

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KETERAMPILAN KERJA
DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
KANTOR DINAS KEBUDAYAAN UPTD TAMAN
BUDAYA KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

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

OLEH :

DENI BAYU PRAGESTI
NPM : 1402120278



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2021**



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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 13 September 2021

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

DENI BAYU PRAGESTI
NPM : 1402120278

Dengan judul:

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KETERAMPILAN KERJA DAN SIKAP
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KEBUDAYAAN
UPTD TAMAN BUDAYA KOTA BANDA ACEH**

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

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

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

Pembimbing I

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

Pembimbing II

Tuwisna, SE, MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

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



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 13 September 2021

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

DENI BAYU PRAGESTI
NPM : 1402120278

Dengan judul:

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KETERAMPILAN KERJA DAN SIKAP
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KEBUDAYAAN
UPTD TAMAN BUDAYA KOTA BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 19 Agustus 2021

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Sekretaris

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

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

Anggota

Anggota

Tuwisna,SE,MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Yuslaidar Yusuf,SE,M.Si
NIK. 19700620 200005 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

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

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

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

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

Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

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

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

Banda Aceh, Desember 2020

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
ABSTRAK	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	8
2.1. Landasan Teoritis	8
2.1.1. Kinerja Pegawai	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	9
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai	11
2.1.2. Tingkat Pendidikan	11
2.1.2.1 Pengertian Tingkat Pendidikan	11
2.1.2.2 Evaluasi Tingkat Pendidikan	12
2.1.2.3 Indikator Tingkat Pendidikan	13
2.1.3. Keterampilan.....	13
2.1.3.1 Pengertian Keterampilan.....	13
2.1.3.2 Indikator Keterampilan	14
2.1.4. Sikap	14
2.1.4.1 Pengertian Sikap	14
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sikap	16
2.1.4.3 Indikator Sikap.....	17
2.2. Penelitian Sebelumnya	17
2.3. Kerangka Pemikiran.....	21
2.4. Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1. Desain Penelitian	23
3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian.....	23
3.1.2. Jenis Penelitian.....	23
3.1.3. Horison Penelitian.....	23
3.1.4. Unit Analisis.....	24
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	24
3.3. Teknik Pengumpulan Data	25
3.4. Definisi dan Operasioanalisis Variabel.....	26
3.5. Teknik Analisis Data	27
3.6. Pengujian Data	29
3.6.1. Uji Validitas	29

3.6.2. Uji Reabilitas	29
3.6.2. Uji Asumsi Klasik	30
3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis	31
3.7.1. Uji t.....	31
3.7.2. Uji F	32
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1. Desain Penelitian	30
3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian.....	30
3.1.2. Jenis Penelitian.....	30
3.1.3. Horison Penelitian.....	30
3.1.4. Unit Analisis.....	32
3.1.5. Sumber Data.....	31
3.1.6. Skala Pengukuran.....	31
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	32
3.3. Teknik Pengumpulan Data	32
3.4. Definisi dan Operasioanalisis Variabel.....	33
3.5. Teknik Analisis Data	34
3.6. Pengujian Data	35
3.6.1. Uji Validitas	35
3.6.2. Uji Reabilitas	36
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	36
3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis	38
3.7.1. Uji t.....	38
3.7.2. Uji F	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	33
4.2. Karakteristik Responden	34
4.3. Hasil pengujian Data	36
4.3.1. Pengujian Instrumen.....	36
4.3.1.1. Uji Validitas	36
4.3.1.2. Uji Reabilitas.....	38
4.3.2. Pengujian Asumsi Klasik	39
4.3.2.1. Normalitas	39
4.3.2.2. Multikolinearitas	40
4.3.2.3. Heteroskedastisitas.....	41
4.4. Analisis Deskriptif.....	42
4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai.....	42
4.4.2 Variabel Tingkat Pendidikan.....	43
4.4.3 Variabel Keterampilan Kerja	44
4.4.4 Variabel Sikap Kerja	46
4.5. Pembahasan.....	47
4.5.1 Pengujian Hipotesis.....	47
4.5.2 Uji Semultan (uji F).....	50
4.5.3 Uji Parsial (uji t).....	51
4.6. Implikasi Penelitian.....	52

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	54
5.2. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	68

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Jabatan Pegawai Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh	3
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya	20
Tabel III.1 Skala Pengukuran	24
Tabel III.2 Definisi Operasional Variabel	26
Tabel IV.1 Karakteristik Responden.....	34
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas	37
Tabel IV.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha).....	38
Tabel IV.4 Hasil Uji Multikolinearitas).....	40
Tabel IV.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	42
Tabel IV.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Tingkat Pendidikan	43
Tabel.IV.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Keterampilan Kerja	45`
Tabel.IV.8 Penjelasan Responden Terhadap Sikap Kerja	46
Tabel.IV.9 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Pegawai.	47
Tabel. IV.10 Model Summury	49
Tabel. IV.11 Anova	50

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1. Kerangka Pemikiran	22
Gambar IV.1. Hasil Uji Normalitas	39
Gambar IV.2. Hasi Uji Heteroskedastisitas	41

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KETERAMPILAN KERJA DAN
SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
KANTOR DINAS KEBUDAYAAN UPTD TAMAN
BUDAYA KOTA BANDA ACEH**

DENI BAYU PRAGESTI

NPM : 1402120278

Pembimbing I : Suryani Murad, SE, M.Si

Pembimbing II : Tuwisna, SE, M.Si

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh baik secara simultan maupun secara parsial. Metode penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 40 pegawai. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi, hipotesis diuji dengan uji F (simultan) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh. Pengujian secara parsial bahwa Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh. Variabel Tingkat Pendidikan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh. Implikasi penelitian ini yaitu kinerja pegawai saat ini sudah baik dengan adanya tingkat pendidikan kerja yang baik serta adanya sikap kerja pegawai. Hal ini disebabkan pegawai memiliki kualitas kerja yang baik, kemudian pegawai dapat meningkatkan kuantitas kerja disetiap tugas yang diberikan, pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan efektif serta memiliki keahlian kerja yang baik.

Kata kunci: *Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, Sikap Kerja dan Kinerja Pegawai*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

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

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

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

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

Kata keterampilan kerja dapat disamakan dengan kata kecekatan. Pegawai yang dapat dikatakan sebagai pegawai terampil adalah pegawai yang dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Namun, apabila pegawai tersebut mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat tetapi hasilnya tidak sesuai atau salah maka pegawai tersebut tidak dapat dikatakan sebagai pegawai yang terampil. Apabila pegawai tersebut melakukan pekerjaan dengan benar dan sesuai apa yang diperintahkan, tetapi lambat dalam menyelesaikannya, maka pegawai tersebut dapat disimpulkan sebagai pegawai yang terampil.

Sikap kerja pegawai merupakan kondisi mental yang kompleks yang melibatkan keyakinan dan perasaan, serta disposisi untuk bertindak dengan cara tertentu. Untuk membangun sebuah organisasi menjadi organisasi yang maju dan besar maka diperlukan sikap kerja-sikap kerja yang positif dari anggotanya. Sikap kerja yang positif akan menambah kualitas kerja anggota sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik. Sikap kerja merupakan hasil evaluasi individu terhadap stimulus untuk memunculkan sikap kerja positif/negatif. Setiap sikap kerja

pasti mempunyai objek (stimulus). Stimulus disini dapat berupa manusia, benda, ide maupun pikiran. Sikap kerja adalah komponen kognitif dan memiliki pengertian yang hampir sama dengan prasangka, namun prasangka cenderung lebih bersifat negatif. Sikap kerja juga tidak dapat muncul dengan sendirinya, ada beberapa faktor yang memengaruhi pembentukan sikap kerja, yaitu pengalaman pribadi, kebudayaan, pegawai lain yang dianggap penting, media massa, institusi/lembaga pendidikan dan agama, dan yang terakhir adalah faktor emosional. Jabatan masing-masing pegawai Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Jabatan Pegawai Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris	1
3	Kasubbag Umum, Kepegawaian dan Aset	1
4	Seksi Program dan Pelaporan	1
5	Subbagian Keuangan	1
6	Bidang Ekonomi kreatif	1
7	Bidang Destinasi dan Industri Pariwisata	1
8	Bidang Promosi Pemasaran dan Pengembangan Sumberdaya Pariwisata	1
9	Seksi Ekonomi Kreati Berbasis Media, Desain, IPTEK dan Seni Budaya	1
10	Seksi Fasilitasi Kerja Sama Ekonomi Kreatif	1
11	Seksi Pengembangan usaha dan Industri Pariwisata	1
12	Seksi Potensi Objek dan Daya Tarik Wisata	1
13	Seksi Analisis Data dan Kelembagaan Pariwisata	1
14	Seksi Strategi Promosi dan Pemasaran Pariwisata	1
15	Seksi Pelayanan Informasi dan Pengembangan Sumber Daya Pariwisata	1
16	Staff Pegawai Non Struktural	26
Jumlah		41

Sumber: Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh, 2021

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 6 April 2021 dengan 11 pegawai Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh dapat diketahui bahwa rendahnya keterampilan kerja dan pengambilan sikap kerja

untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik dan minimnya pengalaman kerja atau tingkat keterampilan kerja, kemudian pengetahuan kerja yang masih kurang sesuai dengan tugas yang diterima oleh pegawai dapat menurunkan kinerjanya. Lingkungan kerja yang kurang memadai dan tingkat kerja sama pegawai dalam menyelesaikan tugas masih kurang kompak, serta penyelesaian tugas masih kurang semangat sehingga dapat menyebabkan kinerja pegawai semakin rendah. Keterampilan kerja yang kurang kondusif serta tingkat kemampuan pegawai yang masih kurang menjadi permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Ketiga faktor tersebut mengakibatkan sikap kerja dan minat pegawai menjadi kurang terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh. Hal ini terlihat masih adanya pegawai yang tidak bersemangat dalam bekerja secara individu, sehingga berakibat pada kinerja yang dicapai kurang maksimal.

