Lampiran 1 :

## KUESIONER

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/Saudari Di Tempat,

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nama | : Andika Yusuf |  |  |
| NPM | : 173114203 |  |  |
| Jenis Kelamin | : Laki-Laki |  |  |
| Jurusan | : Manajemen |  |  |
| Asal Perguruan Tinggi | :Universitas Muslim  Medan | Nusantara | AlWashliyah |
| Judul Penelitian | :”Pengaruh Budaya Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai”. | | |

Dengan ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi daftar kuesioner.Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari berikan hanya semata-mata untuk melengkapi data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi.Untuk itu, sudikiranya Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner ini dengan jawaban yang sebenar- benarnya.Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari saya ucapkan terima kasih.

Pemohon,

Andika Yusuf

## KUESIONER

* 1. **Identitas Responden**

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Pendidikan :

Tahun Jabatan :

## II. Petunjuk Pengisisn Kuesioner

Berilah tanda cheklist pada jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/Saudari pada kolom yang tersedia.Setiap Responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban. Penelitian ini dapat Bapak/Ibu/Saudara/Saudari lakukan berdasarkan skala berikut:



1. Sangat Setuju (SS) 5
2. Setuju (S) 4
3. Kurang Setuju (KS) 3
4. Tidak Setuju (TS) 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

## Disiplin Kerja (X1)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pernyataan** | **SS** | **S** | **KS** | **TS** | **STS** |
|  | **Tujuan Dan Kemampuan** |  |  |  |  |  |
| 1. | Demi meningkatkan tujuan dan kemampuan memahami peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi di dinas sosial kabupaten serdang bedagai. |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2. | Dengan tujuan dan kemampuan yang dimiliki untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta peningakatan Kerja dan layanan tinggi. |  |  |  |  |  |
|  | **Keteladanan Pemimpin** |  |  |  |  |  |
| 3. | Dalam menetapkan keteladanan pemimpinan harus memiliki sifat baik untuk dapat ditiru oleh bawahan nya. |  |  |  |  |  |
| 4. | Dalam Pekerjaan harus jiwa baik dan disiplin dengan keteladanan pemimpin agar hasil yang maksimal. |  |  |  |  |  |
|  | **Keadilan** |  |  |  |  |  |
| 5. | Dalam aturan keadilan yang di miliki dalam suatu organisasi yang di berlakukan untuk semua staff tanpa memandang kedudukan. |  |  |  |  |  |
| 6. | Jiwa keadilan dalam melaksanakan kedisiplinan maka dapat hasil yang maksimal. |  |  |  |  |  |
|  | **Pengawasan Melekat** |  |  |  |  |  |
| 7. | Dalam organisasi dengan adanya pengawasan maka sistem di pekerjaan akan hasil memuaskan. |  |  |  |  |  |
|  | **Sanksi Hukum** |  |  |  |  |  |
| 8 | Agar suatu tindakan yang dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan. |  |  |  |  |  |
|  | **Ketegasan** |  |  |  |  |  |
| 9 | Bila ketegasan yang dilakukan seorang pemimpin untuk mengoreksi penampilan kerja agar peraturan kerja yang dapat di berlakukan secara konsisten. |  |  |  |  |  |
|  | **Hubungan Kemanusiaan** |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 10 | Disiplin mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. |  |  |  |  |  |

**Kemampuan Kerja ( X1 )**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Kordinasi Kerja** |  |  |  |  |  |
| 1. | Dalam Suatu Aktivitas dalam kerja Perlu ada nya Koordinasi kerja agar tidak ada kesalahan dalam pekerjaan dan bisa saling kerja sama. |  |  |  |  |  |
| 2. | Dalam koordinasi kerja mempunyai tujuan bersama dengan kesepakatan masing masing pihak agar tidak terjadi kesalahan yang tidak di inginkan. |  |  |  |  |  |
|  | **Stamina Kerja** |  |  |  |  |  |
| 3. | Kapasitas untuk melakukan aktifitas fisik dalam waktu tertentu dengan demikian harus fit tubuh. |  |  |  |  |  |
| 4. | Kebugaran tubuh lebih utama agar maksimal dalam meingkatkat kemampuan kerja |  |  |  |  |  |
|  | **Keseimbangan kerja** |  |  |  |  |  |
| 5. | Kemampuan menjaga keseimbangan meskipun aktifitas untuk melakukan selalu berimbang atau sama,dalam hal daya kerja harus *balance*. |  |  |  |  |  |
| 6. | Keseimbangan Kerja dapat memiliki suatu kerja yang maksimal. |  |  |  |  |  |
|  | **Kesanggupan Kerja** |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 7. | Dalam Meningkatkan kemampuan kerja,Suatu kondisi dimana seorang Pegawai merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. |  |  |  |  |  |
| 8. | Sanggup dalam Hal bisa menyelesaikan suatu pekerjaan yang mampu diselesaikan. |  |  |  |  |  |
|  | **Pendidikan** |  |  |  |  |  |
| 9. | Kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. |  |  |  |  |  |
|  | **Masa Kerja** |  |  |  |  |  |
| 10. | Untuk menjalankan aktivitas, dalam hal waktu yang dibutuhkan oleh seorang pegawai ada masa kerja di peroleh dalam selama pekerjaan. |  |  |  |  |  |

