

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, KEMAMPUAN
KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN
UMUM KANTOR WALIKOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tuga-Tugas dan Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

PUTRI MUKIRAH

1902120336



FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

BANDA ACEH

2023



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, 28 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

PUTRI MUKIRAH
NPM : 1902120336

Dengan judul:

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, KEMAMPUAN KERJA,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN UMUM KANTOR
WALIKOTA 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
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Dr. Febyolla Presilawati, SE., MM
NIK. 19721116 201506 2 001

Pembimbing II

Amelia Rahmi, SE., M.M
NIK. 19830119 201306 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, 28 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

PUTRI MUKIRAH
NPM : 1902120336

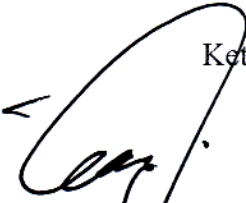
Dengan judul:

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, KEMAMPUAN KERJA,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN UMUM KANTOR
WALIKOTA BANDA ACEH**

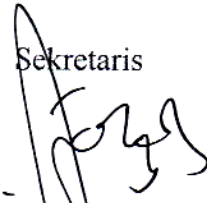
Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 13 Agustus 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


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

Sekretaris


Dr. Febyolla Presilawati, SE., MM
NIK. 19721116 201506 2 001

Anggota


Amelia Rahmi, SE., M.M
NIK. 19830119 201306 2 001

Anggota


Hj. Nadiya, SE., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

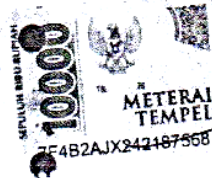

Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 28 Agustus 2023

Yang Menyatakan



Putri Mukirah

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Putri Mukirah

NPM : 1902120336

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, KEMAMPUAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN UMUM KANTOR WALIKOTA BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada Tanggal : 28 Agustus 2023

Yang Menyatakan,



Putri Mukirah

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 Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Kantor Walikota Banda Aceh**”. Penulisan ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh Banda Aceh. Selanjutnya selawat 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, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, S.E.,M.Si.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Suryani Murad, SE,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Dr. Tuwisna, S.E.,M.M selaku Ketua Lab Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Dr. Febyolla Presilawati, SE.,MM selaku dosen pembimbing pertama yang telah banyak memberikan saran dalam penulisan skripsi ini.

5. Ibu Amelia Rahmi, SE.,MM sebagai dosen pembimbing kedua yang telah banyak menyumbangkan waktu dan pikirannya demi kesempurnaan skripsi ini.
6. Pegawai Kontrak Kantor Walikota Banda Aceh yang telah bersedia memberikan data dengan cara berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian.
7. Ayahanda dan Ibunda yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita.
8. Kepada Adik-adik dan keponakan yang telah mensupport peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada sahabat penulis terima kasih atas bantuan kalian yang telah menemani peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT jugalah kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendak-Nya. Amin ya rabbal alamin.

Banda Aceh, Mei 2023

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	8
2.1 Kinerja Pegawai	8
2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	8
2.1.2 Faktor-faktor Kinerja Pegawai	9
2.1.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	10
2.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	10
2.2.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia	10
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia	11
2.2.3 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia	12
2.3 Kemampuan Kerja	13
2.3.1 Pengertian Kemampuan Kerja	13
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja.....	14
2.3.3 Indikator yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja.....	14
2.4 Disiplin Kerja	15
2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja	15
2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	17
2.4.3 Indikator Disiplin Kerja	18
2.5 Penelitian Sebelumnya	18
2.6 Kerangka Pemikiran.....	23
2.6.1 Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai	24
2.6.2 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	24
2.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja Pegawai	24
2.7 Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Desain Penelitian.....	27
3.1.1 Jenis Penelitian.....	27
3.1.2 Horizon Waktu	28
3.1.3 Unit Analisis.....	28

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	29
3.2.1 Populasi	29
3.2.2 Sampel Penelitian	29
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.3.1 Sumber Data.....	30
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel.....	33
3.5 Teknik Analisis Data.....	35
3.6 Pengujian Data	36
3.6.1 Pengujian Validitas	36
3.6.2 Pengujian Reliabilitas.....	36
3.7 Pengujian Asumsi Klasik	37
3.7.1 Uji Normalitas	37
3.7.2 Uji Multikolinieritas.....	38
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas.....	38
3.8 Pengujian Hipotesis.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	40
4.2. Karakteristik Responden.....	43
4.3. Pengujian Data.....	46
4.3.1 Uji Validitas Instrumen	46
4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen.....	47
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	48
4.4. Analisis Deskriptif	52
4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai.....	52
4.4.2 Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia	53
4.4.3 Variabel Kemampuan Kerja	54
4.4.4 Variabel Disiplin Kerja.....	55
4.5. Pembahasan	56
4.5.1 Pengujian Hipotesis	56
4.5.2 Uji Parsial (uji t)	59
4.5.3 Uji Serempak (uji F)	61
4.5.4 Implikasi Penelitian	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	63
5.1. Kesimpulan.....	63
5.2. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA.....	65

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Data Pra Survei Terkait Kinerja Pegawai	3
Tabel 1.2 Hasil Data Pra Survei Disiplin kerja	4
Tabel 2.1 Perbedaan dan Persamaan Dengan Penelitian Sebelumnya	21
Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian	28
Tabel 3.2 Pegawai Bagian Umum Kantor Walikota Banda Aceh	29
Tabel 3.3 Skala Pengukuran.....	32
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel.....	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	44
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	44
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....	45
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	45
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	46
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	50
Tabel 4.10 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	52
Tabel 4.11 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	53
Tabel 4.12 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kemampuan Kerja.....	54
Tabel 4.13 Penjelasan Responden Terhadap Disiplin Kerja.....	55
Tabel 4.14 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Pegawai	57
Tabel 4.15 Model Summury	59
Tabel 4.16 Anova	61

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Walikota Banda Aceh	42
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas.....	49
Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Data Jawaban Kuesioner

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Pegawai (Y)

Lampiran 5 Frequencies Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)

Lampiran 6 Frequencies Kemampuan Kerja (X2)

Lampiran 7 Frequencies Disiplin Kerja (X3)

Lampiran 8 Validitas dan Reliability Kinerja Pegawai (Y)

Lampiran 9 Validitas dan Reliability Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)

Lampiran 10 Validitas dan Reliability Kemampuan Kerja (X2)

Lampiran 11 Validitas dan Reliability Disiplin Kerja (X3)

Lampiran 12 Regression

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Kantor Walikota. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 96 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (serempak) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat Pengembangan Sumber Daya Manusia 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Kantor Walikota. Kemudian secara parsial yaitu Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Kantor Walikota.

Kata Kunci: *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Human Resource Development, Work Ability and Work Discipline on the Performance of Employees in the General Section of the Mayor's Office. The sample size of this study was 96 respondents. Research data was collected through a list of questions / questionnaires and documentation studies. Testing the hypothesis using multiple linear regression analysis, F test (simultaneous) and t test (partial) is intended to determine the effect of the independent variable on the dependent variable at the Human Resource Development level of 95% ($\alpha = 0.05$). The results of the study show that by means of a simultaneous test between the variables Human Resource Development, Work Ability and Work Discipline affect the Performance of Employees in the General Section of the Mayor's Office. Then partially, namely the Development of Human Resources, Work Ability and Work Discipline affect the Performance of Employees in the General Section of the Mayor's Office.

Keywords : *Human Resource Development, Work Ability, Work Discipline and Employee Performance.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset berharga yang dimiliki oleh suatu instansi pemerintahan karena sumber daya manusia memiliki peran cukup penting untuk menjalankan berbagai fungsi-fungsi dalam suatu instansi pemerintahan seperti ikut serta dalam merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional instansi pemerintahan.

Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan (Maduningtias, 2019). Setiap instansi pemerintahan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang diinginkan instansi, diperlukan penilaian pengukuran kinerja pegawai. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu rangkaian kegiatan organisasi atau institusi yang dilaksanakan dalam interval waktu tertentu dan didesain untuk melahirkan perubahan sikap mental dan keahlian pegawai sehingga mereka mampu menyelesaikan penugasan yang berhubungan dengan peran dan tanggung jawabnya dimasa depan. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan proses pengembangan kemampuan pegawai sebagai seorang individu dan menemukan serta memanfaatkan potensi yang ada.

Kemampuan dalam bekerja seorang pegawai mutlak dimiliki oleh pegawai sehingga aktivitas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Beberapa indikasi dari kemampuan kerja para pegawai dengan sendirinya dapat menunjukkan

adanya kemampuan kerja secara keseluruhan, dimana kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai dapat menunjukkan tingkat kemampuan kerja yang dimiliki. Dengan adanya kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai maka dengan sendirinya dapat mencerminkan kinerja yang akan dihasilkan oleh pegawai. Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai akan memberikan dukungan atas upaya pemerintahan dalam proses persiapan tujuan pemerintahan.

Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin pegawai suatu instansi maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan pegawai yang berkualitas.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dinilai berdasarkan kecakapan, pengalaman, usaha dan kesempatan. Oleh karena itu, pencapaian target kerja seseorang yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas akan menunjukkan kinerja seseorang. Atas dasar penilaian dilakukan *review* bersama atasan dan bawahan untuk mengetahui apakah ada kesalahan dalam proses kinerja pegawai.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan oleh peneliti terhadap 20 Pegawai bagian umum Kantor Walikota Banda Aceh. Para pegawai memiliki jawaban yang beragam atas pertanyaan yang ada pada kuesioner. Survei ini dilakukan oleh peneliti untuk melihat gambaran awal dalam mengkaji suatu masalah atau fenomena yang ingin diteliti. Kemudian masalah atau fenomena tersebut akan dikaitkan dengan teori dari penelitian terdahulu. Hasil persepsi Pra Survei terhadap 20 responden dapat dilihat pada tabel 1.1 :

Tabel 1.1
Hasil Data Pra Survei terkait Kinerja Pegawai

No	Indikator	Jawaban										Jumlah Frekuensi X Skor	Rata- Rata
		1		2		3		4		5			
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
1	Kualitas Kerja	1	5	1	5	1	5	7	35	10	50	84	4,2
2	Kuantitas	1	5	2	10	3	15	6	30	8	40	78	3,9
3	Ketepatan Waktu	1	5	2	10	3	15	4	20	10	50	80	4
4	Efektivitas	1	5	1	5	5	25	3	15	10	50	80	4
5	Kemandirian	1	5	1	5	3	15	7	35	8	40	80	4
Jumlah		5	-	7	-	15	-	27	-	46	-	-	4,02

Sumber : Pegawai Bagian Umum (2022)

Berdasarkan hasil pra survei yang saya lakukan pada pegawai bagian umum Kantor Walikota Banda Aceh, kinerja para pegawai bagian umum Kantor Walikota Banda Aceh sudah bagus, para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik. Akan tetapi disurvei awal ini saya juga menemukan masalah terkait dengan disiplin kerja pada pegawai bagian umum Kantor Walikota Banda Aceh. Berdasarkan hal tersebut untuk menggambarkan disiplin kerja mari kita lihat hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti pada tabel 1.2 :