Kurangnya tingkat pendidikan pegawai kurang sesuai dengan tugas yang diberikan, kemudian kurangnya pengalaman kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas sehingga kinerja mereka kurang bagus. Pengetahuan pegawai dalam menyelesaikan tugas harus mampu sesuai dengan perintah pimpinan agar pekerjaan yang mereka lakukan sesuai perintah. Akibatnya pegawai tersebut sulit dalam menyelesaikan tugas sehingga pekerjaan yang diselesaikan belum tentu tepat dengan waktu yang telah ditargetkan. Pegawai tersebut perlu meningkatkan kinerjanya dengan bantuan pegawai yang telah berpengalaman dibidangnya agar dapat memudahkannya dalam menyelesaikan tugas.

Permasalahan selanjutnya mengenai kinerja bahwa sampai saat ini masih ada pegawai dengan kinerja masih kurang sesuai yang diharapkan seperti kualitas (penyelesaian kerja sesuai dengan harapan) kerja serta kuantitas (penyelesaian

tugas dengan tepat waktu) kerja pegawai, kualitas kerja pegawai masih kurang sesuai dengan yang diharapkan, hal ini disebabkan pengamalan kerja pegawai maupun kemampuan kerja pegawai masih rendah sehingga pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan. Kemudian sistem informasi yang diterapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai apabila pegawai tersebut dapat memahami kinerja yang baik dan semakin pegawai paham (benar-benar teliti dengan keahlian masing-masing pegawai) dalam melaksanakan tugas maka semakin baik kinerja pegawai

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian **Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan kerja dan Sikap kerja Terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh**

1.2. Rumusan Masalah

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

1. Seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh.
2. Seberapa besar pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh.
3. Seberapa besar pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh.
4. Seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh.

1.3. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menguji besarnya pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh.
2. Untuk menguji besarnya pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh.
3. Untuk menguji besarnya pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh
4. Untuk menguji besarnya pengaruh tingkat pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawai

b. Manfaat Teoritis

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

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, waktu penelitian dan biaya, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi dengan tingkat pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

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

Kinerja adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi hal ini tidak mudah dicapai, karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang (Irawan, 2018:4).

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

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

Adapun menurut Hasibuan (2018:93) menyatakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu” Menurut Simamora (2017:416) “Pengukuran kinerja adalah merupakan suatu alat manajemen untuk bisa meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas”. Mengenai penilaian kinerja, menurut Simamora adalah proses yang mengukur pegawai, penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan”

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

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

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

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

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

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

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

. Berbicara tentang penilaian kinerja memiliki esensi yang jelas karena melalui penilaian kinerja dapat diketahui aspek-aspek apa yang dapat dijadikan parameter mengenai Kinerja Pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa aspek dan indikator Kinerja Pegawai sebagai berikut (Renny, 2017:32) :

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

2.1.2. Tingkat Pendidikan

2.1.2.1. Pengertian Tingkat Pendidikan

Metode pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer dalam memimpin para bawahan secara efektif. Pendidikan merupakan sarana peningkatan keterampilan dan keahlian bagi pegawai. Pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila. (Ardana, dkk, 2018:92).

Menurut Hardjanto (2018:69) disebutkan bahwa Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan

kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya.

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan dan meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan cara peningkatan keahlian, pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya.

2.1.2.2 Evaluasi Pendidikan

Kegiatan evaluasi merupakan kegiatan yang tidak terpisahkan dari kegiatan pendidikan terutama dalam keseluruhan kegiatan belajar. Menurut Suchman (Arikunto dan Jabar 2018:1) Evaluasi adalah sebuah proses menentukan hasil yang telah dicapai beberapa kegiatan yang direncanakan untuk mendukung tercapainya tujuan . Berhasil tidaknya program kegiatan pendidikan akan banyak bergantung pada kegiatan evaluasi yang dilakukan. Evaluasi terhadap pelaksanaan program pendidikan sangat penting dilaksanakan. Sebab pada dasarnya implementasi program pendidikan berfungsi sebagai proses transformasi. Para pegawai yang tidak terlatih diubah menjadi pegawai-pegawai yang berkemampuan. Untuk menilai program-program tersebut, bagian kepegawaian harus mengevaluasi kegiatan-kegiatan pendidikan apakah mencapai hasil yang diinginkan atau tidak. Menurut Siswanto (2018:220), evaluasi dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui tingkat kemajuan yang telah dicapai oleh peserta pendidikan dalam suatu periode proses belajar mengajar tertentu.
- b. Untuk mengetahui posisi atau kedudukan peserta dalam kelompoknya.
- c. Untuk mengetahui tingkat usaha yang telah dilakukan para peserta dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan.

- d. Untuk mengetahui efisiensi metode pendidikan yang digunakan.

2.1.2.3 Indikator Pendidikan

Sesuai dengan pendapat dari Hasbullah (2018:14) pendidikan merupakan suatu usaha manusia yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar mencapai dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental. Adapun indikator dari pendidikan adalah:

1. Wawasan
Wawasan adalah cara pandang, cara memahami, cara menghayati, cara bersikap, bertindak, berpikir dan bertindak laku terhadap lingkungan yang luas.
2. Pengetahuan
Pengetahuan adalah sesuatu yang hadir dan terwujud dalam jiwa dan pikiran seseorang dikarenakan adanya reaksi, persentuhan, dan hubungan dengan lingkungan dan alam sekitarnya.
3. Karir
Karir adalah semua urutan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan atau jabatan dan perilaku yang pernah dijalani atau diduduki seseorang sepanjang kehidupan kerjanya, yang merupakan sejarah hidupnya dalam bekerja.
4. Sikap dan perilaku
Sikap dan Perilaku adalah keadaan diri dalam manusia yang menggerakkan untuk bertindak atau berbuat dalam kegiatan sosial dengan perasaan tertentu di dalam menanggapi obyek situasi atau kondisi di lingkungan sekitarnya.
5. Pendidikan sesuai kebutuhan
Pendidikan adalah proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan yang sesuai prosedur pendidikan itu sendiri.

2.1.3 Keterampilan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Keterampilan Kerja

Keterampilan kerja adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis.

Keterampilan kerja merupakan kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental. Keterampilan kerja adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau Keterampilan kerja kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual (Sendow, 2016:3). Keterampilan kerja adalah kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan.

Lebih lanjut tentang Keterampilan kerja (Arcynthia, 2017), Keterampilan kerja adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman (Suhartini, 2016:4). Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis, Jadi, Keterampilan kerja adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental

2.1.3.2 Indikator Pengukuran Keterampilan kerja

Keterampilan kerja pegawai dalam konteks ini dapat diukur dengan beberapa indikator seperti berikut (Suhartini, 2016:4):

- a. Menentukan cara menyelesaikan tugas/-pekerjaan;
- b. Menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas/ pekerjaan;
- c. Menyelesaikan tugas dengan baik;
- d. Menentukan ukuran/volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan;
- e. Menentukan ukuran kualitas pekerjaan terbaik yang dapat diselesaikan.
- f. Memprediksi hasil pelaksanaan tugas/pekerjaan.

2.1.4. Sikap Kerja

2.1.4.1. Pengertian Sikap Kerja

Secara umum, Sikap kerja adalah suatu keadaan jiwa (mental) dan keadaan pikir (nueutral) yang dipersiapkan untuk memberikan tanggapan terhadap suatu objek, yang diorganisir melalui pengalaman serta mempengaruhi secara langsung

pada perilaku (Yuliana, 2018:2). Sikap kerja disebut juga sebagai konsep yang paling khusus dan sangat dibutuhkan dalam psikologis sosial kontemporer. Sikap kerja juga merupakan salah satu konsep yang paling penting yang digunakan pemasar untuk memahami pegawai. Sikap kerja sebagai salah satu konsep yang cukup sederhana yaitu jumlah pengaruh yang dimiliki seseorang atas atau menentang suatu objek. Sikap kerja seseorang dalam menilai suatu objek yang akan diminati dan untuk dimiliki. Sikap kerja sebagai suatu evaluasi yang menyeluruh dan memungkinkan seseorang untuk merespon dengan cara yang menguntungkan atau tidak terhadap objek yang dinilai. Sikap kerja adalah pernyataan-pernyataan atau penilaian evaluatif berkaitan dengan objek, orang atau suatu peristiwa (Imancezar, 2018:3).

Sikap kerja/perilaku kerja adalah Sikap kerja keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya. Sikap kerja (Sikap kerja) adalah cara menempatkan atau membawa diri, atau cara merasakan, jalan pikiran, dan perilaku. Sikap kerja adalah kondisi mental yang kompleks yang melibatkan keyakinan dan perasaan, serta disposisi untuk bertindak dengan cara tertentu. Sikap kerja adalah kondisi mental dan neural yang diperoleh dari pengalaman, yang mengarahkan dan secara dinamis mempengaruhi respon-respon individu terhadap semua objek dan situasi yang terkait (Sendow, 2016:3)

Saat ini sebagian besar peneliti setuju bahwa konsep sederhana dari Sikap kerja yang diajukan oleh Thurstone dan Fishbein adalah yang paling bermanfaat. Artinya, Sikap kerja mewakili perasaan senang atau tidak senang pegawai terhadap objek yang dipertanyakan. Kepercayaan (*kognisi*) dan keinginan untuk

bertindak (*conation*) dipandang memiliki hubungan dengan Sikap kerja dan merupakan konsep kognitif yang terpisah, bukan merupakan bagian dari Sikap kerja itu sendiri. Sikap kerja adalah suatu kecenderungan yang dimiliki pegawai untuk bereaksi terhadap penawaran produk dalam masalah-masalah yang baik ataupun kurang baik secara *konsekuensi* (Dharmmesta dan Handoko, 2018).