**Kinerja( Y )**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pernyataan** | **SS** | **S** | **KS** | **TS** | **STS** |
|  | **Target** |  |  |  |  |  |
| 1. | Target dalam melakukan pekerjaan harus fokus pada pencapaian pekerjaan yang maksimal. |  |  |  |  |  |
| 2. | Untuk meningkatkan perubahan dalam kinerja perlu adanya pencapaian target kepada masyarakat agar masyarakat senang. |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. | Dalam Target yang di dukung adalah kepada masyarakat yang membutuhkan dana sosial. |  |  |  |  |  |
|  | **Kualitas** |  |  |  |  |  |
| 4. | Dalam suatu kinerja yang bagus memliki kualitas suatu pekerjaan yang baik agar senantiasa hasil nya maksimal. |  |  |  |  |  |
| 5. | Kualitas dalam hal mengembangkan kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan, memiliki komitemen tentang kualitas, memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas, masyarakat(Internal dan ekternal) puas atas kualitas yang dihasilkan. |  |  |  |  |  |
| 6. | Peningkatan kualitas kepada masyarakat agar masyarakat bisa saling menghargai kinerja yang dimiliki. |  |  |  |  |  |
|  | **Waktu** |  |  |  |  |  |
| 7. | Waktu yang ingin dicapai pada pekerjaan dalam penyelesaian tepat waktu, masyarakat (Internal/eksternal) puas atas waktu dalam pekerjaan yang sudah selesai,anggota harus komitmen dalam ketepatan waktu. |  |  |  |  |  |
| 8. | Memiliki kedisiplinan waktu saat bekerja itu yang paling penting. |  |  |  |  |  |
|  | **Taat Asas** |  |  |  |  |  |
| 9. | Taat asas dilakukan dengan cara yang benar dan Transparan dan dapat dipertanggung jawabkan. |  |  |  |  |  |
| 10. | Memiliki ketentuan yang tidak berubah-ubah dalam hal meningkatkan kinerja yg baik. |  |  |  |  |  |

**Lampiran 2 :**

**Tabulasi Data Variabel Disiplin Kerja ( X1 )**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.**  **Responden** | **Disiplin Kerja** | | | | | | | | | | **Total X1** |
| **X1.1** | **X1.2** | **X1.3** | **X1.4** | **X1.5** | **X1.6** | **X1.7** | **X1.8** | **X1.9** | **X1.10** |
| 1 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 40 |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 40 |
| 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 44 |
| 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 44 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 6 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 43 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| 8 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 40 |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 41 |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 43 |
| 11 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| 12 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| 14 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 42 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 44 |
| 17 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 42 |
| 18 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| 19 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 20 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 21 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 22 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| 23 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 44 |
| 24 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 42 |
| 25 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| 26 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 27 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 28 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 29 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| 30 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 42 |
| 31 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 42 |
| 32 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| **Jumlah** | **127** | **108** | **125** | **157** | **159** | **150** | **104** | **150** | **123** | **152** | **1355** |