Tabel 1.2
Hasil Data Pra Survei Disiplin Kerja

No	Indikator	Jawaban										Jumlah Frekuensi X Skor	Rata-Rata
		1		2		3		4		5			
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
1	Kehadiran Ditempat Kerja	5	25	5	25	4	20	3	15	3	15	54	2,7
2	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	3	15	3	15	5	25	4	20	5	25	56	2,8
3	Ketaatan Pada Standar Kerja	1	5	3	15	4	20	6	30	6	30	72	3,6
4	Tingkat Kewaspadaan Tinggi	1	5	2	10	3	15	7	35	7	35	77	3,85
5	Bekerja Etis	2	10	2	10	4	20	6	30	6	30	72	3,6
Jumlah		12	-	15	-	20	-	26	-	27	-	-	3,31

Sumber : Pegawai Bagian Umum (2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa hasil pra survei yang dilakukan kepada 20 responden terhadap disiplin kerja ditemukan masalah bahwa disiplin kerja yang dimiliki pegawai bagian umum Kantor Walikota Banda Aceh masih kurang efektif. Salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai adalah besarnya gaji dan kompensasinya. Jika gaji dan tunjangan pegawai mendapatkan jumlah yang memuaskan, maka hal ini akan membuat pegawai lebih semangat bekerja karena ia merasa dirinya dihargai dengan baik oleh instansi. Sebaliknya, jika gaji yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang harus diselesaikan oleh pegawai, tidak menutup kemungkinan ia akan mencari penghasilan lain dari luar untuk menutup kebutuhannya, yang mana akan berimbas pada waktu yang ia berikan pada instansi. Bisa jadi karena terlalu sibuk dengan

urusan bisnisnya, pegawai tersebut sering tidak masuk atau datang terlambat ke kantor.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kemampuan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Kantor Walikota Banda Aceh.”**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah

1. Seberapa besar pengaruh pengembangan sumber daya manusia secara parsial terhadap kinerja pegawai bagian umum Kantor Walikota Banda Aceh.
2. Seberapa besar pengaruh kemampuan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai bagian umum Kantor Walikota Banda Aceh.
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai bagian umum Kantor Walikota Banda Aceh.
4. Seberapa besar pengaruh pengembangan sumber daya manusia, kemampuan kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai bagian umum Kantor Walikota Banda Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah

:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia secara parsial terhadap kinerja pegawai bagian umum Kantor Walikota Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kemampuan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai bagian umum Kantor Walikota Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai bagian umum Kantor Walikota Banda Aceh.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia, kemampuan kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai bagian umum Kantor Walikota Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat berguna:

1. Manfaat Teoritis / Akademis
 - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian dalam melihat konsistensi hasil penelitian sehingga bermanfaat serta bisa dijadikan pembandingan dari hasil penelitian sejenis dan bisa menjadi bahan referensi lebih lanjut untuk pengembangan ilmu pengetahuan ekonomi, khususnya pada bidang manajemen.
2. Manfaat Praktis
 - a. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh kinerja yang meliputi pengembangan sumber daya manusia, kemampuan kerja, dan disiplin kerja.

- b. Bagi instansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk mendorong pihak manajemen untuk bisa menjadi lebih baik lagi dalam mengembangkan sumber daya manusia.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian adalah pengembangan sumber daya manusia, kemampuan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bagian umum Kantor Walikota Banda Aceh.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dinilai berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja pegawai bisa dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:139) menyatakan “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Sedangkan Sinambela (2018:480) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan

kepadanya. Untuk itu, perlu penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan. Kinerja pegawai memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2019:15) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi
Dalam hubungannya dengan kinerja instansi, dikatakan efektifitas bila tujuan telah tercapai, dan dikatakan efisien apabila kinerja memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.
2. Otoritas dan Tanggung Jawab
Dalam instansi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing pegawai yang ada dalam instansi mengetahui apa tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu instansi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.
3. Disiplin
Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara instansi dan pegawai.
4. Inisiatif
Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan instansi. setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

2.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Sugiono (2018:38) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, diantaranya:

1. Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas.
2. Kuantitas, merupakan jumlah dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan atau pengawasan.

2.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sebuah aktivitas yang dilakukan oleh suatu instansi dalam waktu tertentu untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian sumber daya manusia dan akhirnya meningkatkan produktifitas instansi secara menyeluruh. Menurut Krismiyati, (2017) Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap anggota, organisasi, dan penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Budiarti (2018:257) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Instansi perlu memahami bahwa individu

mempunyai keluarga dan kehidupan sosial sehingga tercipta kondisi timbal balik yang menguntungkan, artinya untuk memiliki pegawai berdaya guna dalam sebuah instansi maka aspek kemanusiaan fundamental dalam pengembangan pegawai.

Pengertian pengembangan menurut Sikula yang dikutip oleh Priansa (2016:147) sebagai berikut : “Pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang yang memanfaatkan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana personil manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum” Pengembangan sumber daya manusia biasanya bertanggung jawab untuk sejumlah kegiatan, termasuk perekrutan pegawai, pelatihan dan pengembangan, motivasi, penilaian kerja, kompensasi, perekrutan, manajemen kinerja, pengembangan instansi, keselamatan, kesejahteraan, manfaat, dan penghargaan. Selain beberapa hal diatas, konsep pengembangan sumber daya manusia perlu memperhatikan bakat pegawai sehingga terjadi peningkatan performa individu yang bermuara pada tujuan instansi.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2019:15) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. *Knowledge* (Pengetahuan)
Pengetahuan dapat diperoleh secara formal maupun non formal. Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama terhadap penghayatan akan pentingnya produktivitas. Tingginya kesadaran terhadap produktivitas dapat mendorong tenaga kerja yang bersangkutan untuk melakukan tindakan yang produktif.
2. *Skill* (Keterampilan)
Keterampilan seseorang merupakan hal penting dalam menunjang kegiatan produksi dan khususnya untuk mencapai produktivitas, karena dalam kenyataannya keterampilan yang dimiliki oleh sebagian besar tenaga kerja kita masih rendah mutunya, hal ini masalah tersendiri yang memerlukan perhatian khusus.
3. *Attitude* (Sikap)

Sikap seseorang tentunya akan mempengaruhi segala aktivitas yang dilakukan, karena sikap merupakan bagian yang hakiki dari kepribadian seseorang. Oleh karena itu besar kecilnya hasil kerja seseorang akan dipengaruhi pula oleh sikap yang dimiliki dalam berbagai kondisi yang ada.

4. *Behavior* (Perilaku)

Didalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan jalannya organisasi tentunya diwarnai oleh perilaku-perilaku individu yang merasa berkepentingan dalam kelompoknya masing-masing.

2.2.3 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan merupakan upaya-upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karir. Berikut merupakan indikator pengembangan sumber daya manusia menurut (Krismiyati, 2017:1) :

1. Motivasi

Suatu dorongan atau penyemangat kepada seseorang agar orang tersebut dapat berusaha untuk melakukan apa yang diinginkan itu tercapai dengan baik. Motivasi yang didapatkan bisa berasal dari atasan maupun dari dalam diri, ada hal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yaitu: yang didapatkan bisa berasal dari atasan seperti motivasi terhadap kekuasaan (dorongan hati untuk mempengaruhi perilaku orang lain serta mengontrol dan memanipulasi lingkungan) maupun dari dalam diri seperti motivasi terhadap prestasi (dorongan hati untuk memberikan sumbangan? Kontribusi nyata dalam setiap kegiatan).

2. Kepribadian

Kepribadian mencakup kebiasaan, sikap, sifat, yang dimiliki seseorang yang berkembang ketika seseorang berhubungan dengan orang lain. Kepribadian sangat berkaitan dengan nilai, norma, dan perilaku. Kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas.

3. Keterampilan

Keterampilan merupakan kecakapan untuk menyelesaikan tugas atau kecakapan yang disyaratkan. Dengan adanya pelatihan, keterampilan pegawai akan semakin membaik. Keterampilan yang baik dapat didapatkan dari dalam diri atau dengan pelatihan.

2.3 Kemampuan Kerja

2.3.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan suatu hal yang mempengaruhi kualitas pada suatu individu untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang optimal.

Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya.

Menurut Wibowo (2017:94) Kemampuan Kerja pada hakikatnya dapat dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual, emosional, dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya, tujuan disini adalah tujuan dari organisasi.

Menurut Robbins dalam Wibowo (2017:93) Kemampuan atau *ability* menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan oleh seseorang saat ini. Kemampuan menyeluruh individu pada dasarnya dibentuk oleh dua kelompok faktor penting : *Intellectual dan Physical Abilities*.

Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2017:96) memberikan kemampuan sebagai kapasitas mental dan fisik untuk mewujudkan berbagai tugas. Orang berbeda dengan hubungannya dalam sejumlah kemampuan, namun dapat dikelompokkan dalam dua kategori, yaitu *Intellectual dan Physical abilities*. Hanya ditekankan oleh mereka bahwa dalam *intellectual abilities* termasuk mewujudkan berbagai tugas kognitif.

Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson dalam Wibowo (2017:93) Kemampuan menunjukkan kapabilitas yang dimiliki orang relatif stabil untuk mewujudkan rentang aktivitas tertentu yang berbeda, tetapi berhubungan. Mereka berpendapat bahwa berbeda dengan *skill* atau keterampilan, yang dapat diperbaiki sepanjang waktu melalui pelatihan dan pengalaman, kemampuan atau *ability* relatif stabil. Meskipun kemampuan dapat berubah pelan-pelan sepanjang waktu dengan praktik dan pengulangan, tingkat kemampuan tertentu biasanya

membatasi seberapa banyak seseorang dapat memperbaiki, bahkan dengan pelatihan terbaik. Alasannya adalah kemampuan bersifat alamiah sedangkan keterampilan bersifat dapat dipelihara.

Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kemampuan dapat dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual, emosional dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuannya.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Handoko (2013:12) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu :

1. Faktor pendidikan
Pendidikan yang diperoleh secara teratur, sistematis, bertingkat atau berjenjang dan mengikuti syarat-syarat yang jelas.
2. Faktor pelatihan
Materi pelatihan, kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Faktor pengalaman kerja
Latar belakang seseorang atau kepribadian yang mencakup pendidikan, latihan bekerja untuk menunjukkan seseorang di waktu yang lalu.

2.3.3 Indikator Kemampuan Kerja

Indikator untuk mengukur kemampuan kerja menurut Robins (2012:163) sebagai berikut :

1. Kesanggupan Kerja
Kesanggupan kerja pegawai adalah suatu kondisi dimana seorang pegawai merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
2. Pendidikan
Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.
3. Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang pegawai dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak seseka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Sinambela (2019:332) “maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menanti peraturan-peraturan yang ada”. Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu instansi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan instansi.

Ansory dan Indrasari (2018:36) “disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab”. Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat

menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya.