2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sikap kerja

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

1. Sikap kerja sebagai alat untuk menyesuaikan diri
Sikap kerja adalah sesuatu yang bersifat *communicable*, artinya suatu yang mudah menular, sehingga menjadi mudah pula menjadi milik bersama. Sikap kerja bisa menjadi rantai penghubung antara orang dengan kelompoknya atau dengan anggota kelompoknya.
2. Sikap kerja sebagai alat pengatur tingkah laku
Pertimbangan antara perangsang dan reaksi pada anak dewasa dan yang sudah lanjut usianya tidak ada. Perangsang itu pada umumnya tidak diberi perangsang secara spontan, akan tetapi terdapat adanya proses secara sadar untuk menilai perangsang – perangsang itu.
3. Sikap kerja sebagai alat pengatur
Pengalaman-pengalaman manusia di dalam menerima pengalaman-pengalaman dari luar Sikap kerjanya tidak pasif, tetapi diterima secara aktif, artinya semua berasal dari dunia luar tidak semuanya dilayani oleh manusia, tetapi manusia memilih mana-mana yang perlu dan mana yang tidak perlu dilayani. Jadi, semua pengalaman diberi penilaian lalu dipilih.
4. Sikap kerja sebagai pernyataan kepribadian
Sikap kerja sering mencerminkan pribadi seseorang, ini disebabkan karena Sikap kerja tidak pernah terpisah dari pribadi yang mendukungnya oleh karena itu dengan melihat Sikap kerja-Sikap kerja pada objek tertentu, sedikit banyak orang bisa mengetahui pribadi orang tersebut. Sikap kerja merupakan pernyataan pribadi.
5. Hubungan Sikap kerja
Sikap kerja adalah suatu kecenderungan untuk bereaksi terhadap penawaran produk dalam masalah-masalah yang baik ataupun kurang baik secara *konsekuensi*. Sikap kerja ini dilakukan pegawai berdasarkan pandangannya terhadap produk dan proses belajar baik dari pengalaman

ataupun dari yang lain. Sikap kerja pegawai bisa merupakan Sikap kerja positif ataupun negatif terhadap produk-produk tertentu. Sikap kerja sebagai suatu evaluasi yang menyeluruh dan memungkinkan seseorang untuk merespon dengan cara yang menguntungkan atau tidak terhadap obyek yang dinilai.

2.1.4.3. Indikator Pengukuran Sikap kerja

Indikator untuk mengukur variabel Sikap kerja adalah sebagai berikut (Sendow, 2016:3):

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

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu digunakan untuk membandingkan perbedaan dan persamaan antara hasil penelitian terdahulu dengan hasil penelitian yang akan dilakukan sekarang ini salah satunya peneliti dari Sendow (2016) dengan judul Pengaruh Knowledge Management, Keterampilan kerja Dan Sikap kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Di Manado). Berdasarkan hasil uji hipotesis khususnya uji F ditemukan bahwa model penelitian yang terdiri dari knowledge management, Keterampilan kerja, and Sikap kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa knowledge management, Keterampilan kerja, dan Sikap kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial terhadap terhadap kinerja pegawai PT. Bank SulutGo Manado. Keterampilan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank SulutGo Manado, sedangkan knowledge management dan Sikap kerja merupakan variabel kedua dan ketiga yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank SulutGo Manado.

Kemudian penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Oroh (2016) dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan kerja Dan Sikap kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado). Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dan menggunakan metode kuantitatif yang memakai analisis regresi berganda sebagai alat analisis. Kuesioner disebar ke seluruh 61 pegawai di PT. National Nobu Bank Area Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sementara Kemampuan dan Sikap kerja secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan, Tingkat Pendidikan, Kemampuan dan Sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Suhartini (2016) dengan judul Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan kerja Dan Kemampuan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengetahuan, Keterampilan kerja dan Kemampuan Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta)

Penelitian dari Widianarto (2016) dengan judul Pengaruh Personal Knowledge, Job Procedure Dan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Penerapan Knowledge Management pada PT. Nasmoco Karangjati Motor). Penelitian ini menggunakan teknik analisis kualitatif dan kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan uji validitas, reliabilitas, koefisien korelasi, analisis regresi sederhana dan berganda, koefisien determinasi dan uji signifikansi uji t dan uji F. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diketahui bahwa variabel personal knowledge, job procedure dan teknologi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Memah (2016) dengan judul Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Knowledge Sharing berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan menunjukan bahwa secara statistik membuktikan bahwa Knowledge Sharing berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

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

Tabel II.1

Perbedaan dan persamaan dengan Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Knowledge Management, Keterampilan kerja Dan Sikap kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Di Manado) (Sendow, 2016)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	hasil uji hipotesis ditemukan bahwa knowledge management, Keterampilan kerja, dan Sikap kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Bank SulutGo Manado.	– Variabel <i>Knowledge Management</i>, Keterampilan kerja dan Sikap kerja serta Kinerja Pegawai – Teknik analisis data	- Lokasi - teknik pengumpulan sampel
2	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan kerja Dan Sikap kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pt. National Nobu Bank Area Manado) (Oroh, 2016)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, Tingkat Pendidikan, Kemampuan dan Sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.	– Variabel <i>Knowledge Management</i>, dan Sikap kerja serta Kinerja – Teknik analisis data	- lokasi - teknik pengumpulan sampel
3	Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan kerja Dan Kemampuan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta) (Suhartini, 2016)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengetahuan, Keterampilan kerja dan Kemampuan Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta)	▪ persamaannya adalah variabel Keterampilan kerja dan Tingkat Pendidikan ▪ Teknik analisis data	- lokasi - teknik pengumpulan sampel

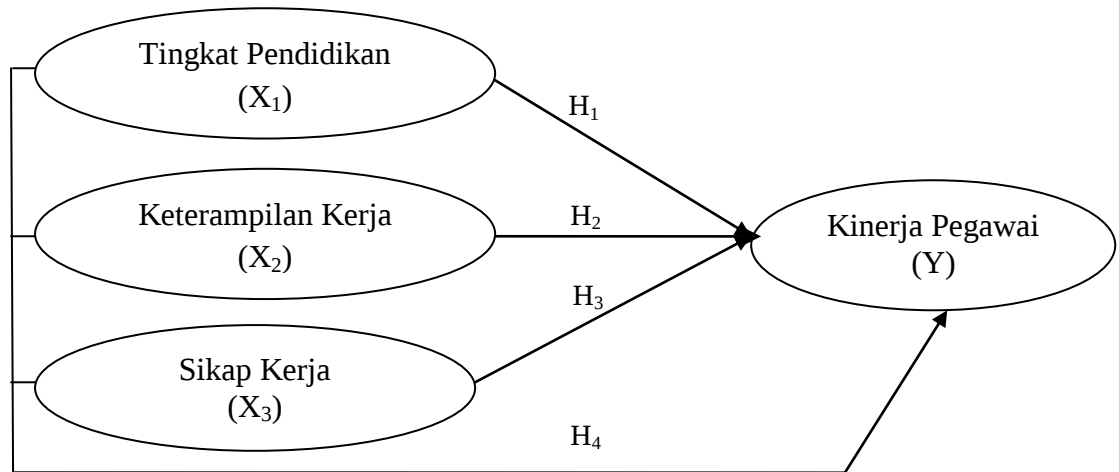
4	Pengaruh Personal Knowledge, Job Procedure Dan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Penerapan Knowledge Management pada PT. Nasmoco Karangjati Motor) (Widiantarto, 2016)	– Penelitian Kuantitatif Regresi linier berganda	Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diketahui bahwa variabel personal knowledge, job procedure dan teknologi berpengaruh terhadap kinerja pegawai	▪ persamaannya adalah variabel Sikap kerja dan Tingkat Pendidikan serta kinerja ▪ Teknik analisis data	- Variabel Pendidikan - lokasi - teknik pengumpulan sampel
5	Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara (Memah, 2016)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Knowledge Sharing berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan menunjukan bahwa secara statistik membuktikan bahwa Knowledge Sharing berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai	▪ persamaannya adalah Tingkat Pendidikan dan kinerja pegawai ▪ Teknik analisis data	- lokasi - teknik pengumpulan sampel

2.3 Kerangka Pemikiran

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

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

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh peneliti berdasarkan penelitian sebelumnya (Suradi, 2016)

2.4 Hipotesis

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

- H₁ : Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh
- H₂ : Keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh
- H₃ : Sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh
- H₄ : Tingkat pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh yang beralamat di Jalan Teuku Umar, Sukaramai, Kec. Baiturrahman, Kota Banda Aceh, Aceh 23116. Objek penelitian mengenai kinerja pegawai, tingkat pendidikan dan keterampilan kerja Pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh.

3.1.2. Jenis Penelitian

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

3.1.3. Horison Waktu

Data penelitian ini dilakukan berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *on shot studi*. *On shot studi* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Maret tahun 2021 sampai dengan selesai

3.1.4. Unit Analisis

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

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

Tabel III.1
Skala Pengukuran

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

Sumber : Arikunto (2018)

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:61) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu (variabel) yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian seluruh pegawai Dinas

Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh kecuali Kepala Dinas yaitu sebanyak 40 pegawai (kecuali kepala Dinas). Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2018:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian polulasi (sensus). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 Pegawai .