Sumber : Data Hasil Kuesioner 2021

## Tabulasi Data Variabel Kemampuan Kerja( X2 )

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.**  **Responden** | **Kemampuan Kerja** | | | | | | | | | | **Total X2** |
| **X2.1** | **X2.2** | **X2.3** | **X2.4** | **X2.5** | **X2.6** | **X2.7** | **X2.8** | **X2.9** | **X2.10** |
| 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 38 |
| 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 39 |
| 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 43 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 43 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 42 |
| 6 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 42 |
| 7 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 43 |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 9 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 41 |
| 10 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 43 |
| 11 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 42 |
| 12 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 42 |
| 13 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 41 |
| 14 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| 15 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 42 |
| 16 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 43 |
| 17 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 41 |
| 18 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 43 |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 42 |
| 20 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 21 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 42 |
| 22 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 41 |
| 23 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 24 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 42 |
| 25 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 40 |
| 26 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 42 |
| 27 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 42 |
| 28 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 42 |
| 29 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 40 |
| 30 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 31 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 32 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| **Jumlah** | **142** | **147** | **106** | **147** | **136** | **146** | **109** | **146** | **140** | **111** | **1330** |

Sumber : Data Hasil Kuesioner 2021

## Tabulasi Data Variabel Kinerja Pegawai ( Y )

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.**  **Responden** | **Kinerja** | | | | | | | | | | **Total Y** |
| **Y.1** | **Y.2** | **Y.3** | **Y.4** | **Y.5** | **Y.6** | **Y.7** | **Y.8** | **Y.9** | **Y.10** |
| 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 41 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 44 |
| 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 44 |
| 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 43 |
| 6 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 43 |
| 7 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| 8 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 40 |
| 9 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 41 |
| 10 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| 11 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 42 |
| 12 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| 13 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| 14 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 42 |
| 15 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| 16 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 44 |
| 17 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 42 |
| 18 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 43 |
| 19 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 43 |
| 20 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 43 |
| 21 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 43 |
| 22 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 42 |
| 23 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 44 |
| 24 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 42 |
| 25 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 41 |
| 26 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| 27 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 43 |
| 28 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| 29 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 41 |
| 30 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| 31 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 41 |
| 32 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 42 |
| **Jumlah** | **104** | **150** | **150** | **123** | **152** | **125** | **127** | **108** | **157** | **159** | **1355** |

**Lampiran 3 :**

1. Hasil Uji Validitas Variabel X1

## Correlations

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.1 0 | Total\_ X1 |
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | .320 | .178 | .919 | .011 | .294 | .375\* | .167 | .025 | .034 | .770 |
|  | Sig. (2-tailed) |  | .074 | .328 | .018 | .954 | .102 | .035 | .361 | .890 | .853 | .004 |
|  | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X1.2 | Pearson Correlation | .320 | 1 | .115 | .194 | .232 | .035 | .000 | .035 | .022 | .149 | .364 |
|  | Sig. (2-tailed) | .074 |  | .530 | .288 | .202 | .850 | 1.000 | .850 | .904 | .415 | .171 |
|  | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X1.3 | Pearson Correlation | .178 | .115 | 1 | .218 | .312 | .314 | .258 | .100 | .201 | .315 | .432 |
|  | Sig. (2-tailed) | .328 | .530 |  | .231 | .083 | .080 | .155 | .585 | .271 | .079 | .170 |
|  | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X1.4 | Pearson Correlation | .019 | .194 | .218 | 1 | .058 | .477\*\* | .186 | .477\*\* | .157 | .062 | .570\*\* |
|  | Sig. (2-tailed) | .918 | .288 | .231 |  | .753 | .006 | .309 | .006 | .391 | .736 | .001 |
|  | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X1.5 | Pearson Correlation | .011 | .232 | .312 | .058 | 1 | .121 | .311 | .266 | .077 | .311 | .504 |
|  | Sig. (2-tailed) | .954 | .202 | .083 | .753 |  | .509 | .083 | .141 | .674 | .083 | .172 |
|  | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X1.6 | Pearson Correlation | .294 | .035 | .314 | .477\*\* | .121 | 1 | .078 | .127 | .267 | .234 | .442\* |
|  | Sig. (2-tailed) | .102 | .850 | .080 | .006 | .509 |  | .672 | .488 | .140 | .198 | .011 |
|  | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X1.7 | Pearson Correlation | .375\* | .000 | .258 | .186 | .311 | .078 | 1 | .078 | .050 | .000 | .443 |
|  | Sig. (2-tailed) | .035 | 1.000 | .155 | .309 | .083 | .672 |  | .672 | .787 | 1.000 | .135 |
|  | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X1.8 | Pearson Correlation | .167 | .035 | .100 | .477\*\* | .266 | .127 | .078 | 1 | .104 | -.078 | .442\* |
|  | Sig. (2-tailed) | .361 | .850 | .585 | .006 | .141 | .488 | .672 |  | .569 | .672 | .011 |
|  | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X1.9 | Pearson Correlation | .025 | .022 | .201 | .157 | .077 | .267 | .050 | .104 | 1 | .348 | .434\* |
|  | Sig. (2-tailed) | .890 | .904 | .271 | .391 | .674 | .140 | .787 | .569 |  | .051 | .013 |
|  | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X1.1 0 | Pearson Correlation | .034 | .149 | .315 | .062 | .311 | .234 | .000 | .078 | .348 | 1 | .366\* |
| Sig. (2-tailed) | .853 | .415 | .079 | .736 | .083 | .198 | 1.000 | .672 | .051 |  | .040 |
|  | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Total | Pearson Correlation | .070 | .164 | .132 | .570\*\* | .104 | .442\* | .143 | .442\* | .434\* | .366\* | .434\* |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| \_X1 | Sig. (2-tailed) | .704 | .371 | .470 | .001 | .572 | .011 | .435 | .011 | .013 | .040 | .013 |
|  | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |

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

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

1. Hasil Uji Validitas Variabel X2

## Correlations

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | X2.1 0 | Total\_ X2 |
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .088 | .493\*\* | .297 | .073 | .238 | .040 | .492\*\* | .423\* | .071 | .906 |
|  | Sig. (2-tailed) |  | .631 | .004 | .099 | .692 | .189 | .828 | .004 | .016 | .699 | .074 |
|  | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .088 | 1 | .146 | .036 | .184 | .088 | .166 | .216 | .148 | .243 | .310 |
|  | Sig. (2-tailed) | .631 |  | .426 | .843 | .314 | .631 | .364 | .234 | .419 | .180 | .085 |
|  | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .493\*  \* | .146 | 1 | .403\* | .078 | .357\* | .129 | .629\*\* | .383\* | .228 | .684 |
|  | Sig. (2-tailed) | .004 | .426 |  | .022 | .672 | .045 | .483 | .000 | .031 | .209 | .046 |
|  | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .297 | .036 | .403\* | 1 | .257 | .553\*\* | .093 | .297 | .378\* | .267 | .555\*\* |
|  | Sig. (2-tailed) | .099 | .843 | .022 |  | .155 | .001 | .612 | .099 | .033 | .140 | .001 |
|  | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X2.5 | Pearson Correlation | .073 | .184 | .078 | .257 | 1 | .364\* | .110 | .364\* | .149 | .108 | .828 |
|  | Sig. (2-tailed) | .692 | .314 | .672 | .155 |  | .041 | .548 | .041 | .415 | .555 | .080 |
|  | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X2.6 | Pearson Correlation | .238 | .088 | .357\* | .553\*\* | .364\* | 1 | .040 | 365\* | .293 | .197 | .528\* |
|  | Sig. (2-tailed) | .189 | .631 | .045 | .001 | .041 |  | .828 | .040 | .104 | .279 | .002 |
|  | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X2.7 | Pearson Correlation | .040 | .166 | .129 | .093 | .110 | -.040 | 1 | .168 | .016 | .139 | .377\* |
|  | Sig. (2-tailed) | .828 | .364 | .483 | .612 | .548 | .828 |  | .357 | .929 | .447 | .033 |
|  | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X2.8 | Pearson Correlation | .492\*  \* | .216 | .629\*\* | .297 | .364\* | .365\* | .168 | 1 | .423\* | .055 | .691 |
|  | Sig. (2-tailed) | .004 | .234 | .000 | .099 | .041 | .040 | .357 |  | .016 | .764 | .020 |
|  | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| X2.9 | Pearson Correlation | .423\* | .148 | .383\* | .378\* | .149 | .293 | .016 | .423\* | 1 | .307 | .510\*\* |
|  | Sig. (2-tailed) | .016 | .419 | .031 | .033 | .415 | .104 | .929 | .016 |  | .087 | .003 |
|  | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| X2.1 0 | Pearson Correlation | .071 | .243 | .228 | .267 | .108 | .197 | .139 | .055 | .307 | 1 | .365\* |
| Sig. (2-tailed) | .699 | .180 | .209 | .140 | .555 | .279 | .447 | .764 | .087 |  | .040 |
|  | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Total  \_X2 | Pearson Correlation | .006 | .310 | .084 | .555\*\* | .028 | .528\*\* | .377\* | .091 | .510\*\* | .365\* | 377\* |
| Sig. (2-tailed) | .974 | .085 | .646 | .001 | .880 | .002 | .033 | .620 | .003 | .040 | .033 |
|  | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |

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

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

1. Hasil Uji Validitas Variabel Y

## Correlations

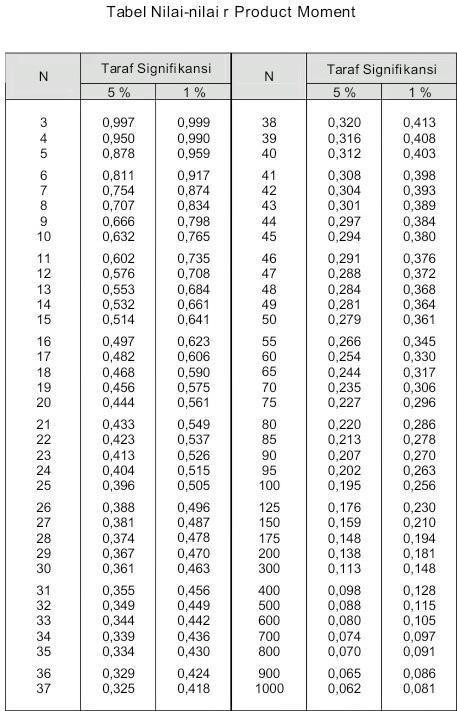
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Y.9 | Y.10 | Total\_ Y |
| Y.1 | Pearson  Correlation | 1 | .078 | .078 | .348 | .167 | .143 | .375\* | .000 | .062 | .104 | .752 |
|  | Sig. (2-tailed) |  | .672 | .672 | .051 | .362 | .435 | .035 | 1.000 | .736 | .572 | .079 |
|  | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Y.2 | Pearson Correlation | .078 | 1 | .127 | .104 | .078 | .100 | .167 | .035 | .477\*\* | .266 | .478\*\* |
|  | Sig. (2-tailed) | .672 |  | .488 | .569 | .672 | .585 | .361 | .850 | .006 | .141 | .006 |
|  | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Y.3 | Pearson  Correlation | .078 | .127 | 1 | .267 | .234 | .314 | .294 | .035 | .477\*\* | .121 | .414\* |
|  | Sig. (2-tailed) | .672 | .488 |  | .140 | .198 | .080 | .102 | .850 | .006 | .509 | .019 |
|  | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Y.4 | Pearson Correlation | .348 | .104 | .267 | 1 | .348 | .201 | .025 | .022 | .157 | .077 | .364 |
|  | Sig. (2-tailed) | .051 | .569 | .140 |  | .051 | .271 | .890 | .904 | .391 | .674 | .090 |
|  | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Y.5 | Pearson Correlation | .167 | .078 | .234 | .348 | 1 | .315 | .034 | .149 | .062 | .311 | .377 |
|  | Sig. (2-tailed) | .362 | .672 | .198 | .051 |  | .079 | .853 | .415 | .736 | .083 | .068 |
|  | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Y.6 | Pearson Correlation | .143 | .100 | .314 | .201 | .315 | 1 | .178 | .115 | .218 | .312 | .265 |
|  | Sig. (2-tailed) | .435 | .585 | .080 | .271 | .079 |  | .328 | .530 | .231 | .083 | .196 |
|  | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Y.7 | Pearson Correlation | .375\* | .167 | .294 | .025 | .034 | .178 | 1 | .320 | .019 | .011 | .676 |
|  | Sig. (2-tailed) | .035 | .361 | .102 | .890 | .853 | .328 |  | .074 | .918 | .954 | .081 |
|  | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Y.8 | Pearson Correlation | .000 | .035 | .035 | .022 | .149 | .115 | .320 | 1 | .194 | .232 | .377 |
|  | Sig. (2-tailed) | 1.000 | .850 | .850 | .904 | .415 | .530 | .074 |  | .288 | .202 | .133 |
|  | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Y.9 | Pearson Correlation | .062 | .477\*\* | .477\*\* | .157 | .062 | .218 | .019 | .194 | 1 | .058 | .514\*\* |
|  | Sig. (2-tailed) | .736 | .006 | .006 | .391 | .736 | .231 | .918 | .288 |  | .753 | .003 |
|  | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Y.10 | Pearson Correlation | .104 | .266 | .121 | .077 | .311 | .312 | .011 | .232 | .058 | 1 | .759 |
|  | Sig. (2-tailed) | .572 | .141 | .509 | .674 | .083 | .083 | .954 | .202 | .753 |  | .049 |
|  | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Total\_Y | Pearson Correlation | .052 | .478\*\* | .414\* | .305 | .327 | .190 | .076 | .177 | .514\*\* | .059 | .290 |
|  | Sig. (2-tailed) | .779 | .006 | .019 | .090 | .068 | .296 | .681 | .333 | .003 | .749 | .196 |
|  | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |

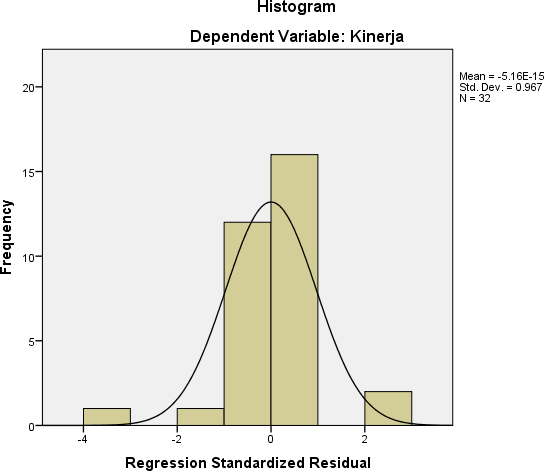
\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

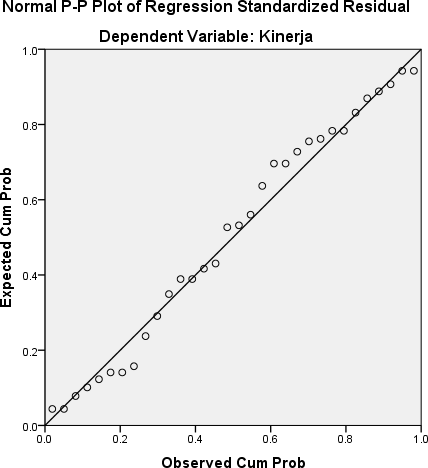
\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Lampiran 4 r tabel



**Lampiran 5**





Lampiran 6

## Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **Pernyataan** | **Rhitung** | **Rtabel** | **Status** |
| 1. | Demi meningkatkan tujuan dan kemampuan memahami peraturan yang berlaku dalam  suatu organisasi di dinas sosial kabupaten serdang bedagai. | 0,770 | 0,349 | Valid |
| 2. | Dengan tujuan dan kemampuan yang dimiliki untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta peningakatan  Kerja dan layanan tinggi. | 0,364 | 0,349 | Valid |
| 3. | Dalam menetapkan keteladanan pemimpinan harus memiliki sifat baik  untuk dapat ditiru oleh bawahan nya. | 0,432 | 0,349 | Valid |
| 4. | Dalam Pekerjaan harus jiwa baik dan disiplin dengan keteladanan pemimpin agar hasil yang maksimal. | 0,570 | 0,349 | Valid |
| 5. | Dalam aturan keadilan yang di miliki dalam suatu organisasi yang di berlakukan untuk semua staff tanpa memandang  kedudukan. | 0,504 | 0,349 | Valid |
| 6. | Jiwa keadilan dalam melaksanakan kedisiplinan maka dapat hasil yang maksimal. | 0,442 | 0,349 | Valid |
| 7. | Dalam organisasi dengan adanya pengawasan maka  sistem di pekerjaan akan hasil memuaskan. | 0,423 | 0,349 | Valid |
| 8. | Agar suatu tindakan yang dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan. | 0,442 | 0,349 | Valid |
| 9. | Bila ketegasan yang dilakukan seorang pemimpin untuk mengoreksi penampilan kerja | 0,434 | 0,349 | Valid |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | agar peraturan kerja yang dapat di berlakukan secara konsisten. |  |  |  |
| 10. | Disiplin mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang  baik. | 0,366 | 0,349 | Valid |