Menurut Singodimedjo dalam sutrisno (2017:86) menyatakan bahwa: disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Agustini (2019:81) “disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan”. Rivai dalam Rizki dan Suprajang (2017) “ disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis”.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik ditempat kerja atau dimana saja.

2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Dewi dan Harjono (2019:95) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah berkontribusi bagi instansi. Bila pegawai menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun,serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila pegawai merasa

kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka pegawai akan berpikir.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00 wib, maka pimpinan tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak dapat terlaksanakan dalam instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.
6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai
Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar dan dicarikan jalan keluarnya.

2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2017:194) yaitu :

1. Kehadiran Ditempat Kerja
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh instansi.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4. Tingkat Kepuasan Tinggi

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja Etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

2.5 Penelitian Sebelumnya

Febyolla Presilawati (2022) *“The Effect Of Compensation, Work Discipline And Career Development On Employee Performance Agency Of Statistics Center Of South Aceh”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh kompensasi terhadap kinerja biro pusat Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja biro pusat BPS Kabupaten Aceh Selatan, pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pusat Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah multiple analisis regresi linier menggunakan uji hipotesis F dan uji hipotesis t dengan taraf signifikan sebesar 5%. Hasil pengujian membuktikan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai BPS di Kabupaten Aceh Selatan, sedangkan pengembangan karir pegawai memiliki efek simultan tetapi tidak parsial.

Indra H. Rintjap, dkk (2021) *“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon”*. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan sumber daya

manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata Finance Tomohon. Jumlah populasi pada PT. Permata Finance Tomohon Sebanyak 34 Responden. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif yaitu untuk mengukur seberapa besar pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan IBM SPSS 24 menunjukkan bahwa dari hasil dari analisis data yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear sederhana dan pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan variabel Kinerja Karyawan. Dan dari hasil uji dalam penelitian ini menunjukkan bahwa faktor pengembangan sumber daya Manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Adela Pramesrianto, dkk (2020) "*Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jambi Media Grafika*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pengembangan sumber daya manusia dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui wawancara, kuesioner dan diolah dengan bantuan SPSS 22 dan windows 10. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Jambi Media Grafika atau Tribun Jambi dan sampelnya berjumlah 60 orang. Penelitian dari hipotesis terbukti bahwa kemampuan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan , tetapi kemampuan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi pada penelitian ini adalah pengembangan sumber daya manusia sangat penting dalam memperbaiki kinerja karyawan dalam perusahaan.

Febyolla Presilawati (2018) *“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN Negeri 6 Banda Aceh”*. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskriptifkan, menganalisis, dan menentukan efek kompensasi yang paling dominan, disiplin kerja pada kinerja guru di SMAN 6 Banda Aceh. Total sampel 40 responden diperoleh melalui metode pengambilan sampel. Teknik pengumpulan data dengan metode survei dan alat kuesioner. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, keandalan, analisis deskriptif, dan analisis regresi linier berganda. Pemrosesan data menggunakan aplikasi perangkat lunak SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja. Disiplin adalah variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja. Dari hasil tersebut ada beberapa hal yang dapat direkomendasikan dalam rangka meningkatkan kinerja guru, yaitu prinsip keadilan dalam memberikan kompensasi, secara langsung, mematuhi dan menjunjung tinggi aturan dan peraturan, serta disepakati disekolah untuk meningkatkan disiplin kerja guru.

Bayu Krisdianto, Nurhajati (2017) *“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu”*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur dan menganalisis apakah ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang ada di Dinas Pariwisata Kota Batu. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang berada dilingkungan Dinas Pariwisata Kota Batu dengan menggunakan metode sensus adalah untuk mengambil semua karyawan yang ada sebagai responden. Penelitian ini menggunakan metode analisis dan verifikasi deskriptif dengan pendekatan kualitatif, dan menggunakan beberapa analisis regresi linier. Hasil penelitiannya Pengembangan sumber daya manusia dan

motivasi kerja secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada di lingkungan Dinas Pariwisata Kota Batu.

Berdasarkan paparan sebelumnya, maka hasil penelitian sebelumnya secara ringkas dapat dilihat di Tabel 2.1:

Tabel 2.1
Penelitian sebelumnya

No	Judul, Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	The Effect Of Compensation, Work Discipline And Career Development On Employee Performance Agency Of Statistics Center Of South Aceh. Febyolla Presilawati (2022)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian yang telah diperoleh, dapat disimpulkan yaitu:Kompensasi, disiplin kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Badan Pusat Statistik pegawai Kabupaten Aceh Selatan.	Work Discipline, Performance	Memiliki Variabel The Effect of Compensati on,Career Developmen t
No	Judul, Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon. Indra H. Rintjap, dkk (2021)	Analisis Regresi Linier Sederhana	Penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja karyawan, hal tersebut di dukung dengan semua output hasil penelitian menunjukan dimana hasil tersebut bersifat positif dan sangat signifikan.	Pengembangan sumber daya manusia, kinerja	

3	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jambi Media Grafika. Adela Pramesrianto, dkk (2020)	Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan yang artinya jika pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan efektif maka kinerja karyawan juga meningkat.	Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kemampuan Kerja, Kinerja	
4	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN Negeri 6 Banda Aceh. Febyolla Presilawati (2018)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja. Disiplin adalah variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja.	Disiplin Kerja, Kinerja	Memiliki Variabel Kompensasi
No	Judul, Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu. Bayu Krisdianto, Nurhajati (2017)	Analisis Regresi Linier Berganda	Pengembangan sumber daya manusia dan motivasi secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada di lingkungan Dinas Pariwisata Kota Batu.	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Memiliki Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian kuantitatif untuk menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah pengembangan sumber daya manusia (X1), kemampuan kerja (X2), disiplin kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Dari variabel diatas dapat kita lihat bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sebagai suatu usaha untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah instansi pemerintahan. Berikut ini gambaran hubungan antara variabel masing-masing :

2.6.1 Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Dinny (2018) pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dengan hasil penelitian menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga jika pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan maksimal maka kinerja dari pegawai akan mengalami peningkatan.

2.6.2 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

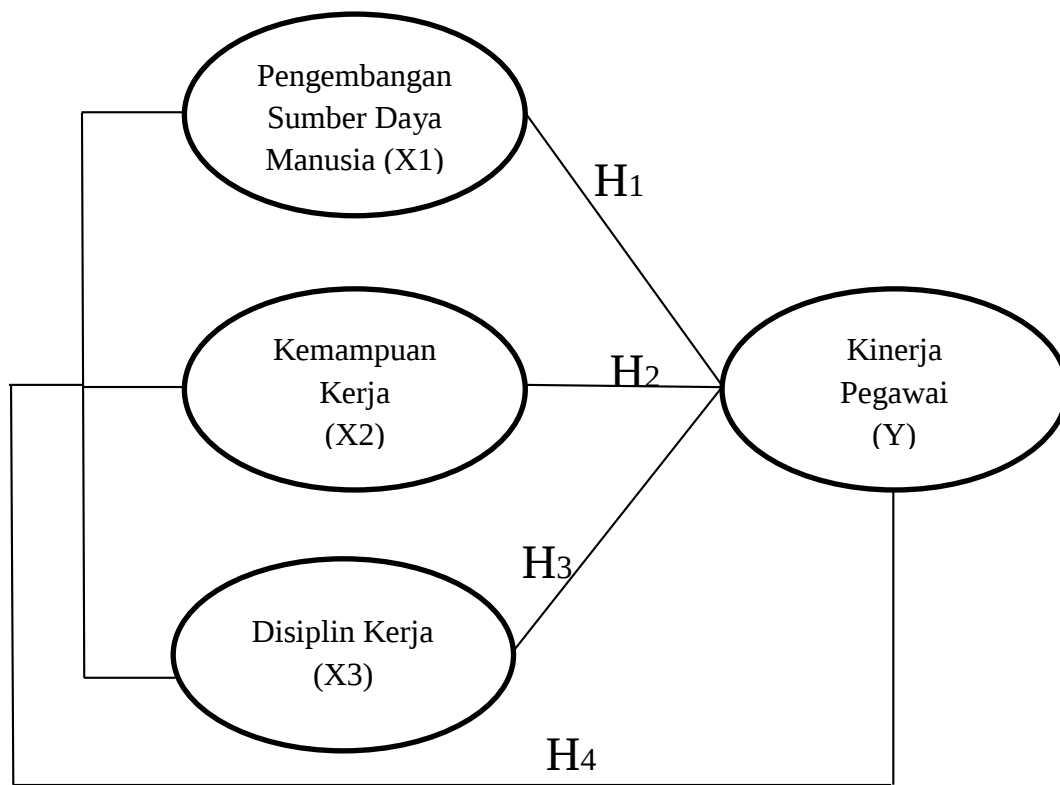
Menurut Gilang, dkk (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi kemampuan kerja pegawai maka kinerja akan semakin meningkat. Kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya, kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaanya. Jadi dapat disimpulkan

bahwa kemampuan faktor terpenting yang dimiliki seseorang untuk melakukan berbagai tugas sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang optimal.

2.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Nasir *et al* (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana dalam organisasi, setiap pegawai akan membawa impian, harapan, dan cita-cita mereka ke dalam organisasi. Semua hal tersebut akan terlihat dari perilaku kerja pegawai. Hal ini dijelaskan lebih lanjut oleh Rahmi *et al* (2020) dimana penerapan disiplin kerja diharapkan mampu mendorong pegawai untuk mengikuti aturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, dan sikap sesuka hati dapat diatasi oleh instansi. Disiplin dalam bekerja pada akhirnya akan menunjukkan dedikasi pegawai yang baik terhadap pekerjaannya. Pegawai yang berdedikasi cenderung melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya dengan waktu yang ditentukan. Oleh karena itu, semakin baik disiplin pegawai maka semakin baik kinerja dan prestasi kerja. Sehingga terlihat bahwa kedisiplinan dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai. Model kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar 2.1 sebagai berikut:

Gambar 2.1
Model Kerangka Pemikiran



Sumber : Berdasarkan Peneliti Terdahulu dan Dikembangkan Oleh (Adela P, Edward, Shofia A, 2020)

2.7 Hipotesis

Menurut (Sugiyono 2017, 63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran, penelitian

dapat dirumuskan hipotesis yang sesuai dengan rumusan masalah yang ada, yaitu sebagai berikut:

- H1 : Diduga pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian umum Kantor Walikota Banda Aceh.
- H2 : Diduga kemampuan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian umum Kantor Walikota Banda Aceh.
- H3 : Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian umum Kantor Walikota Banda Aceh.
- H4 : Diduga pengembangan sumber daya manusia, kemampuan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian umum Kantor Walikota Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini dibutuhkan perancangan dan perencanaan agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar dan sistematis. Menurut Sekaran (2017 : 109) desain penelitian adalah rencana untuk pengumpulan, pengukuran, dan analisis data, berdasarkan pertanyaan penelitian dari studi. Dalam suatu penelitian, peneliti harus menentukan metode yang akan digunakan dalam penelitian tersebut. Sugiyono (2019:2) mengemukakan bahwa metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan Eksplanatori Riset, artinya penelitian dilakukan untuk melihat hubungan atau pengaruh antara variabel dengan tujuan pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2017: 35-36), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan datanya menggunakan instrument penelitian, serta analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dengan metode ini diharapkan dapat menjelaskan fenomena yang berdasarkan data dan informasi yang diperoleh.