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

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

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

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

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

Untuk memperoleh data mengenai tingkat pendidikan dan keterampilan kerja dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

- a. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka atau berhadapan langsung antara pewawancara dengan responden.

- b. Kuisioner, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel

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

Tabel III.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, pegawai/pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai (Renny, 2017:32)	Kualitas kerja	1-5	Likert	A1
			Kuantitas			A2
			Tepat waktu			A3
			Bisa diandalkan			A4
			Kehadiran			A5

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Independen						
1	Tingkat Pendidikan (X1)	Segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan pancasila. (Ardana, dkk, 2018)	Wawasan	1-5	Likert	B1
			Pengetahuan			B2
			Karir			B3
			Sikap dan perilaku			B4
			Pendidikan sesuai kebutuhan			B5

2	Keterampilan kerja (X2)	sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman (Suhartini, 2016:4)	Cara menyelesaikan tugas	1-5	Likert	C1
			Prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas			C2
			Menyelesaikan tugas dengan baik			C3
			Ukurang tugas terbaik			C4
			Ukuran kualitas pekerjaan			C5
3	Sikap kerja (X3)	suatu keadaan jiwa (mental) dan keadaan pikir (nuetral) yang dipersiapkan untuk memberikan tanggapan terhadap suatu objek, yang diorganisir melalui pengalaman serta mempengaruhi secara langsung pada perilaku (Rivai dan Sagala, 2017:357).	Kesanggupan kerja	1-5	Likert	D1
			Pendidikan			D2
			Masa kerja			D3

3.5. Teknik Analisis Data

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

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

Keterangan:

Y_1 = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

$b_1, .b_2$ = Koefisien Variabel

X_1 = Tingkat Pendidikan

X_2 = Keterampilan kerja

X_3 = Sikap kerja

e = Error Term

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

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

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

3.6. Pengujian Data

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

3.6.1. Uji Validitas

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

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang

dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2018:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

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

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2018:110).

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghazali (2018:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi.

Ghozali (2018:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Wiyono (2017:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan Tingkat Pendidikan dan Keterampilan kerja dan Sikap kerja secara individual terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh. Dengan kriteria pengujian :

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

- H_{01} : Tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh
- H_{a1} : Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh
- H_{02} : Keterampilan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh
- H_{a2} : Keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh
- H_{03} : Sikap kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh.
- H_{a3} : Sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh

3.7.2 Uji F

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

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

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

- H_{04} : Tingkat pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh
- H_{a4} : Tingkat pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh merupakan salah satu unsur Satuan Kerja Perangkat Kota (SKPK) dalam bidang budaya dan pariwisata yang dipimpin oleh seorang kepala dinas dan berada di bawah serta bertanggung jawab kepada Kepala Daerah. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata mempunyai tugas melaksanakan sebahagian urusan rumah tangga daerah dalam bidang kebudayaan dan kepariwisataan serta melaksanakan tugas pembantuan sesuai dengan bidang tugasnya.

Visi Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan. Dinas kebudayaan dan Pariwisata Kota Banda Aceh saat ini dan masa yang akan datang. Visinya adalah harus mampu menempatkan pembangunan budaya dan pariwisata Kota Banda Aceh yang bermartabat, berlandaskan adat istiadat dan kebudayaan Aceh yang bernuansa Islami. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banda Aceh menetapkan visi untuk periode tahun 2013- 2017 adalah Terwujudnya Kota Banda Aceh Sebagai Destinasi Wisata yang berbasis Budaya dan Religi.

Misi Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata untuk mewujudkan visinya. Misi merupakan penjabaran visi dalam bentuk rumusan tugas, kewajiban, dan rancangan tindakan yang dijadikan arahan untuk mewujudkan visi. Dengan kata lain, misi adalah bentuk layanan untuk memenuhi tuntutan yang dituangkan dalam visi dengan berbagai indikatornya.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan Usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja yang terlihat pada Tabel IV.1 sebagai berikut:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase(%)
1.	Jenis Kelamin		
	▪ Pria	24	60,0
	▪ Wanita	16	40,0
	Jumlah	40	100
2	Usia		
	▪ 20-29 tahun	6	15,0
	▪ 30-39 tahun	15	37,5
	▪ 40-49 tahun	13	32,5
	▪ > 50 tahun	6	15,0
	Jumlah	40	100
2.	Status Perkawinan		
	▪ Kawin	33	82,5
	▪ Belum Kawin	7	17,5
	Jumlah	40	100
3.	Pendidikan		
	▪ Diploma	15	37,5
	▪ Sarjana	20	50,0
	▪ Pascasarjana	5	12,5
	Jumlah	40	100
4	Penghasilan rata-rata perbulan		
	▪ Rp 2.600.000-Rp. 4.000.000	15	37,5
	▪ Rp 5.600.000-Rp. 5.500.000	20	50,0
	▪ > Rp. 5.500.000	5	12,5
	Jumlah	40	100
	Usia		
	▪ < 2 tahun	1	2,5
	▪ 2-5 tahun	5	12,5
	▪ 6-10 tahun	11	27,5
	▪ 11-15 tahun	10	25,0
	▪ > 15 tahun	13	32,5
	Jumlah	40	100,0

Sumber: Data Primet, 2021

Dari Tabel IV.1 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin Laki-laki adalah 24 responden atau 60%, dan berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 16 responden atau 40%. Dari Tabel IV.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia antara 20 sampai 29 tahun sebanyak 6 pegawai atau 15%, yang berusia antara 30 sampai dengan 39 tahun yaitu sebanyak 15 pegawai atau 37,5%, yang berusia antara 40 sampai dengan 49 tahun yaitu sebanyak 13 pegawai atau 32,5% dan yang berusia 50 tahun ke atas sebanyak 6 pegawai atau 15%

Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 33 responden atau 82,5% belum menikah dan sebanyak 7 responden atau 17,5% sudah menikah. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 12 responden atau 30% berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 25 responden atau 62,5% berpendidikan terakhir Sarjana dan sebanyak 3 responden atau 7,5% berpendidikan terakhir Pasca Sarjana.

Berdasarkan karakteristik responden dengan penghasilan rata-rata perbulan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 15 responden atau 37,5% dengan penghasilan antara Rp 2.600.000-Rp. 4.000.000, sebanyak 20 responden atau 50% dengan penghasilan antara Rp 4.600.000-Rp. 5.500.000 dan yang berpenghasilan rata-rata di atas Rp. 5.500.000 sebanyak 5 responden atau 12,5%.

Dari Tabel IV.1 dapat dilihat bahwa masa kerja pegawai dapat dijelaskan bahwa sebanyak 1 responden atau 2,5% dengan masa kerja dibawah 2 tahun, sebanyak 5 responden 12,5% dengan masa kerja antara 2 tahun sampai 5 tahun,

sebanyak 11 responden atau 27,5% dengan masa kerja antara 6 tahun sampai 10 tahun sebanyak 10 responden atau 25% dengan masa kerja antara 11 tahun sampai 15 tahun dan sebanyak 13 responden atau 32,5% dengan masa kerja di atas 15 tahun.

4.3. Pengujian Data

4.3.1. Pengujian Instrumen

4.3.1.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,312, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=40)	Ket
1	A1	Y	0,720	0,312	Valid
2	A2		0,677	0,312	Valid
3	A3		0,441	0,312	Valid
4	A4		0,549	0,312	Valid
5	A5		0,420	0,312	Valid
6	B1	X1	0,757	0,312	Valid
7	B2		0,771	0,312	Valid
8	B3		0,573	0,312	Valid
9	B4		0,477	0,312	Valid
10	B5		0,494	0,312	Valid
11	C1	X2	0,759	0,312	Valid
12	C2		0,591	0,312	Valid
13	C3		0,414	0,312	Valid
14	C4		0,429	0,312	Valid
15	C5		0,406	0,312	Valid
16	D1	X3	0,579	0,312	Valid
17	D2		0,616	0,312	Valid
20	D3		0,450	0,312	Valid

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,312 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.1.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	5	0,766	Handal
2.	Tingkat pendidikan (X_1)	5	0,818	Handal
3.	Keterampilan kerja (X_2)	5	0,698	Handal
4.	Sikap Kerja (X_3)	3	0,724	Handal

Sumber : data diolah 2021

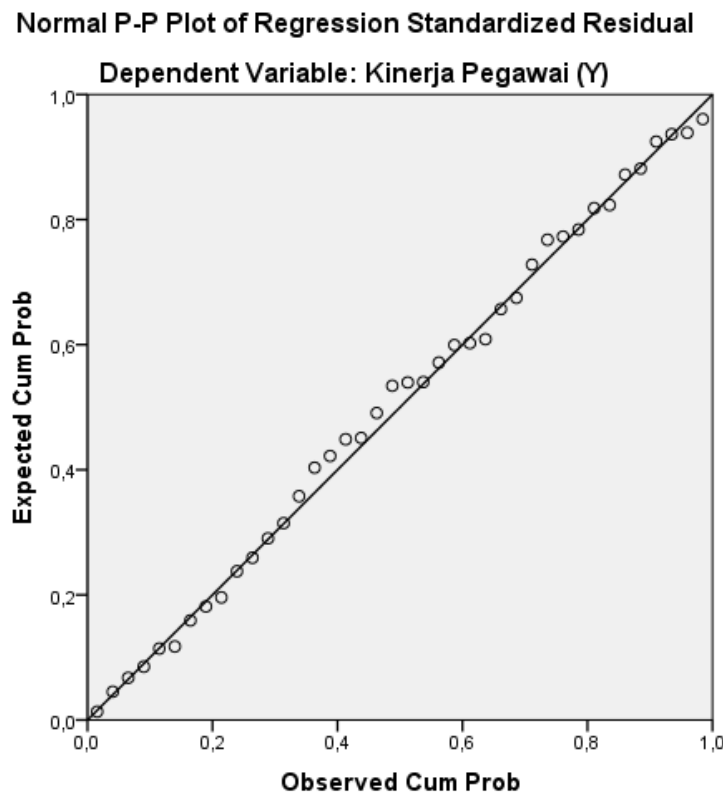
Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau diatasnya adalah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