**Tabel 4.37 Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja (X2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **Pernyataan** | **Rhitung** | **Rtabel** | **Status** |
| 1. | Dalam Suatu Aktivitas dalam kerja Perlu ada nya Koordinasi kerja agar tidak ada kesalahan dalam pekerjaan dan bisa saling kerja sama. | 0,906 | 0,349 | Valid |
| 2. | Dalam koordinasi kerja mempunyai tujuan bersama dengan kesepakatan masing masing pihak agar tidak terjadi kesalahan yang tidak di  inginkan. | 0,366 | 0,349 | Valid |
| 3. | Kapasitas untuk melakukan aktifitas fisik dalam waktu tertentu dengan demikian harus fit tubuh. | 0,684 | 0,349 | Valid |
| 4. | Kebugaran tubuh lebih utama agar maksimal dalam meingkatkat kemampuan kerja | 0,555 | 0,349 | Valid |
| 5. | Kemampuan menjaga keseimbangan meskipun aktifitas untuk melakukan selalu berimbang atau  sama,dalam hal daya kerja harus *balance*. | 0,828 | 0,349 | Valid |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 6. | Keseimbangan Kerja dapat memiliki suatu kerja yang maksimal. | 0,528 | 0,349 | Valid |
| 7. | Dalam Meningkatkan kemampuan kerja,Suatu kondisi dimana seorang Pegawai merasa mampu  menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. | 0,377 | 0,349 | Valid |
| 8. | Sanggup dalam Hal bisa menyelesaikan suatu pekerjaan yang mampu diselesaikan. | 0,691 | 0,349 | Valid |
| 9. | Kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan  mencapai tujuan. | 0,510 | 0,349 | Valid |
| 10. | Untuk menjalankan aktivitas, dalam hal waktu yang dibutuhkan oleh seorang pegawai ada masa kerja di  peroleh dalam selama pekerjaan. | 0,365 | 0,349 | Valid |

**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **Pernyataan** | **Rhitung** | **Rtabel** | **Status** |
| 1. | Target dalam melakukan pekerjaan harus fokus pada pencapaian pekerjaan yang maksimal. | 0,752 | 0,349 | Valid |
| 2. | Untuk meningkatkan perubahan dalam kinerja perlu adanya pencapaian target  kepada masyarakat agar masyarakat senang. | 0,478 | 0,349 | Valid |
| 3. | Dalam Target yang di dukung adalah kepada masyarakat yang membutuhkan dana sosial. | 0,414 | 0,349 | Valid |
| 4. | Dalam suatu kinerja yang | 0,364 | 0,349 | Valid |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | bagus memliki kualitas suatu pekerjaan yang baik agar  senantiasa hasil nya maksimal. |  |  |  |
| 5. | Kualitas dalam hal mengembangkan kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan, memiliki komitemen tentang kualitas, memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas, masyarakat(Internal dan ekternal) puas atas kualitas  yang dihasilkan. | 0,377 | 0,349 | Valid |
| 6. | Peningkatan kualitas kepada masyarakat agar masyarakat bisa saling menghargai kinerja yang dimiliki | 0,365 | 0,349 | Valid |
| 7. | Waktu yang ingin dicapai pada pekerjaan dalam penyelesaian tepat waktu, masyarakat (Internal/eksternal) puas atas waktu dalam pekerjaan yang sudah selesai,anggota harus  komitmen dalam ketepatan waktu. | 0,676 | 0,349 | Valid |
| 8. | Memiliki kedisiplinan waktu saat bekerja itu yang paling penting. | 0,377 | 0,349 | Valid |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 9. | Taat asas dilakukan dengan cara yang benar dan Transparan dan dapat dipertanggung jawabkan. | 0,514 | 0,349 | Valid |
| 10. | Memiliki ketentuan yang tidak berubah-ubah dalam hal meningkatkan kinerja yg baik. | 0,759 | 0,349 | Valid |

Hasil Uji Reabilitas

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | Crobach’s Alpha hitung | Keterangan |
| Disiplin Kerja (X1) | 0,583 | Reliabel |
| Kemampuan Kerja (X2) | 0,438 | Reliabel |
| Kinerja (Y) | 0,878 | Reliabel |

Hasil Uji T

## Coefficientsa

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| (Constant) | 15.821 | 8.076 |  | 1.959 | .060 |
| Disiplin Kerja | .340 | .148 | .366 | 2.301 | .029 |
| Kemampuan Kerja | .253 | .117 | .344 | 2.163 | .039 |