3.1.2 Horizon waktu

Penelitian deskriptif berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional*. Menurut Sugiyono (2017:47) *Cross sectional* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Berdasarkan horizon waktu, maka data penelitian dikumpulkan melalui satu titik waktu (*one shot study*). Penelitian dimulai sejak tahun 2022 sampai dengan 2023. Adapun jadwal rencana kegiatan penulisan dan penelitian proposal ini dapat dilihat dalam Tabel 3.1:

Tabel 3.1
Rencana Jadwal Penulisan dan Penelitian

Keterangan	Sept 2022	Okt 2022	Nov 2022	Jan 2023	April 2023	Agustus 2023
Pengajuan Judul						
Survey Awal						
Penyusunan Proposal						
Seminar Proposal						
Pembagian Kuesioner						
Penyusunan Skripsi						
Sidang						

3.1.3 Unit Analisis

Menurut Morrisani (2017 :166) unit analisis merupakan seluruh hal yang diteliti untuk mendapatkan penjelasan ringkas mengenai keseluruhan unit yang dianalisis, unit analisis ini biasanya juga disebut sebagai unit observasi. Sedangkan untuk unit pengamatan merupakan suatu satuan-satuan yang akan menjadi sumber data dan himpunan.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Handayani (2020), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai bagian umum Kantor Walikota Banda Aceh yang jumlahnya sebanyak 68 orang.

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut Siyoto & Sodik (2015) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Jadi, berdasarkan pendapat diatas sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari pada sampel yaitu 68 responden. Table 3.2 pegawai dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3.2
Pegawai Bagian Umum Kantor Walikota Banda Aceh

No	Nama Bagian	Pegawai		
		L	P	Jumlah
1.	Kabag Umum	1	0	1
2.	Analisis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda	1	0	1
3.	Kasubbag, Tata Usaha Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian	1	0	1
4.	Pengelola Surat	0	1	1
5.	Pranata Acara	0	1	1
6.	Pengelola Perjalanan Dinas	0	1	1
7.	Pengolah Daftar Gaji	0	1	1
8.	Verifikator Keuangan	1	2	3
9.	Pengelola Barang Milik Negara	1	0	1
10.	Petugas Protokol	2	0	2
11.	Pengolah Data Perbendaharaan	1	0	1
12.	Sekretaris	0	1	1
13.	Pengadministrasi Sarana dan Prasarana	4	0	4

14.	Teknisi Listrik dan Jaringan	2	1	3
15.	Pelaksana	4	0	4
16.	Bendahara	1	0	1
17.	Pengadministrasi Persuratan	2	1	3
18.	Pengadministrasi Umum	3	3	6
19.	Non PNS	17	15	32
Jumlah		41	27	68

Sumber : Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh Tahun 2022

3.3 Sumber dan Teknik Pengupulan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil dari pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini yaitu pegawai bagian umum Kantor Walikota Banda Aceh.

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah subyek yang memberikan informasi atau data penelitian yang dibutuhkan melalui bahan bacaan. Sumber-sumber sekunder terdiri dari berbagai macam, dari surat-surat pribadi, notula rapat perkumpulan, sampai dokumen-dokumen resmi dari instansi pemerintahan. Sumber data sekunder ini merupakan bahan-bahan atau data yang menjadi pelengkap atau penunjang dari sumber data primer. Dalam hal ini, peneliti menggunakan sumber data sekunder yaitu untuk mengumpulkan kuesioner yang dibagikan kepada pegawai bagian umum Kantor Walikota Banda Aceh.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu proses dari pengadaan data untuk keperluan penelitian. Pengumpulan data adalah langkah yang sangat penting dalam penelitian ilmiah, karena pada umumnya data yang telah dikumpulkan digunakan sebagai referensi pada penelitian. Penelitian lapangan penulis lakukan dengan menggunakan kuesioner (angket) dan observasi.

1. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah atau suatu bidang yang akan diteliti. Menurut Suharsimi Arikunto angket atau kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan penulis. Penulis akan menggunakan jenis kuesioner terbuka, yaitu kuesioner yang harus dijawab oleh responden dengan memilih salah satu jawaban yang telah tersedia atau jawaban disediakan dalam bentuk pilihan ganda. Jenis skala pengukuran yang penulis gunakan adalah skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomenal sosial. Alternatif jawaban yang diberikan pada setiap item instrument berupa kata-kata sangat tidak sesuai, tidak sesuai, kurang sesuai, sesuai, dan sangat sesuai. Bobot jawaban responden diberikan nilai dapat dilihat pada Tabel 3.3:

Tabel 3.3
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Nilai Skor
1	Sangat Tidak Sesuai	1

2	Tidak Sesuai	2
3	Kurang Sesuai	3
4	Sesuai	4
5	Sangat Sesuai	5

2. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui sesuatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran. Menurut Nana Sudjana observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Teknik observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Dalam arti yang luas, observasi sebenarnya tidak hanya terbatas pada pengamatan yang dilaksanakan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sedangkan menurut Sutrisno Hadi metode observasi diartikan sebagai pengamatan, pencatatan dengan sistem fenomena-fenomena yang diselidiki. Pengamatan (observasi) adalah metode pengumpulan data dimana peneliti atau kolaboratornya mencatat informasi sebagaimana yang mereka saksikan selama penelitian. Dari pengertian diatas metode observasi dapat dimaksudkan suatu cara pengambilan data melalui pengamatan langsung terhadap situasi atau peristiwa yang ada dilapangan.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Menurut Nurdin dan Hartati (2019:122) definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan variabel yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat

terhadap suatu objek atau fenomena. Nurdin dan Hartati (2019:122) menambahkan bahwa proses mendefinisikan berarti menggambarkan variabel dengan sedemikian rupa sehingga variabel tersebut hanya memiliki satu makna atau tidak memiliki makna ganda.

Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasionalkan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik. Variabel penelitian ini terdiri dari satu variabel dependent (Y) Kinerja Pegawai dan variabel independent (X1) Pengembangan Sumber Daya Manusia, (X2) Kemampuan Kerja, (X3) Disiplin Kerja. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, dalam penelitian ini terlebih dahulu setiap variabel didefinisikan, kemudian dijabarkan melalui operasional variabel.

Tabel 3.3
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item
Dependent					
1	Kinerja Pegawai (Y)	kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Afandi (2018:83)	• Kualitas kerja • Kuantitas • Ketepatan waktu • Efektivitas • Kemandirian Sugiono (2018:38)	Likert	A1-A5
Independent					

2	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)	Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap anggota, organisasi, dan penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan. Krismiyati (2017)	• Motivasi • Kepribadian • Keterampilan Krismiyati (2017:1)	Likert	B1-B3
3	Kemampuan Kerja (X2)	Kemampuan Kerja pada hakikatnya dapat dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual, emosional, dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya, tujuan disini adalah tujuan dari organisasi. Wibowo (2017:94)	• Kesanggupan Kerja • Pendidikan • Masa Kerja Robins (2012:163)	Likert	C1-C3
4	Disiplin Kerja (X3)	Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Singodimedjo dalam sutrisno (2017:86)	• Kehadiran Ditempat Kerja • Ketaatan Pada Peraturan Kerja • Ketaatan Pada Standar Kerja • Tingkat Kewaspadaan Tinggi • Bekerja Etis Melayu S.p Hasibuan (2017:194)	Likert	D1-D5

3.5 Teknik Analisis Data

Metodelogi penelitian yang dipakai adalah multi metodelogi, sehingga sebenarnya tidak ada metodelogi yang khusus. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori hipotesis yang dikaitkan dengan fenomena alam. Penelitian kuantitatif banyak digunakan untuk menguji suatu teori, untuk menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik, untuk menunjukkan hubungan antar variabel, dan ada pula yang bersifat mengembangkan konsep, mengembangkan pemahaman atau mendeskripsikan banyak hal, baik itu dalam ilmu-ilmu alam maupun ilmu-ilmu sosial.

Untuk mencapai tujuan penelitian, maka perlu dirumuskan metode analisis data untuk menentukan model alat analisis dan rancangan pengujian hipotesis. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *regresi linear berganda* dengan bantuan *Software Package for the Social Science (SPSS)* dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

X1 = Pengembangan Sumber Daya Manusia

X2 = Kemampuan Kerja

X3 = Disiplin Kerja

e = *Epsilon (error term)* kesalahan / gangguan

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Uji Validitas

(Sugiono dalam Nugroho,2018) Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Kriteria penilaian uji validitasi adalah:

- a. Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ table}$, maka kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila $r \text{ hitung} < r \text{ table}$, maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Konsep reliabilitas dalam arti reliabilitas alat ukur berkaitan erat dengan masalah kekeliruan pengukuran. Kekeliruan pengukuran sendiri menunjukkan sejauh mana inkonsistensi hasil pengukuran terjadi apabila dilakukan pengukuran ulang terhadap kelompok subjek yang sama (ghozali dalam Nugroho, 2016).

Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Kuesioner dikatakan variabel apabila nilai $r \text{ cronbach}$ $\text{Alpha} > 0.6$ pada umumnya reliabilitas berada pada kisaran 0.7 akan diterima, dan apabila 0,8 maka dianggap reliable (Sekaran dalam Nugroho, 2018). Adapun perhitungan reliabilitas menggunakan bantuan independen program SPSS.

3.7 Pengujian Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini memakai beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi sebagai prasyarat untuk melakukan uji regresi sehingga akan memperoleh penelitian yang bersifat BLUE (Best Linier Unbiased Estimators). Adapun uji yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji Multikolinearitas dan uji autokorelasi.

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018:161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan data berdistribusi normal jika signifikansi $>0,05$ dan data tidak berdistribusi normal, jika signifikansi $<0,05$.

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Gozali (2018:107) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai korelasi $> 0,80$ maka H_0 ditolak, sehingga ada masalah multikolinearitas.
2. Jika nilai korelasi $< 0,80$ maka H_0 diterima, sehingga tidak ada masalah multikolinearitas.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018:120) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam pengamatan ini untuk

mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *Glejser*, metode ini dapat mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas karena nilai koefisien regresi variabel independent tidak signifikan terhadap variabel dependent.

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai probabilitas dari $Obs * R-Squared \geq 0,05$, maka artinya tidak ada masalah heteroskedastisitas.
2. Jika nilai probabilitas dari $Obs * R-Squared \leq 0,05$, maka artinya terdapat masalah heteroskedastisitas.

3.8 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Uji Parsial (Uji t). Ghozali (2018:88) uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependent secara parsial. Menurut Sugiyono (2018:223) Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari variabel yang diteliti.