4.3.2. Pengujian Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar IV.1 sebagai berikut:

Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar IV.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas". Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

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

Tabel IV.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Tingkat pendidikan (X_1)	0,663	1,509	Non Multikolinieritas
Keterampilan kerja (X_2)	0,731	1,369	Non Multikolinieritas
Sikap Kerja (X_3)	0,784	1,275	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

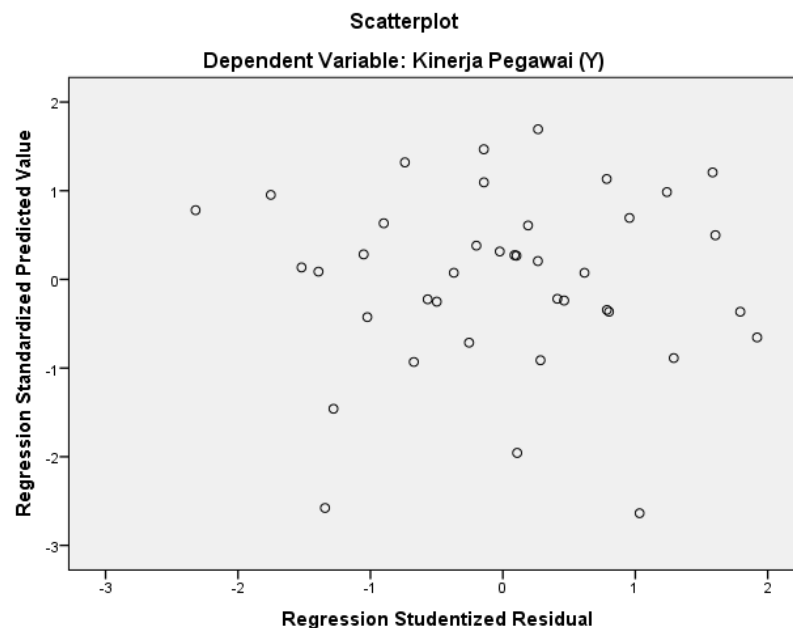
Dari Tabel IV.4 diatas dapat menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti lebih korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukan hal yang sama bahwa variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar IV.2 sebagai berikut:

Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas

maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4. Analisis Deskriptif

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

4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai

Penjelasan responden tentang variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel IV.5 sebagai berikut:

Tabel IV.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Kualitas kerja pegawai dapat diterima oleh pimpinan	2	5,0	3	7,5	9	22,5	21	52,5	5	12,5	3,60
2	Kuantitas kerja pegawai sesuai dengan kemampuan pegawai	2	5,0	4	10,0	5	12,5	23	57,5	6	15,0	3,68
3	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0	0,0	2	5,0	7	15,5	20	50,0	11	27,5	4,00
4	Pegawai yakin dapat mengandalkan pekerjaan pegawai dengan baik	0	0,0	2	5,0	9	22,5	20	50,0	9	22,5	3,90
5	Pegawai selalu hadir ke kantor dan mematuhi peraturan	1	2,5	8	20,0	13	40,0	16	40,0	2	5,0	3,25
Rerata												3,69

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan indikator diatas bahwa kualitas kerja pegawai dapat diterima oleh pimpinan diperoleh dengan nilai rata-rata sebesar 3,60. Kuantitas kerja pegawai sesuai dengan kemampuan pegawai diperoleh dengan nilai rata-rata sebesar 3,68. Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu diperoleh dengan nilai rata-rata sebesar 4,00. Pegawai yakin dapat mengandalkan pekerjaan pegawai dengan baik diperoleh dengan nilai rata-rata sebesar 3,90 dan pegawai selalu hadir ke kantor dan mematuhi peraturan dengan nilai rata-rata 3,25. Nilai rerata pada variabel Kinerja Pegawai sebesar 3,69 artinya responden menyataka setuju pada pernyataan yang ada pada variabel kinerja pegawai.

4.4.2 Variabel Tingkat Pendidikan

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel IV.6 sebagai berikut:

Tabel IV.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Tingkat Pendidikan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Wawasan yang pegawai miliki mengalami peningkatan setelah mengikuti pendidikan.	3	7,5	3	7,5	9	22,5	20	50,0	5	12,5	3,53
2	Pegawai dapat menyelesaikan tugas karena adanya pengetahuan kerja yang baik	2	5,0	4	10,0	6	15,0	22	55,0	6	15,0	3,65
3	Karir pegawai lebih meningkat di lingkungan organisasi ini setelah mengikuti pendidikan.	1	2,5	2	5,0	7	17,5	18	45,0	12	30,0	3,95

Lanjutan Tabel IV.6

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
4	Sikap dan perilaku pegawai dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang pegawai miliki.	1	2,5	2	5,0	9	22,5	18	45,0	10	25,0	3,85
5	Pendidikan yang pegawai tempuh sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi.	3	7,5	5	12,5	11	27,5	16	40,0	5	12,5	3,38
Rerata												3,67

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel IV.5 di atas dapat dijelaskan wawasan yang pegawai miliki mengalami peningkatan setelah mengikuti pendidikan diperoleh dengan nilai rata-rata sebesar 3,53. Pegawai dapat menyelesaikan tugas karena adanya pengetahuan kerja yang baik diperoleh dengan nilai rata-rata sebesar 3,65. Karir pegawai lebih meningkat di lingkungan organisasi ini setelah mengikuti pendidikan diperoleh dengan nilai rata-rata sebesar 3,95. Sikap dan perilaku pegawai dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang pegawai miliki diperoleh dengan nilai rata-rata sebesar 3,85. Pendidikan yang pegawai tempuh sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi dengan nilai rata-rata 3,38. Nilai rerata pada variabel tingkat pendidikan sebesar 3,67. Artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel tingkat pendidikan.

4.4.3 Variabel Keterampilan Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel keterampilan kerja dapat dilihat pada Tabel IV.7 sebagai berikut:

Tabel IV.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Keterampilan Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pegawai merasa aman karena mempunyai cara menyelesaikan tugas dengan keahlian pegawai	2	5,0	3	7,5	9	22,5	21	52,5	5	12,5	3,60
2	Prosedur kerja di kantor pegawai saat ini merupakan prosedur yang terbaik dalam melaksanakan tugas	2	5,0	4	10,0	5	12,5	23	57,5	6	15,0	3,68
3	Pegawai mampu menyelesaikan tugas berdasarkan jabatan yang pegawai terima	0	0,0	2	5,0	7	15,5	20	50,0	11	27,5	4,00
4	Ukuran tugas yang diberikan oleh pimpinan dapat pegawai selesaikan dengan jangka waktu yang telah ditentukan	2	5,0	3	7,5	16	40,0	16	40,0	3	7,5	3,38
5	Ukuran kualitas pekerjaan pegawai sudah sesuai dengan tingkat pendidikan pegawai	0	0,0	5	12,5	6	15,0	27	67,5	2	5,0	3,65
Rerata												3,66

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel IV.7 di atas dapat dijelaskan pegawai merasa aman karena mempunyai cara menyelesaikan tugas dengan keahlian pegawai diperoleh dengan nilai rata-rata sebesar 3,69. Prosedur kerja di kantor pegawai saat ini merupakan prosedur yang terbaik dalam melaksanakan tugas diperoleh dengan nilai rata-rata sebesar 3,68. Pegawai mampu menyelesaikan tugas berdasarkan jabatan yang

pegawai terima diperoleh dengan nilai rata-rata sebesar 4,00. Ukuran tugas yang diberikan oleh pimpinan dapat pegawai selesaikan dengan jangka waktu yang telah ditentukan diperoleh dengan nilai rata-rata sebesar 3,38. Ukuran kualitas pekerjaan pegawai sudah sesuai dengan tingkat pendidikan pegawai dengan nilai rata-rata 3,65. Nilai rerata pada variabel keterampilan kerja sebesar 3,66. Artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel keterampilan kerja .

