	.470	.798
Y1.21	40.14	16.597	.668	.784
Y1.22	40.31	16.045	.436	.799
Y1.23	40.14	16.597	.668	.784
Y1.24	40.40	15.306	.610	.779
Y1.25	40.14	16.597	.668	.784
Y1.26	40.31	16.045	.436	.799
Y1.27	40.54	15.138	.470	.798
Y1.28	40.37	16.182	.444	.798

LAMPIRAN 6. UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.93020692
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.077
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	DISIPLIN KERJA	.330	3.034
	BUDAYA KERJA	.330	3.034

a. Dependent Variable: KINERJA

3. Uji Heteroskedastisitas

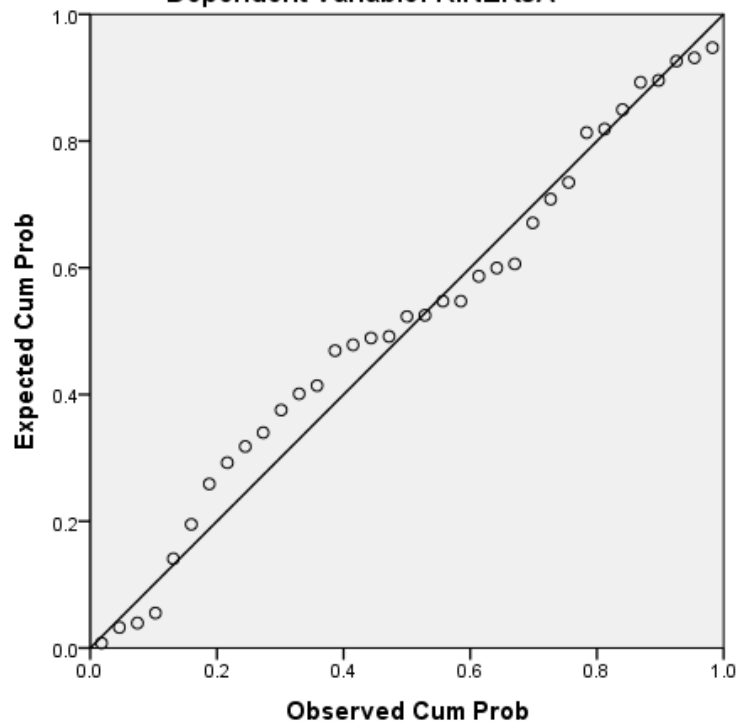
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.003	2.162		2.314	.027
DISIPLIN KERJA	.027	.089	.091	.307	.761
BUDAYA KERJA	-.103	.085	-.357	-1.211	.235

a. Dependent Variable: ABS_RES

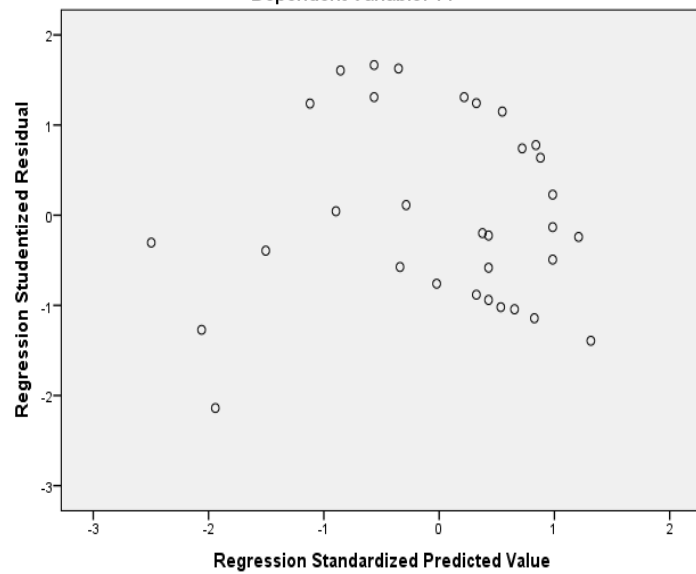
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KINERJA



Scatterplot

Dependent Variable: Y1



LAMPIRAN 7. UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

1. Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.097	3.432		2.068	.047
DISIPLIN KERJA	.556	.142	.530	3.923	.000
BUDAYA KERJA	.411	.135	.412	3.053	.005

a. Dependent Variable: KINERJA

2. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	532.298	2	266.149	67.234	.000 ^b
Residual	126.674	32	3.959		
Total	658.971	34			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), BUDAYA KERJA, DISIPLIN KERJA

3. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 ^a	.808	.796	1.990

a. Predictors: (Constant), BUDAYA KERJA, DISIPLIN KERJA

LAMPIRAN 8. R TABEL

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Sumber : Junaidi (2010)

LAMPIRAN 9. T-TABEL

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

Sumber : Junaidi (2010)

LAMPIRAN 10. F-TABEL

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut	df untuk pembilang (N1)														
(N2)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13

df untuk penyebut	df untuk pembilang (N1)														
(N2)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88

df untuk penyebut	df untuk pembilang (N1)														
(N2)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81

df untuk penyebut	df untuk pembilang (N1)														
(N2)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77

df untuk penyebut	df untuk pembilang (N1)														
(N2)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77

Sumber : Junaidi (2010)