H1 : Pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian umum Kantor Walikota Banda Aceh.

H2 : Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian umum Kantor Walikota Banda Aceh.

H3 : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian umum Kantor Walikota Banda Aceh.

H4 : Pengembangan sumber daya manusia, kemampuan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian umum Kantor Walikota Banda Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kota Banda Aceh telah dikenal sebagai ibukota Kerajaan Aceh Darussalam sejak tahun 1205 dan merupakan salah satu kota Islam Tertua di Asia Tenggara. Kota ini didirikan pada hari Jumat, 1 Ramadhan 601H (22 April 1205) oleh Sultan Alaidin Johansyah setelah berhasil menaklukkan Kerajaan Hindu/Budha Indra Purba dengan ibukotanya Bandar Lamuri. Berdasarkan hal tersebut maka diaturlah Peraturan Daerah Aceh Nomor 5 Tahun 1988 yang menetapkan tanggal 22 April 1205 sebagai tanggal berdirinya kota tersebut. Banda Aceh Darussalam pernah mengalami kehancuran pada waktu pecah "Perang Saudara" antara Sultan yang berkuasa dengan adik-adiknya, peristiwa ini dilukiskan oleh Teungku Dirukam dalam karya sastranya, Hikayat Pocut Muhammad.

Balai Kota Banda Aceh merupakan bangunan administratif utama bagi pemerintahan dan pusat pelayanan publik pemerintahan Kota Banda Aceh. Gedung yang terletak dekat dengan Taman Sari dan Mesjid Raya Baiturrahman ini (Jl. Tgk. Abu Lam U No. 7, koordinat 5° 33' 0.42" N 95° 19' 9.22" E), yang baru dibangun atas bantuan BRR NAD-Nias pasca tsunami itu, diresmikan oleh Menpan EE Mangindaan pada Senin 6/12/2010. Di kantor ini, Walikota Banda Aceh (periode 2012-2017) Ir. Mawardy Nurdin, M.Eng, Sc menjalankan fungsinya dibantu oleh Wakil Walikota Hj. Illiza Sa'aduddin Djamal, SE.

Lantai I gedung ini digunakan untuk pelayanan publik, dengan adanya Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu (KPPTSP) dan Dinas Kependudukan dan

Catatan Sipil (Disdukcapil), Lantai II untuk Sekretariat Daerah, Lantai III untuk Walikota, Wakil Walikota dan Asisten, dan Lantai IV untuk Aula.

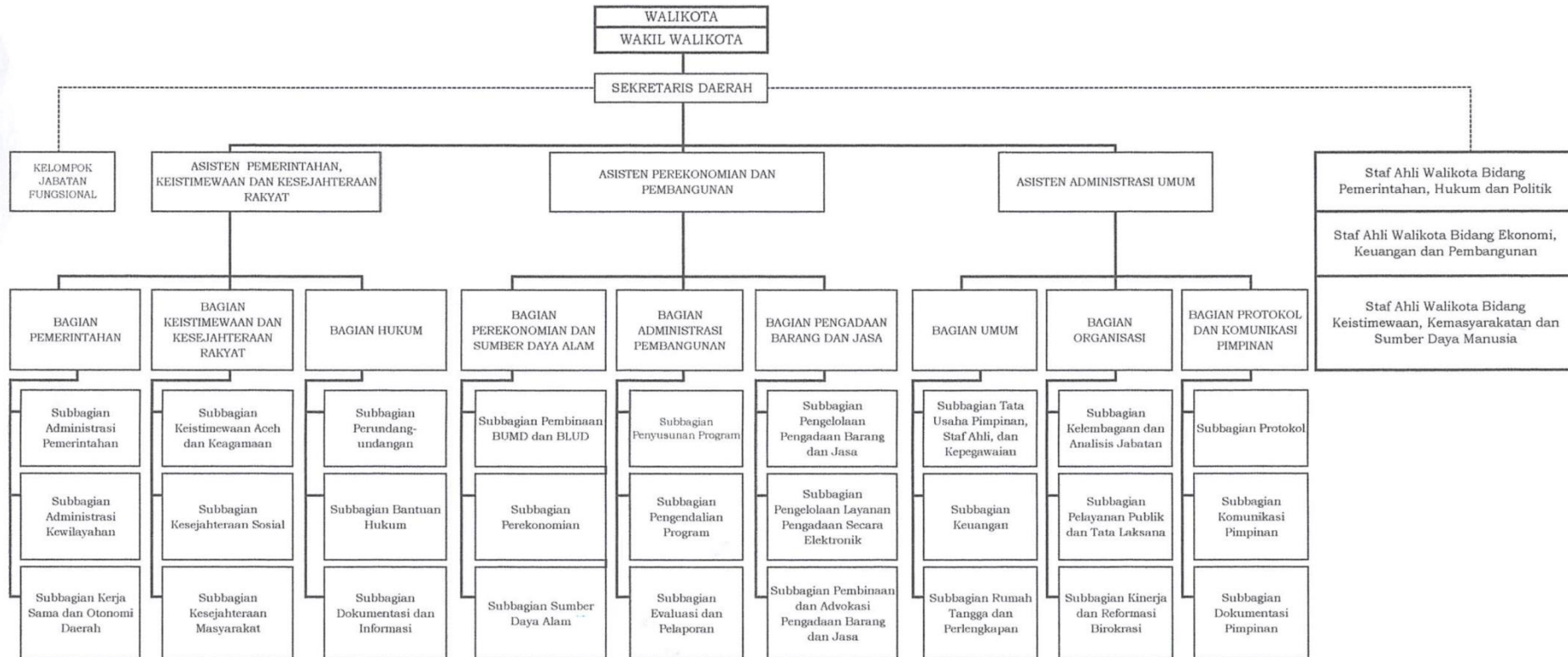
Dalam kompleks Balaikota juga terdapat gedung Balaikota lama (kini digunakan oleh Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah/DPKAD dan sebagian Sekretariat Daerah), Gedung DPRK, Aula Lama, Mushalla, Kantor Satpol PP dan WH, dan Sekretariat TP. PKK Kota. Banda Aceh dengan letak geografis antara 050 16' 15" – 050 36' 16" Lintang Utara dan 950 16' 15" – 950 22' 35" Bujur Timur serta tinggi rata-rata 0,80 meter diatas permukaan laut mempunyai luas wilayah administratif sebesar 61.359 Ha (61, 36 Km²), terdiri dari 9 Kecamatan, 17 Mukim, 90 Gampong.

Visi Walikota Banda Aceh adalah terwujudnya Kota Banda Aceh yang gemilang dalam bingkai syaria. Sedangkan Misinya adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan pelaksanaan Syariah Islam dalam bidang penguatan aqidah, akhlak, ibadah, muammalah dan syiar islam.
2. Meningkatkan kualitas pendidikan, kebudayaan, kepemudaan dan olah raga.
3. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi, parawisata dan kesejahteraan masyarakat.
4. Meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat.
5. Meningkatkan kualitas tata kelola pemerintah yang baik.
6. Membangun insfrastruktur Kota yang ramah lingkungan dan berkelanjutan.

Struktur organisasi Kantor Walikota Banda Aceh pada dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut:

Gambar 4.1
Struktur Orgnasi WaliKota Banda Aceh



Keterangan :

————— : Garis Atasan Langsung

----- : Garis Pembinaan

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, penghasilan rata-rata perbulan dan lama bekerja. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	41	60,3
	b. Perempuan	27	39,7
Total		68	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa sebanyak 41 responden atau 60,3% dengan jenis kelamin laki-laki dan sebanyak 27 responden atau 39,7% dengan jenis kelamin perempuan. Karakteristik berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. < 25 tahun	4	5,9
	b. 26-35 tahun	11	16,2
	c. 36-45 tahun	16	23,5
	d. 46-55 tahun	21	30,9
	e. > 56 tahun	16	23,5
Total		68	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden berusia dibawah 25 tahun sebanyak 4 responden atau 5,9%, kemudian yang berusia antara 26 sampai 36 tahun sebanyak 11 responden atau 16,2%, antara 36 sampai dengan 45 tahun yaitu sebanyak

16 responden atau 23,5%, yang berusia antara 46 sampai dengan 55 tahun yaitu 21 responden atau 30,9% dan yang berusia di atas 56 tahun adalah sebanyak 16 responden atau 23,5%. Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Status Pernikahan		
	a. Menikah	58	85,3
	b. Belum Menikah	10	14,7
	c. Pernah Menikah	0	0
Total		68	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Sedangkan karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 58 responden atau 85,3% berstatus sudah menikah dan sebanyak 10 responden atau 14,7% belum menikah. Karakteristik berdasarkan pendidikan responden dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Pendidikan terakhir		
	a. SMP	0	0
	b. SLTA/Sederajat	3	4,4
	c. Diploma	9	13,2
	d. Sarjana (S1)	44	64,7
	e. Pascasarjana (S2)	12	17,6
Total		68	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden, dapat dijelaskan sebanyak 3 responden atau 4,4% berpendidikan terakhir SLTA, sebanyak 9 responden atau 13,2% berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 44 responden atau 64,7% berpendidikan terakhir Sarjana dan sebanyak 12 responden atau 17,6%

responden berpendidikan terakhir pasca sarjana. Karakteristik berdasarkan penghasilan rata-rata perbulan dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Penghasilan Rata-rata Perbulan		
	a. < Rp. 1.500.000	0	0
	b. Rp. 2.000.000 – Rp. 2.499.999,-	0	0
	c. Rp. 3.000.000 – Rp. 3.499.999,-	27	39,7
	d. Rp. 3.500.000 – Rp. 3.999.999,-	28	41,2
	e. Rp. 4.000.000 – Rp. 4.999.999,-	10	14,7
	f. Rp.5.000.000	3	4,4
Total		68	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 27 responden atau 39,7% mempunyai tingkat pendapatan antara Rp. 3.000.000 – Rp. 3.499.999,-, sebanyak 28 responden atau 41,2% mempunyai tingkat pendapatan Rp. 3.500.000 – Rp. 3.999.999,-, sebanyak 10 responden atau 14,7% mempunyai tingkat pendapatan Rp. 4.000.000 – Rp. 4.999.999,- dan sebanyak 3 responden atau 4,4% mempunyai tingkat pendapatan lebih dari Rp 5.000.000. Karakteristik berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. < 5 tahun	3	4,4
	b. 5-10 tahun	13	19,1
	c. 11-15 tahun	18	26,5
	d. > 15 tahun	34	50,0
Total		68	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa mayoritas responden lama bekerja pegawai dibawah 5 tahun sebanyak 3 responden atau 4,4%, kemudian yang masa kerja antara 6 sampai 10 tahun sebanyak 13 responden atau 19,1%, yang masa kerja antara 11 sampai 15 tahun sebanyak 18 responden atau 26,5% dan yang masa kerja di atas 15 tahun sebanyak 34 responden atau 50,0%.