4.4.4 Variabel Sikap Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel sikap kerja dapat dilihat pada Tabel IV.8 sebagai berikut:

Tabel IV.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Sikap Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pegawai sanggup menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan	3	7,5	3	7,5	8	20,0	25	62,5	1	2,5	3,45
2	Pendidikan pegawai sesuai dengan jabatan kerja pegawai saat ini	2	5,0	5	12,5	16	40,0	16	40,0	1	2,5	3,23
3	Masa kerja akan mempengaruhi sikap kerja secara positif	2	5,0	3	7,5	16	40,0	16	40,0	3	7,5	3,38
Rerata												3,35

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel IV.8 di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai sanggup menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan diperoleh dengan nilai rata-rata sebesar 3,45. Pendidikan pegawai sesuai dengan jabatan kerja pegawai saat ini diperoleh dengan nilai rata-rata sebesar 3,23. Masa kerja akan mempengaruhi sikap

kerja secara positif diperoleh dengan nilai rata-rata sebesar 3,38. Nilai rerata pada variabel sikap kerja sebesar 3,35. Artinya responden menyatakan kurang setuju pada pernyataan yang ada pada Variabel sikap kerja.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor tingkat pendidikan (X_1), keterampilan kerja (X_2) dan sikap kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel IV.9
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai

Nama variabel	B	Std Error	t _{hitung}	t _{tabel} Df= n-k-1	Sig.
Konstanta	0,499	0,277	1,802	2,028	0,080
Tingkat pendidikan (X_1)	0,223	0,065	3,430	2,028	0,002
Keterampilan kerja (X_2)	0,334	0,079	4,229	2,028	0,000
Sikap Kerja (X_3)	0,391	0,063	6,237	2,028	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

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

$$Y = 0,499 + 0,223X_1 + 0,334X_2 + 0,391X_3 + 0,937$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut

1) Koefesien Regresi (β)

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,499 artinya bila mana tingkat pendidikan (X_1), Keterampilan kerja (X_2) dan Sikap Kerja (X_3), dianggap konstan, maka kinerja pegawai pada Dinas

Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh, adalah sebesar 0,499 pada satuan skala likert

- Koefisien regresi tingkat pendidikan (X_1) sebesar 0,223. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel tingkat pendidikan akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh sebesar 22,3% dengan asumsi variabel keterampilan kerja (X_2) dan sikap kerja (X_3) dianggap konstan.
- Koefisien regresi keterampilan kerja (X_2) sebesar 0,334. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel keterampilan kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh sebesar 33,4% dengan asumsi variabel Tingkat pendidikan (X_1), dan Sikap Kerja (X_3) dianggap konstan
- Koefisien regresi sikap kerja (X_3) sebesar 0,391. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel Sikap Kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh. sebesar 39,1% dengan asumsi variabel Tingkat pendidikan (X_1) dan Keterampilan kerja (X_2), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti bahwa variabel tingkat sikap kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai Pada Dinas

Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 48,4%

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

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

Tabel IV.10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,939 ^a	,881	,872	,25738

a. Predictors: (Constant), Sikap Kerja (X3), Keterampilan kerja (X2), Tingkat pendidikan (X1)

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,939 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 93,9%. Artinya faktor tingkat pendidikan (X₁), keterampilan kerja (X₂), dan sikap kerja (X₃) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,872 artinya bahwa sebesar 87,2% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan tingkat pendidikan (X_1), keterampilan kerja (X_2) dan sikap kerja (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 12,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti pengalaman kerja, kemampuan kerja dan kompetensi

4.5.2. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh tingkat pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.11
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1	Regression	17,726	3	5,909	89,198	2,866	,000 ^b
	Residual	2,385	36	,066			
	Total	20,111	39				

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)

b. Predictors: (Constant), Sikap Kerja (X_3), Keterampilan kerja (X_2), Tingkat pendidikan (X_1)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 89,198 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,866. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (89,198) lebih besar dari F_{table} (2,866). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel tingkat pendidikan (X_1), keterampilan kerja (X_2) dan sikap kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh.

4.5.3. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh Tingkat pendidikan, Keterampilan kerjadan Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh., digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Tingkat pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh tingkat pendidikan (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9 nilai t_{hitung} (3,430) lebih besar dari t_{tabel} (2,028), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh dan signifikan

antara tingkat pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh, artinya tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh.

2. Pengaruh Keterampilan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh keterampilan kerja terhadap variabel kinerja pegawai(Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9 nilai t_{hitung} (4,229) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,028) nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh.

3. Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh sikap kerja terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9 nilai t_{hitung} sebesar 6,237 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% adalah 2,028. oleh karena t_{hitung} (6,237) lebih besar dari t_{tabel} (2,028) maka menolak H_a dan merima H_0 . Artinya faktor sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh.

4.6. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat pendidikan dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu

penelitian dari Sendow (2016) dan Oroh (2016) serta Suhartini (2016) karena variabel independent (tingkat pendidikan dan sikap kerja) yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Implikasi penelitian ini yaitu kinerja pegawai saat ini sudah baik dengan adanya tingkat pendidikan kerja yang baik serta adanya sikap kerja pegawai. Hal ini disebabkan pegawai memiliki kualitas kerja yang baik, kemudian pegawai dapat meningkatkan kuantitas kerja disetiap tugas yang diberikan, pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan efektif serta memiliki keahlian kerja yang baik.

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

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

1. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Oroh (2017) karena variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai. Semakin tinggi baik tingkat pendidikan maka semakin tinggi juga kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh
2. Keterampilan kerja berpengaruh kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Sendow (2016) dan Shartini (2016) karena variabel yang diteliti berbeda yaitu penelitian sebelumnya menyatakan keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai. Semakin tinggi keterampilan kerja maka semakin tinggi juga kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh
3. Sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Oroh (2016) karena variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai. Semakin rendah sikap

kerja maka semakin rendah juga kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh

4. Tingkat pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada Dinas Kebudayaan UPTD Taman Budaya Kota Banda Aceh di sebagai berikut:

1. Pimpinan dapat memberikan arahan kerja kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas yang baik dan tepat waktu. Kemudian pimpinan dapat melakukan suatu kegiatan yang dapat mendorong semangat kerja pegawai dan menjadi suatu dampak baik kepada pegawai dengan melakukan komunikasi dua arah insentif dengan cara mendekati person/ orang pegawai.
2. Menyampaikan informasi yang jelas kepada semua pegawai dengan cara pengumuman resmi dan lakukan pendekatan dalam memastikan informasi tepat waktu
3. Pemberian pengetahuan rohani atau pencerahan jiwa seperti membicarakan jangan malas kerja. Apabila kalian malas dalam bekerja dan memakan gaji tidak sesuai dengan kerjaan, maka haram hukumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I komang Ni Wayan Mujiati, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azzidheny, Muhammad. (2016). Pengaruh Knowledge Management Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BAPPEDA Kota Bandung. *Jurnal Sarjana Ekonomi, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Komputer Indonesia, Bandung*
- Choirina, F. D. (2018). *Analisis Pengaruh Praktek Knowledge Management DalamMemediasi Dukungan Information Technology Terhadap Kinerja Karyawan*. Tesis.Universitas Diponegoro, Indonesia.
- Endriana, Yuni. (2018). *Pengaruh Knowledge Management dan Strategic Partner Human Resources terhadap Perencanaan Strategik dan Kinerja Organisasi*. Tesis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Hardjanto, Imam. (2018) *Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA)*. Malang
- Hariandja, MarihotTua. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. GramediaWidiasarana Indonesia.
- Haris, Abdul. (2016). *7 Pilar Perusahaan Unggul*. Jakarta: PT. GramediaPustakaUtama
- Hasbullah, (2018). *Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Ikramawati (2016) *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kumala Motor Sejahtera Abadi Kendari)*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari.
- Kreitner & Kinicki. (2018). *Organizational Behavior*. 8th Edition. McGraw Hill International Edition.
- Kusuma, F.S.D dan Devie. (2017). Analisis Pengaruh Knowledge Management Terhadap Keunggulan Bersaing Dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Business Accounting Review*, Vol. 1, No. 2
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: rafika ADITAMA.

- Mangkunegara, Anwar. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Memah (2016) Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Manajemen Vol. 1, No. 2*
- Mulyadi. (2018). *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nawawi, Ismail. (2012). *Tingkat Pendidikan (Knowledge Management)*. Ghalia Indonesia. Bogor
- Nisa, R.C. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 39 No.2*.
- Nisak, Fahrur. (2016). *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf Pada SMK N Sekota Pekalongan*. Skripsi Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Oroh (2016) Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado). *Jurnal Manajemen*
- Robbins, Stephen. P. & Timothy, A. Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin. (2017). *Metodologi Penelitian*. Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sendow (2016) Pengaruh Knowledge Management, Skill Dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Di Manado). *Jurnal Manajemen*
- Silvianita, Anita. (2016). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Organisasi Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal e-Proceeding of Management : Vol.3, No.2*.
- Simamora, Henry. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : STIE YKPN.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini (2016) Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Vol. 1, No. 2*
- Sundiman, Didi. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur). *DeReMa Jurnal Manajemen Vol. 12 No. 1*
- Supomo dan Indriantoro, Nur. (2012). *Metodologi Penelitian Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE. Yogyakarta.
- Supranto. (2012). *Statistik Teori dan Aplikasi*, Jakarta: Erlangga
- Sutrisno, Wahyudi. (2018). *Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Keadilan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Perusahaan X*. Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia,).
- Tobing, Paul L. (2018). *Knowledge Management : Konsep, Arsitektur dan Implementasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Wicaksono, Teguh. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Universitas Islam Kalimantan M A B Banjarmasin). *Jurnal Ekonomi Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin*.
- Widiantarto (2016) Pengaruh Personal Knowledge, Job Procedure Dan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Penerapan Knowledge Management pada PT. Nasmoco Karangjati Motor). *Jurnal Manajemen*
- Widodo. (2018). Pengaruh Knowledge Management, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Armada Tran's Oil Bengkulu). *Jurnal Manajemen*.
- Winardi, J. (2018). *Motivasi dan Permotivasi* . Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Yusriadi. (2018). *Pengaruh Kompetensi Pedagogik Guru terhadap Hasil Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Ekonomi di Madrasah Aliyah Pompanua Kabupaten Bone*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Makassar: UNM Makassar