4.3. Hasil Pengujian Data

4.3.1. Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara stastitik, 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 0,244, 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. Hasil uji validitas dalam penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=68)	Ket
1	A1	Kinerja Pegawai	0,861	0,244	Valid
2	A2		0,599	0,244	Valid
3	A3		0,838	0,244	Valid
4	A4		0,852	0,244	Valid
5	A5		0,898	0,244	Valid
6	B1	Pengembangan Sumber Daya Manusia	0,440	0,244	Valid
7	B2		0,763	0,244	Valid
8	B3		0,706	0,244	Valid

Tabel 4.7 Lanjutan

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=68)	Ket
9	C1	Kemampuan Kerja	0,628	0,244	Valid
10	C2		0,650	0,244	Valid
11	C3		0,569	0,244	Valid
12	D1	Disiplin Kerja	0,690	0,244	Valid
13	D2		0,472	0,244	Valid
14	D3		0,669	0,244	Valid
15	D4		0,458	0,244	Valid
16	D5		0,608	0,244	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,244 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2. 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.

Tabel 4.8

Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Kehandalan	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0,60	0,926	Handal
2.	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X ₁)	0,60	0,787	Handal
3.	Kemampuan Kerja (X ₂)	0,60	0,776	Handal
4.	Disiplin Kerja (X ₃)	0,60	0,795	Handal

Sumber : data diolah, 2023

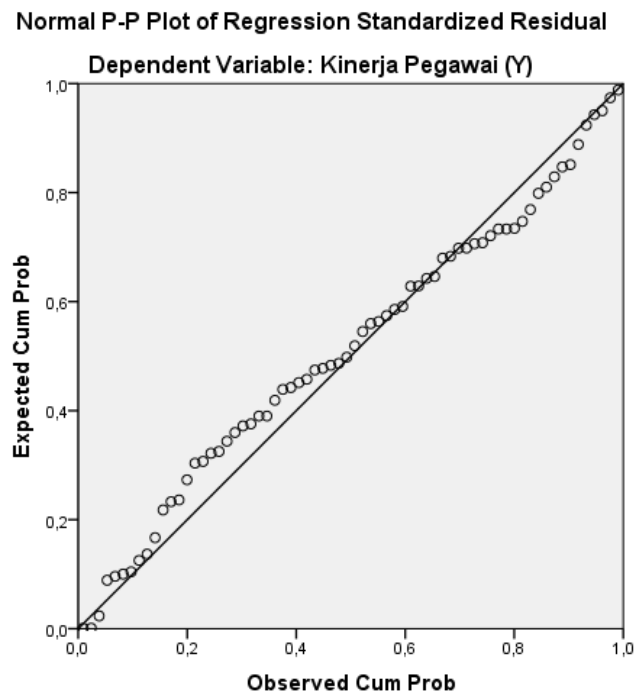
Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpa* 0,80 atau diatasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel keputusan pembelian berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kinerja pegawai, pengembangan sumber daya manusia, kemampuan kerja dan disiplin kerja seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 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 4.2 sebagai berikut:

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar 4.2 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.

4.3.3.2 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). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.9:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Pengembangan Sumber Daya Manusia	0,258	3,872	Non Multikolinieritas
Kemampuan Kerja	0,829	1,206	Non Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,261	3,834	Non Multikolinieritas

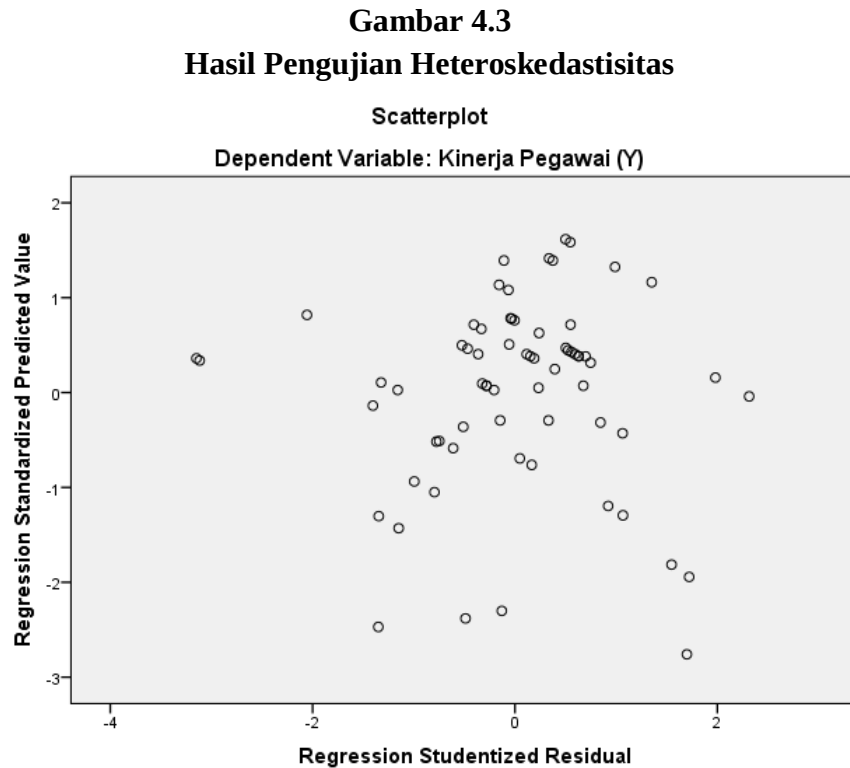
Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.9 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 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 4.3:



Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Gambar 4.3 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas 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 pengembangan sumber daya manusia (X_1), variabel kemampuan kerja (X_2)

dan variabel disiplin 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 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Sesuai		Tidak Sesuai		Kurang Sesuai		Sesuai		Sangat Sesuai		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Kualitas kerja pegawai sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan	0	0	0	0	3	4,4	54	79,4	11	16,2	4,12
2	Pegawai mampu mencapai kuantitas pekerjaan yang telah ditentukan oleh instansi	0	0	0	0	3	4,4	56	82,4	9	13,2	4,09
3	Pegawai dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tepat waktu	0	0	0	0	2	2,9	53	77,9	13	19,1	4,16
4	Pegawai memiliki kemampuan melebihi standar yang ditetapkan	0	0	0	0	2	2,9	47	69,1	19	27,9	4,16
5	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu bantuan orang lain	0	0	0	0	3	4,4	46	67,6	19	27,9	4,24
Rerata												4,17

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan indikator diatas dapat dijelaskan bahwa kualitas kerja pegawai sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan dengan nilai rata-rata sebesar 4,12. Pegawai mampu mencapai kuantitas pekerjaan yang telah ditentukan oleh instansi dengan nilai rata-rata sebesar 4,09. Pegawai dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tepat waktu dengan nilai rata-rata sebesar 4,16. Pegawai memiliki kemampuan melebihi standar yang ditetapkan dengan nilai rata-rata sebesar 4,25. Pegawai dapat

menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu bantuan orang lain dengan nilai rata-rata 4,24 artinya secara rata-rata responden menyatakan sesuai. Nilai rerata pada variabel kinerja pegawai sebesar 4,17 artinya rata-rata responden menyatakan sesuai dengan semua pernyataan variabel kinerja pegawai karena skala likert berada pada satuan angka 4.

4.4.2 Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Sesuai		Tidak Sesuai		Kurang Sesuai		Sesuai		Sangat Sesuai		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pegawai merasa termotivasi karena adadukungan dari atasan dan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan	4	5,9	6	8,8	13	19,1	30	44,1	15	22,1	3,68
2	Pegawai selalu ramah kepada sesama rekan kerja	8	11,8	6	8,8	7	10,3	36	52,9	11	16,2	3,53
3	Pegawai berpartisipasi dalam pelaksanaan program pelatihan kerja	5	7,4	9	13,2	4	5,9	37	54,4	13	19,1	3,65
Rerata												3,62

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai merasa termotivasi karena adadukungan dari atasan dan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,68. Pegawai selalu ramah kepada sesama rekan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,53. Pegawai berpartisipasi dalam pelaksanaan program pelatihan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,65. Nilai rerata

pada variabel pengembangan sumber daya manusia sebesar 3,62 artinya rata-rata responden menyatakan sesuai dengan semua pernyataan variabel pengembangan sumber daya manusia karena skala likert berada pada satuan angka 4.

4.4.3 Variabel Kemampuan Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel kemampuan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kemampuan Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Sesuai		Tidak Sesuai		Kurang Sesuai		Sesuai		Sangat Sesuai		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pegawai tidak merasa lelah dan depresi karena pekerjaan pegawai	5	7,4	6	8,8	8	11,8	32	47,1	17	25,0	3,74
2	Pendidikan dan pengetahuan pegawai sesuai dengan bidang pekerjaan	4	5,9	6	8,8	14	20,6	32	47,1	12	17,6	3,62
3	Instansi memberi kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan sesuai masa kerja dan prestasi pegawai	3	4,4	5	7,4	16	23,5	34	50,0	10	14,7	3,63
Rerata												3,66

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai tidak merasa lelah dan depresi karena pekerjaan pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 3,74. Pendidikan dan pengetahuan pegawai sesuai dengan bidang pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,62. Instansi memberi kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan sesuai masa kerja dan prestasi pegawai dengan nilai rata-rata 3,63. Nilai rerata

pada variabel kemampuan kerja sebesar 3,66 artinya rata-rata responden menyatakan sesuai untuk semua pernyataan variabel kemampuan kerja karena skala likert berada pada satuan angka 4.

4.4.4 Variabel Disiplin Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Sesuai		Tidak Sesuai		Kurang Sesuai		Sesuai		Sangat Sesuai		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pegawai selalu hadir tepat waktu pada jam kerja	3	4,4	6	8,8	18	36,5	31	45,6	10	14,7	3,57
2	Pegawai selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan	2	2,9	4	5,9	13	19,1	32	47,1	17	25,0	3,85
3	Pegawai selalu bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan	4	5,9	8	11,8	13	19,1	23	33,8	20	29,4	3,69
4	Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti	4	5,9	6	8,8	13	19,1	30	44,1	15	22,1	3,68

Tabel 4.13 Lanjutan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Sesuai		Tidak Sesuai		Kurang Sesuai		Sesuai		Sangat Sesuai		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
5	Pegawai segera melakukan pekerjaan yang lain setelah pekerjaan satu selesai	8	1,8	6	8,8	7	10,3	35	51,5	12	17,6	3,54
Rerata												3,67

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai selalu hadir tepat waktu pada jam kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,57. Pegawai selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan dengan nilai rata-rata sebesar 3,85. Pegawai selalu bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan dengan nilai rata-rata sebesar 3,69. Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti dengan nilai rata-rata sebesar 3,68. Pegawai segera melakukan pekerjaan yang lain setelah pekerjaan satu selesai dengan nilai rata-rata sebesar 3,54. Nilai rerata pada variabel disiplin kerja sebesar 3,67 artinya rata-rata responden menyatakan sesuai dengan semua pernyataan variabel disiplin kerja karena skala likert berada pada satuan angka 4.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor pengembangan sumber daya manusia (X_1), kemampuan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian umum Kantor Walikota Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.14
Pengaruh variabel bebas terhadap Terikat