KUISIONER

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

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

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin :
 - (1). Pria
 - (2). Wanita
2. Usia :
 - (1). < 20 tahun
 - (2). 20 – 29 tahun
 - (3). 30 – 39 tahun
 - (4). 40 – 49 tahun
 - (5). > 50 tahun
3. Status Perkawinan :
 - (1). Kawin
 - (2). Belum Kawin
 - (3). Pernah Menikah
4. Pendidikan Terakhir :
 - (1). SMU
 - (2). Diploma
 - (3). Sarjana (S1)
 - (4). Pasca Sarjana (S2)
5. Pendapatan Rata-rata Perbulan
 - (1). < Rp 1.000.000
 - (2). Rp 1.000.000 – Rp 2.500.000
 - (3). Rp 2.600.000 – Rp 4.000.000
 - (4). Rp 4.600.000 – Rp 5.500.000
 - (5). > Rp 5.500.000
6. Masa Kerja
 - (1). < 2 Tahun
 - (2). 2-5 Tahun
 - (3). 6-10 Tahun
 - (4). 11-15 Tahun
 - (5). > 15 Tahun

Keterangan

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

a. Kinerja Pegawai (Y)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Kualitas kerja saya dapat diterima oleh pimpinan					
2	Kuantitas kerja saya sesuai dengan kemampuan saya					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
4	Saya yakin dapat mengandalkan pekerjaan saya dengan baik					
5	Saya selalu hadir kekantor dan mematuhi peraturan					

b. Tingkat Pendidikan (X_1)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Wawasan yang saya miliki mengalami peningkatan setelah mengikuti pendidikan.					
2	Saya dapat menyelesaikan tugas karena adanya pengetahuan kerja yang baik					
3	Karir saya lebih meningkat di lingkungan organisasi ini setelah mengikuti pendidikan.					
4	Sikap dan perilaku saya dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang saya miliki.					
5	Pendidikan yang saya tempuh sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi.					

c. Keterampilan Kerja (X₂)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa aman karena mempunyai cara menyelesaikan tugas dengan keahlian saya					
2	Prosedur kerja di kantor saya saat ini merupakan prosedur yang terbaik dalam melaksanakan tugas					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas berdasarkan jabatan yang saya terima					
4	Ukuran tugas yang diberikan oleh pimpinan dapat saya selesaikan dengan jangka waktu yang telah ditentukan					
5	Ukuran kualitas pekerjaan saya sudah sesuai dengan tingkat pendidikan saya					

d. Sikap Kerja (X₃)

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

Lampiran 2 Data Jawaban Kuisisioner

NO	KARAKTERISTIK						Indikator						Y	Indikator						X1	Indikator						X2	Indikator				X3
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4	A5	B1		B2	B3	B4	B5	C1	C2		C3	C4	C5	D1	D2	D3						
1	2	3	1	2	3	3	4	2	4	3	4	3,3	4	4	3	4	4	3,8	4	2	4	4	4	3,6	4	4	4	4				
2	2	4	1	2	3	4	2	2	3	3	2	2,5	2	2	3	3	2	2,4	2	2	3	3	2	2,4	2	3	3	2,7				
3	1	5	1	3	3	5	2	3	5	4	2	3,5	2	3	5	1	4	3	2	3	5	3	4	3,4	3	2	3	2,7				
4	2	3	1	2	4	3	4	4	4	2	3	3,5	4	4	4	2	3	3,4	4	4	4	3	4	3,8	4	3	3	3,3				
5	1	4	1	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	3	3,8	4	4	3	4	4	3,8	4	3	4	3,7				
6	2	3	1	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4,2	4	4	4	3	4	3,8	4	4	3	3,7					
7	1	5	1	3	4	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	3	3,4	4	4	3	4	3	3,6	4	3	4	3,7				
8	1	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3,8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,7				
9	1	2	2	3	4	2	3	4	4	3	2	3,5	4	4	4	3	2	3,4	3	4	4	4	4	3,8	4	4	4	4				
10	1	3	1	2	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3,6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,7				
11	1	4	1	3	3	4	4	4	4	3	1	3,8	1	1	2	3	4	2,2	4	4	4	2	3	3,4	1	1	2	1,3				
12	2	3	1	3	3	3	3	4	4	4	4	3,8	1	2	4	2	3	2,4	3	4	4	3	2	3,2	1	2	3	2				
13	1	2	2	4	4	2	1	1	2	3	2	1,8	2	3	4	4	3	3,2	1	1	2	3	4	2,2	4	4	3	3,7				
14	2	5	1	3	3	5	1	2	4	2	3	2,3	3	1	2	4	1	2,2	1	2	4	1	2	2	3	4	1	2,7				
15	1	4	1	3	4	4	2	3	4	4	3	3,3	3	3	4	4	4	3,6	2	3	4	3	4	3,2	4	4	3	3,7				
16	1	4	1	2	5	4	3	1	2	4	3	2,5	3	4	4	4	4	3,8	3	1	2	4	4	2,8	4	3	4	3,7				
17	1	3	1	2	4	5	3	3	4	4	2	3,5	4	4	4	4	2	3,6	3	3	4	4	4	3,6	3	2	4	3				
18	2	2	2	3	4	2	3	4	4	4	4	3,8	3	4	4	4	3	3,6	3	4	4	3	3	3,4	4	2	3	3				
19	1	3	1	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3,8	4	4	4	3	4	3,8	4	3	3	3,3				
20	1	4	1	3	3	4	3	4	4	4	3	3,8	4	4	4	3	2	3,4	3	4	4	3	4	3,6	4	4	3	3,7				
21	1	3	1	2	4	3	4	4	3	4	3	3,8	4	4	4	4	3	3,8	4	4	3	4	4	3,8	4	3	4	3,7				
22	1	2	2	3	3	2	4	4	4	3	2	3,8	4	3	4	4	3	3,6	4	4	4	3	4	3,8	1	3	3	2,3				
23	1	3	1	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4,4	4	4	4	3	4	3,8	4	4	3	3,7				
24	2	4	1	3	5	5	4	3	4	4	3	3,8	3	4	3	4	2	3,2	4	3	4	3	4	3,6	4	3	3	3,3				
25	1	3	1	2	3	3	4	4	5	5	3	4,5	3	2	5	3	1	2,8	4	4	5	1	5	3,8	2	1	1	1,3				
26	2	3	1	2	4	3	3	4	3	4	4	3,5	4	5	5	4	5	4,6	3	4	3	2	3	3	5	4	2	3,7				
27	2	4	1	4	3	4	3	2	5	3	4	3,3	4	5	4	3	5	4,2	3	2	5	3	3	3,2	4	4	3	3,7				
28	1	5	1	3	4	5	4	5	5	4	2	4,5	4	4	4	4	5	4,2	4	5	5	4	4	4,4	3	3	4	3,3				
29	2	3	1	2	4	3	4	5	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4,6	4	5	4	4	4	4,2	4	3	4	3,7				
30	1	4	1	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4,8	4	4	4	5	4	4,2	4	4	5	4,3				
31	2	3	1	3	4	3	4	5	5	5	3	4,8	5	4	5	5	5	4,8	4	5	5	3	2	3,8	2	3	3	2,7				
32	1	5	1	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4,4	5	5	5	4	4	4,6	3	3	4	3,3				
33	2	4	1	3	4	4	5	4	5	5	3	4,8	5	5	5	5	4	4,8	5	4	5	4	4	4,4	4	4	4	4				
34	1	2	2	3	4	2	4	4	5	5	3	4,5	5	5	5	4	4	4,6	4	4	5	2	2	3,4	3	2	2	2,3				
35	1	3	2	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4,2	5	5	5	3	3	4,2	3	3	3	3				
36	1	4	1	3	5	4	5	5	5	4	4	4,8	4	4	5	5	3	4,2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4,7				
37	2	3	1	3	3	3	5	4	4	4	4	4,3	4	3	3	5	4	3,8	5	4	4	5	4	4,4	4	4	5	4,3				
38	2	2	2	2	4	1	4	4	5	5	4	4,5	4	4	5	5	4	4,4	4	4	5	4	4	4,2	4	4	4	4				
39	2	5	1	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3,2	3	3	3	4	4	3,4	4	4	4	4				
40	1	4	1	3	3	5	4	4	3	4	4	3,8	1	2	1	3	1	1,6	4	4	3	4	4	3,8	3	4	4	3,7				

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	24	60,0	60,0	60,0
Wanita	16	40,0	40,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29 tahun	6	15,0	15,0	15,0
30-39 tahun	15	37,5	37,5	52,5
40-49 tahun	13	32,5	32,5	85,0
> 50 tahun	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Status Perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kawin	33	82,5	82,5	82,5
Belum kawin	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	12	30,0	30,0	30,0
Sarjana	25	62,5	62,5	92,5
Pasca Sarjana	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Pendapatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rp 2.600.000 – Rp 4.000.000	15	37,5	37,5	37,5
Rp 4.600.000 – Rp 5.500.000	20	50,0	50,0	87,5
> Rp 5.500.000	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 2 Tahun	1	2,5	2,5	2,5
2-5 Tahun	5	12,5	12,5	15,0
6-10 Tahun	11	27,5	27,5	42,5
11-15 Tahun	10	25,0	25,0	67,5
> 15 Tahun	13	32,5	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Pegawai (Y)

A1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	STS	2	5,0	5,0	5,0
	TS	3	7,5	7,5	12,5
	KS	9	22,5	22,5	35,0
	S	21	52,5	52,5	87,5
	SS	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5,0	5,0	5,0
	TS	4	10,0	10,0	15,0
	KS	5	12,5	12,5	27,5
	S	23	57,5	57,5	85,0
	SS	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5,0	5,0	5,0
	KS	7	17,5	17,5	22,5
	S	20	50,0	50,0	72,5
	SS	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5,0	5,0	5,0
	KS	9	22,5	22,5	27,5
	S	20	50,0	50,0	77,5
	SS	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,5	2,5	2,5
	TS	8	20,0	20,0	22,5
	KS	13	32,5	32,5	55,0
	S	16	40,0	40,0	95,0
	SS	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Tingkat Pendidikan (X1)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7,5	7,5	7,5
	TS	3	7,5	7,5	15,0
	KS	9	22,5	22,5	37,5