Nama variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	2,492	0,642	3,882	1,998	0,000
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1)	0,294	0,076	3,868	1,998	0,000
Kemampuan Kerja(X_2)	0,418	0,086	5,841	1,998	0,000
Disiplin Kerja (X_3)	0,208	0,082	2,536	1,998	0,012

Sumber: Hasil Penelitian,2023 (Data diolah)

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

$$Y = 2,492 + 0,294X_1 + 0,418X_2 + 0,208X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut ini:

1) Koefisien Regresi (β)

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 2,492 artinya bila mana pengembangan sumber daya manusia (X_1), kemampuan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3), dianggap konstan, maka kinerja pegawai bagian umum Kantor Walikota Banda Aceh, adalah sebesar 2,492 pada satuan skala likert
- Koefisien regresi pengembangan sumber daya manusia (X_1) sebesar 0,294. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel pengembangan sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja pegawai bagian umum Kantor Walikota Banda Aceh sebesar 29,4% dengan asumsi variabel kemampuan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) dianggap konstan.
- Koefisien regresi kemampuan kerja (X_2) sebesar 0,418. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel kemampuan kerja secara relatif akan meningkatkan Kinerja pegawai bagian umum Kantor Walikota Banda Aceh sebesar 41,8% dengan asumsi variabel pengembangan sumber daya manusia (X_1), dan disiplin kerja (X_3) dianggap konstan

- Koefisien regresi disiplin kerja (X_3) sebesar 0,208. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel disiplin kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai bagian umum Kantor Walikota Banda Aceh. sebesar 20,8% dengan asumsi variabel pengembangan sumber daya manusia (X_1) dan kemampuan kerja (X_2), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti ternyata variabel kemampuan kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja pegawai bagian umum Kantor Walikota Banda Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 41,8%.

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 4.15
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,861 ^a	0,742	0,730	0,42356

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,861 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 86,1%. Artinya faktor pengembangan sumber daya manusia (X_1), kemampuan kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai bagian umum Kantor Walikota Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,730 artinya bahwa sebesar 73% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kinerja pegawai bagian umum Kantor Walikota Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan pengembangan sumber daya manusia (X_1), kemampuan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 27% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel yang telah dijelaskan di atas seperti prestasi kerja, kompetensi pegawai, pengalaman kerja dan lainnya.

4.5.2. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh pengembangan sumber daya manusia, kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bagian umum Kantor Walikota 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 4.14. 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 pengembangan sumber daya manusia (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia(X_1)

Pengaruh pengembangan sumber daya manusia (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.14 nilai t_{hitung} (3,868) lebih besar dari t_{tabel} (1,998), maka keputusannya adalah menerima H_a dan menolak H_0 . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian umum Kantor Walikota Banda Aceh.

2. Pengaruh kemampuan kerja(X_2)

Pengaruh kemampuan kerja terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.14 nilai t_{hitung} (5,841) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,998) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . artinya kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian umum Kantor Walikota Banda Aceh.

3. Pengaruh disiplin kerja (X_3)

Pengaruh disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.14 nilai t_{hitung} sebesar 2,536 dan nilai signifikansi 0,003 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat pengembangan sumber daya manusia 95% adalah 1,998. oleh karena t_{hitung} (2,536) lebih besar dari t_{tabel} (1,998) maka menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya faktor disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian umum Kantor Walikota Banda Aceh.

4.5.3. Uji Serempak(uji F)

Untuk menguji pengaruh pengembangan sumber daya manusia, kemampuan kerja dan disiplin kerja secara serempak terhadap kinerja pegawai bagian umum Kantor Walikota Banda Aceh. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} <$ nilai F_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1 Regression	33,047	3	11,016	61,402	2,751	,000 ^b
Residual	11,482	64	,179			
Total	44,529	67				

Sumber: Hasil Penelitian,2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 61,402 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat pengembangan sumber daya manusia (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,751. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (61,402) lebih besar dari F_{table} (2,751). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara serempak variabel pengembangan sumber daya manusia (X_1), kemampuan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian umum Kantor Walikota Bai

4.5.4. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengembangan sumber daya manusia, kemampuan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian

umum Kantor Walikota Banda Aceh. Artinya penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Fauzi (2021), Rintjap dkk (2021) dan Pramesrianto (2020) karena variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Maka implikasi dalam penelitian ini yaitu pengembangan sumber daya manusia, kemampuan kerja dan disiplin kerja konsumen mampu meningkatkan kinerja pegawai. Suatu pengetahuan itu dibagikan atau tidak itu tergantung dari individu yang bersangkutan. Suatu instansi dapat sukses mempromosikan budaya kemampuan kerja bukan hanya dengan secara langsung menghubungkan kemampuan kerja dan pengembangan sumber daya manusia, tapi juga dengan merubah perilaku dan kebiasaan pegawai untuk mempromosikan keinginan dan konsistensi pelaksanaan kemampuan kerja. Kondisi ini jelas mengakibatkan perlunya cara-cara baru dalam menyikapi semua yang terjadi agar dapat tetap survive. Penekanan akan makin pentingnya kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu respon dalam menyikapi perubahan tersebut, dan ini tentu saja memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM.

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. pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian umum Kantor Walikota Banda Aceh.
2. kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian umum Kantor Walikota Banda Aceh.
3. disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian umum Kantor Walikota Banda Aceh.
4. pengembangan sumber daya manusia, kemampuan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian umum Kantor Walikota Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada perusahaan sebagai berikut:

1. Pimpinan Kantor Walikota Banda Aceh dapat melakukan pengembangan sumber daya manusia yang lebih baik lagi misalnya dengan mengadakan pelatihan kerja kepada pegawai yang sesuai dengan bidangnya masing-masing.

2. Pegawai dapat kemampuan kerjanya misalnya dengan saling berbagi pengalaman kerja supaya memiliki kemampuan kerja yang merata sesama antar pegawai.
3. Pegawai Kantor Walikota Banda Aceh dapat meningkatkan motivasi kerja misalnya saling bekerja sama dalam menyelesaikan tugas dan saling menghargai pendapat pegawai lainnya dalam memberikan masukan masalah pekerjaan.
4. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel pengembangan sumber daya manusia, kemampuan kerja dan disiplin kerja tapi juga meneliti variabel lainnya seperti kompetensi, pengalaman kerja dan kompensasi kerja serta prestasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafafa Publishing.
- A, Morris M. dkk. 2017. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro).
- Hartatik, Indah Puji. 2018. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Handayani, Ririn. 2020. *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isnari Budiarti et al.,. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta. Pustaka Fahima.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2017). *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Maduningtias dkk. 2019. Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Yayasan Pembangunan Masyarakat Sejahtera Kelurahan Kedaung Pamulang Tangerang Selatan-Banten. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 1(2), 240-249.
- Ni Luh Made Yuni Pradnyawati dkk. 2021. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanian Kota Denpasar*. Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasarakswati. Vol.2 No.2.
- Nuridin, Ismail dan Sri Hartati. 2019. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendika.

- Pramesrianto, Adela dkk. 2020. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jambi Media Grafika “Tibun Jambi”*. Jurnal Dinamika Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi. Vol.8 No.3, September-Desember 2020.
- Presilawati, Febyolla. 2018. *The Effect Of Compensation, Work Discipline And Career Development On Employee Performance Agency Of Statistics Center Of South Aceh*. Jurnal Prosiding Seminar Nasional Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat (Snppm) Universitas Muhammadiyah Metro.
- Presilawati, Febyolla. 2018. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 6 Banda Aceh*. Jurnal Visioner dan Strategis. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Vol.5 No.2. September 2018.
- Panjaitan, Maludin. 2017. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojoya Agrinusa*. Jurnal Ilmiah Methonomi. Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia. Vol.3 No.2. Juli-Desember 2017.
- Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary.(2012). *Manajemen*, Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Prenadamedia Group
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *metode penelitian untuk bisnis: pendekatan pengembangan keahlian*, Edisi 6, Buku 2, Jakarta: Selemba Empat.
- Sumardjo, Mahendro, Priansa, Donni Juni. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia: Konsep-Konsep Kunci*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rajagrafindo.

KUESIONER



PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, KEMAMPUAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN UMUM KANTOR WALIKOTA BANDA ACEH

Assalamuaikum wr.wb, saya Putri Mukirah mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, mengharapkan kesediaan saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk melanjutkan data bagi penulisan karya akhir. Atas perhatian dan kesediaan saudara/i untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk :Berilah jawaban anda dengan memberi tanda (√) pada kotak yang anda pilih

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Sesuai

TS = Tidak Sesuai

KS = Kurang Sesuai

S = Sesuai

SS = Sangat Sesuai

Karakteristik Responden

1. JenisKelamin

- ☐ Laki-laki
- ☐ Perempuan

2. Umur

- ☐ < 25 tahun
- ☐ 26 – 35 tahun
- ☐ 36 – 45 tahun
- ☐ 46 – 55 tahun
- ☐ > 56 tahun

3. Status Perkawinan

- ☐ Menikah
- ☐ Belum Menikah
- ☐ Pernah Menikah

4. Pendidikan

- ☐ SMP
- ☐ SLTA
- ☐ Diploma
- ☐ Sarjana
- ☐ Pasca Sarjana

5. Penghasilan

- ☐ < Rp. 1.500.000,-
- ☐ Rp. 2.000.000 – Rp. 2.499.999,-
- ☐ Rp. 3.000.000 – Rp. 3.499.999,-
- ☐ Rp. 3.500.000 – Rp. 3.999.999,-
- ☐ Rp. 4.000.000 – Rp. 4.999.999,-
- ☐ > Rp. 5.000.000

6. Masa Kerja

- ☐ < 5 Tahun
- ☐ 6 – 10 Tahun
- ☐ 11 – 15 Tahun
- ☐ > 15 Tahun

A. KINERJA PEGAWAI

No.	Kinerja Pegawai	STS	TS	KS	S	SS
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan	☐	☐	☐	☐	☐
2	Saya mampu mencapai kuantitas pekerjaan yang telah ditentukan oleh instansi	☐	☐	☐	☐	☐
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tepat waktu	☐	☐	☐	☐	☐
4	Saya memiliki kemampuan melebihi standar yang ditetapkan	☐	☐	☐	☐	☐
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu bantuan orang lain	☐	☐	☐	☐	☐

B. PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

No.	Pengembangan Sumber Daya Manusia	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa termotivasi karena adadukungan dari atasan dan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan	☐	☐	☐	☐	☐
2	Saya selalu ramah kepada sesama rekan kerja	☐	☐	☐	☐	☐
3	Saya berpartisipasi dalam pelaksanaan program pelatihan kerja	☐	☐	☐	☐	☐

C. KEMAMPUAN KERJA

No.	Kemampuan Kerja	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya tidak merasa lelah dan depresi karena pekerjaan saya	☐	☐	☐	☐	☐
2	Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan	☐	☐	☐	☐	☐
3	Instansi memberi kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan sesuai masa kerja dan prestasi saya	☐	☐	☐	☐	☐