S	20	50,0	50,0	87,5
SS	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

B2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	5,0	5,0	5,0
TS	4	10,0	10,0	15,0
KS	6	15,0	15,0	30,0
S	22	55,0	55,0	85,0
SS	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

B3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	2,5	2,5	2,5
TS	2	5,0	5,0	7,5
KS	7	17,5	17,5	25,0
S	18	45,0	45,0	70,0
SS	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

B4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	2,5	2,5	2,5
TS	2	5,0	5,0	7,5
KS	9	22,5	22,5	30,0
S	18	45,0	45,0	75,0
SS	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

B5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	7,5	7,5	7,5
TS	5	12,5	12,5	20,0
KS	11	27,5	27,5	47,5
S	16	40,0	40,0	87,5
SS	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Keterampilan Kerja (X2)

C1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	5,0	5,0	5,0
TS	3	7,5	7,5	12,5
KS	9	22,5	22,5	35,0
S	21	52,5	52,5	87,5
SS	5	12,5	12,5	100,0

Total	40	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

C2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	5,0	5,0	5,0
TS	4	10,0	10,0	15,0
KS	5	12,5	12,5	27,5
S	23	57,5	57,5	85,0
SS	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

C3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	5,0	5,0	5,0
KS	7	17,5	17,5	22,5
S	20	50,0	50,0	72,5
SS	11	27,5	27,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

C4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	5,0	5,0	5,0
TS	3	7,5	7,5	12,5
KS	16	40,0	40,0	52,5
S	16	40,0	40,0	92,5
SS	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

C5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	12,5	12,5	12,5
KS	6	15,0	15,0	27,5
S	27	67,5	67,5	95,0
SS	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Lampiran 7 Frequencies Sikap Kerja (X3)

D1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	7,5	7,5	7,5
TS	3	7,5	7,5	15,0
KS	8	20,0	20,0	35,0
S	25	62,5	62,5	97,5
SS	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5,0	5,0	5,0
	TS	5	12,5	12,5	17,5
	KS	16	40,0	40,0	57,5
	S	16	40,0	40,0	97,5
	SS	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5,0	5,0	5,0
	TS	3	7,5	7,5	12,5
	KS	16	40,0	40,0	52,5
	S	16	40,0	40,0	92,5
	SS	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Lampiran 8 Validitas dan Reliability Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,766	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3,60	,982	40
A2	3,68	1,023	40
A3	4,00	,816	40
A4	3,90	,810	40

A5	3,25	,927	40
----	------	------	----

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	14,83	6,302	,720	,650
A2	14,75	6,295	,677	,667
A3	14,43	8,097	,441	,753
A4	14,53	7,692	,549	,721
A5	15,18	8,251	,420	,795

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	84,355	39	2,163	6,743	,000
Within People Between Items	13,680	4	3,420		
Residual	79,120	156	,507		
Total	92,800	160	,580		
Total	177,155	199	,890		

Grand Mean = 3,69

Lampiran 9 Validitas dan Reliability Tingkat Pendidikan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,818	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,53	1,062	40
B2	3,65	1,027	40
B3	3,95	,959	40
B4	3,85	,949	40
B5	3,38	1,102	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	14,83	9,122	,757	,736
B2	14,70	9,241	,771	,733
B3	14,40	10,605	,573	,793
B4	14,50	11,179	,477	,819
B5	14,98	10,384	,494	,819

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between People	117,820	39	3,021		
Within People	8,770	4	2,192	3,994	,004
Between Items	85,630	156	,549		
Residual	94,400	160	,590		
Total	212,220	199	1,066		

Grand Mean = 3,67

Lampiran 10 Validitas dan Reliability Keterampilan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,698	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,60	,982	40
C2	3,68	1,023	40
C3	4,00	,816	40
C4	3,38	,925	40
C5	3,65	,770	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	14,70	5,036	,759	,497
C2	14,63	5,471	,591	,583
C3	14,30	7,292	,414	,701
C4	14,93	6,892	,429	,701
C5	14,65	7,464	,406	,702

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	72,880	39	1,869	3,560	,008
Within People	8,030	4	2,008		
Between Items Residual	87,970	156	,564		
Total	96,000	160	,600		
Total	168,880	199	,849		

Grand Mean = 3,66

Lampiran 11 Validitas dan Reliability Sikap Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,724	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	3,45	,959	40
D2	3,23	,891	40
D3	3,38	,925	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	6,60	2,349	,579	,595
D2	6,83	2,456	,616	,553

D3	6,68	2,738	,450	,747
----	------	-------	------	------

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	64,633	39	1,657		
Within People				1,150	,322
Between Items	1,050	2	,525		
Residual	35,617	78	,457		
Total	36,667	80	,458		
Total	101,300	119	,851		

Grand Mean = 3,35

Lampiran 12 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Sikap Kerja (X3), Keterampilan Kerja (X2), Tingkat Pendidikan (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,939 ^a	,881	,872	,25738

a. Predictors: (Constant), Sikap Kerja (X3), Keterampilan Kerja (X2), Tingkat Pendidikan (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17,726	3	5,909	89,198	,000 ^b
	Residual	2,385	36	,066		
	Total	20,111	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Sikap Kerja (X3), Keterampilan Kerja (X2), Tingkat Pendidikan (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,499	,277		1,802	,080
	Tingkat Pendidikan (X1)	,223	,065	,242	3,430	,002
	Keterampilan Kerja (X2)	,334	,079	,380	4,229	,000
	Sikap Kerja (X3)	,391	,063	,404	6,237	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

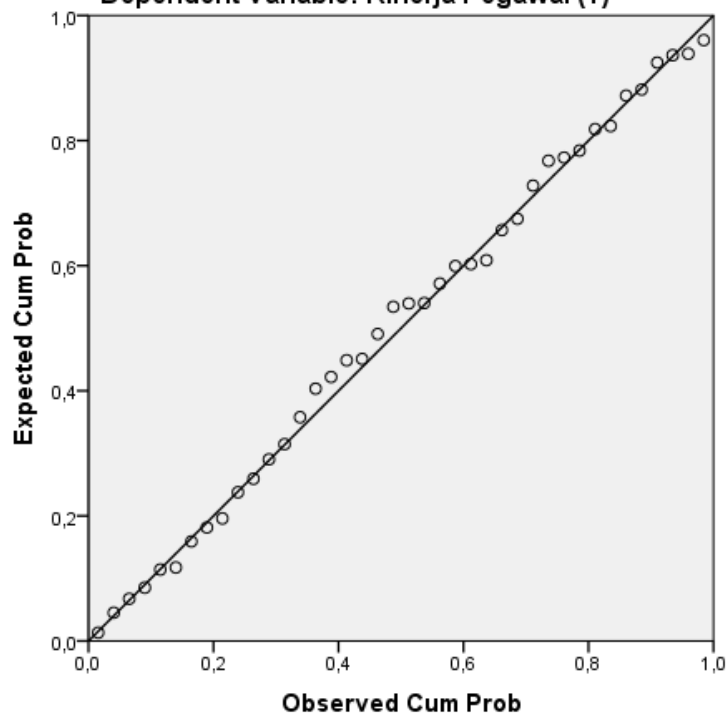
Coefficients^a

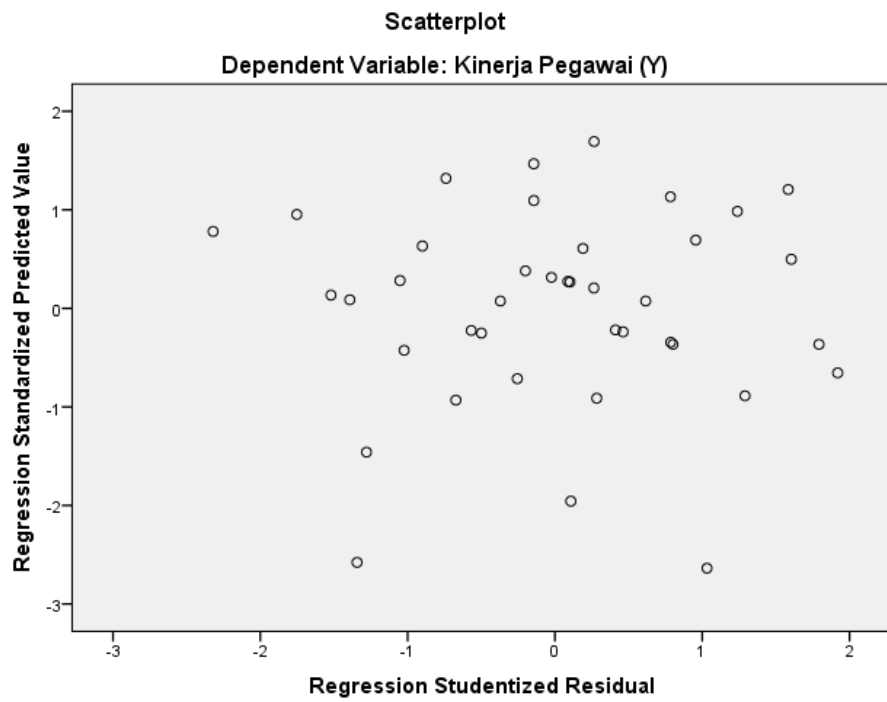
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Tingkat Pendidikan (X1)	,663	1,509
	Keterampilan Kerja (X2)	,731	1,369
	Sikap Kerja (X3)	,784	1,275

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)





Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

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

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

NILAI T TABEL

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

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

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

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

Note: n = Jumlah Sampel