D. DISIPLIN KERJA

No.	Disiplin Kerja	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja	☐	☐	☐	☐	☐
2	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan	☐	☐	☐	☐	☐
3	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan	☐	☐	☐	☐	☐
4	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti	☐	☐	☐	☐	☐
5	Saya segera melakukan pekerjaan yang lain setelah pekerjaan satu selesai	☐	☐	☐	☐	☐

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		C1	C2	C3		D1	D2	D3	D4	D5	
1	1	3	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4,00	4	3	4	3,67	5	5	3	4,33	3	4	4	4	3	3,60
2	1	1	2	4	3	1	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	2	3,33	2	2	1	4	4	2,60
3	1	5	1	5	6	4	5	4	5	5	5	4,80	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
4	2	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
5	1	5	1	4	5	4	5	4	5	5	5	4,80	4	4	4	4,00	4	3	3	3,33	3	4	4	4	4	3,80
6	2	3	1	4	3	3	4	4	4	5	4	4,20	3	2	2	2,33	3	4	4	3,67	4	4	3	3	2	3,20
7	1	2	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4,33	4	3	3	3,33	3	5	3	5	4	4,00
8	2	4	1	5	4	3	4	4	4	4	4	4,00	2	4	5	3,67	5	4	4	4,33	4	3	5	2	4	3,60
9	1	5	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4,00	3	3	4	3,33	5	2	4	3,67	4	5	4	3	3	3,80
10	1	5	1	5	5	4	4	4	4	5	5	4,40	3	2	4	3,00	3	4	4	3,67	4	4	2	3	2	3,00
11	2	3	1	4	3	2	4	4	4	4	4	4,00	5	4	5	4,67	5	4	4	4,33	4	4	5	5	4	4,40
12	1	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	3,67	4	4	3	3,67	3	3	3	3	4	3,20
13	1	5	1	4	6	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	5	4	4	4,33	4	5	4	4	4	4,20
14	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4,33	5	5	4	4,67	4	4	4	4	5	4,20
15	2	3	1	4	3	3	4	4	5	4	5	4,40	4	5	4	4,33	4	4	4	4,00	4	4	4	4	5	4,20
16	1	4	1	5	4	4	4	4	4	5	5	4,40	4	4	3	3,67	4	5	5	4,67	5	5	5	4	4	4,60
17	1	5	1	4	6	4	4	4	4	4	4	4,00	5	2	2	3,00	2	2	2	2,00	2	5	2	5	2	3,20
18	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5,00	4	4	5	4,33	5	4	5	5	5	4,80
19	2	5	1	3	5	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	5	5	4,67	5	4	4	4	4	4,20
20	1	3	1	4	3	3	4	5	4	5	5	4,60	3	1	1	1,67	3	3	3	3,00	3	3	5	3	1	3,00
21	2	5	1	5	5	3	4	5	4	4	4	4,20	5	1	1	2,33	1	3	1	1,67	1	1	3	5	1	2,20
22	1	4	1	4	4	4	5	4	5	5	5	4,80	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00
23	1	5	1	3	4	4	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00
24	2	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	2	4	2	2,67	4	1	3	2,67	3	2	2	2	4	2,60
25	1	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3,00	2	4	4	3,33	4	3	2	3,00	2	4	3	2	4	3,00
26	1	3	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	5	4,33	4	4	4	4,00	4	5	5	4	4	4,40
27	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	3	3	4	3,33	4	4	4	4,00	4	4	3	3	3	3,40
28	2	2	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5,00	4	4	4	4,00	4	4	5	5	5	4,60
29	1	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4,00	3	3	4	3,33	4	4	4	4,00	4	4	4	3	3	3,60
30	1	5	1	4	5	4	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4,00	2	3	4	3,00	4	4	5	4	4	4,20
31	1	2	2	5	3	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	1	1	4	2,00	4	4	4	4	4	4,00
32	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	3,67	5	4	4	4,33	4	5	4	3	4	4,00
33	1	3	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	5	4	4	4,20
34	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	3	3	3,33	3	3	3	3,00	3	3	3	4	3	3,20
35	2	2	2	4	3	2	5	4	5	5	5	4,80	4	4	5	4,33	4	4	3	3,67	3	3	3	4	4	3,40
36	1	3	1	4	3	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	3	3,67	4	4	4	4,00	4	3	4	4	4	3,80
37	1	2	1	3	4	4	5	4	5	5	5	4,80	1	1	2	1,33	1	3	3	2,33	3	3	2	1	1	2,00
38	2	3	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4,00	1	1	2	1,33	3	3	3	3,00	3	3	1	1	1	1,80
39	1	1	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4,00	1	1	2	1,33	2	2	1	1,67	1	3	1	1	1	1,40
40	2	5	1	2	5	3	4	4	4	4	4	4,00	1	1	1	1,00	2	2	3	2,33	3	5	2	1	1	2,40
41	1	5	1	4	5	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	5	5	3	4,33	3	3	5	4	4	3,80
42	1	4	1	4	4	4	4	4	4	5	5	4,40	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	5	4	4	4,20
43	2	2	1	3	3	2	4	4	4	4	4	4,00	4	3	4	3,67	5	2	4	3,67	3	4	4	4	3	3,60
44	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	3	4	4	3,67	2	2	1	4	4	2,60
45	2	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	5	4	4	4,33	4	4	4	4	4	4,00
46	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	3	3,67	4	4	4	4	4	4,00
47	1	4	1	5	4	3	4	4	5	5	5	4,60	4	4	4	4,00	5	4	4	4,33	3	4	4	4	4	3,80
48	2	4	1	5	4	4	4	4	4	5	5	4,40	3	2	2	2,33	5	5	4	4,67	4	4	3	3	2	3,20
49	2	5	1	2	5	4	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4,33	4	4	4	4,00	3	5	3	5	4	4,00
50	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	2	4	5	3,67	4	5	5	4,67	4	3	5	2	4	3,60
51	1	3	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4,00	3	3	4	3,33	2	2	2	2,00	4	5	4	3	3	3,80
52	1	4	1	5	4	4	4	5	4	5	5	4,60	3	2	4	3,00	4	4	5	4,33	4	4	2	3	2	3,00
53	2	3	1	5	3	4	4	5	4	4	4	4,20	5	4	5	4,67	4	5	5	4,67	4	4	5	5	4	4,40
54	1	2	1	4	3	2	5	4	5	5	5	4,80	3	4	4	3,67	3	3	3	3,00	3	3	3	3	4	3,20
55	2	3	1	4	3	4	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4,00	1	3	1	1,67	4	5	4	4	4	4,20
56	1	3	1	5	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4,33	5	5	5	5,00	4	4	4	4	5	4,20
57	2	2	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3,00	4	5	4	4,33	5	5	5	5,00	4	4	4	4	5	4,20
58	1	5	1	2	5	3	4																			

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	41	60,3	60,3	60,3
	Perempuan	27	39,7	39,7	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	4	5,9	5,9	5,9
	26-35 Tahun	11	16,2	16,2	22,1
	36-45 Tahun	16	23,5	23,5	45,6
	46-55 Tahun	21	30,9	30,9	76,5
	> 56 Tahun	16	23,5	23,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	58	85,3	85,3	85,3
	Belum Menikah	10	14,7	14,7	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	3	4,4	4,4	4,4
	Diploma	9	13,2	13,2	17,6
	Sarjana	44	64,7	64,7	82,4
	Pasca Sarjana	12	17,6	17,6	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Penghasilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 3.000.000 – Rp. 3.499.999	27	39,7	39,7	39,7
	Rp. 3.500.000 – Rp. 3.999.999	28	41,2	41,2	80,9
	Rp. 4.000.000 – Rp. 4.999.999	10	14,7	14,7	95,6
	Rp. 5.000.000	3	4,4	4,4	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	3	4,4	4,4	4,4
	6-10 Tahun	13	19,1	19,1	23,5
	11-15 Tahun	18	26,5	26,5	50,0
	> 15 Tahun	34	50,0	50,0	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Pegawai (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	4,4	4,4	4,4
	S	54	79,4	79,4	83,8
	SS	11	16,2	16,2	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	4,4	4,4	4,4
	S	56	82,4	82,4	86,8
	SS	9	13,2	13,2	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2,9	2,9	2,9
	S	53	77,9	77,9	80,9
	SS	13	19,1	19,1	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2,9	2,9	2,9
	S	47	69,1	69,1	72,1
	SS	19	27,9	27,9	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	4,4	4,4	4,4
	S	46	67,6	67,6	72,1
	SS	19	27,9	27,9	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	5,9	5,9	5,9
	TS	6	8,8	8,8	14,7
	KS	13	19,1	19,1	33,8
	S	30	44,1	44,1	77,9
	SS	15	22,1	22,1	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	11,8	11,8	11,8
	TS	6	8,8	8,8	20,6
	KS	7	10,3	10,3	30,9
	S	36	52,9	52,9	83,8
	SS	11	16,2	16,2	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	7,4	7,4	7,4
	TS	9	13,2	13,2	20,6
	KS	4	5,9	5,9	26,5
	S	37	54,4	54,4	80,9
	SS	13	19,1	19,1	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Kemampuan Kerja (X2)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	7,4	7,4	7,4
	TS	6	8,8	8,8	16,2
	KS	8	11,8	11,8	27,9
	S	32	47,1	47,1	75,0
	SS	17	25,0	25,0	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	5,9	5,9	5,9
	TS	6	8,8	8,8	14,7
	KS	14	20,6	20,6	35,3
	S	32	47,1	47,1	82,4
	SS	12	17,6	17,6	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,4	4,4	4,4
	TS	5	7,4	7,4	11,8
	KS	16	23,5	23,5	35,3
	S	34	50,0	50,0	85,3
	SS	10	14,7	14,7	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Lampiran 7 Frequencies Disiplin Kerja (X3)

D1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,4	4,4	4,4
	TS	6	8,8	8,8	13,2
	KS	18	26,5	26,5	39,7
	S	31	45,6	45,6	85,3
	SS	10	14,7	14,7	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,9	2,9	2,9
	TS	4	5,9	5,9	8,8
	KS	13	19,1	19,1	27,9
	S	32	47,1	47,1	75,0
	SS	17	25,0	25,0	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	5,9	5,9	5,9
	TS	8	11,8	11,8	17,6
	KS	13	19,1	19,1	36,8
	S	23	33,8	33,8	70,6
	SS	20	29,4	29,4	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

D4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	5,9	5,9	5,9
	TS	6	8,8	8,8	14,7
	KS	13	19,1	19,1	33,8
	S	30	44,1	44,1	77,9
	SS	15	22,1	22,1	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

D5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	11,8	11,8	11,8
	TS	6	8,8	8,8	20,6
	KS	7	10,3	10,3	30,9
	S	35	51,5	51,5	82,4
	SS	12	17,6	17,6	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Lampiran 8 Validitas dan Reliability Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,926	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4,12	,441	68
A2	4,09	,414	68
A3	4,16	,444	68
A4	4,25	,500	68
A5	4,24	,522	68

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	16,74	2,735	,861	,899
A2	16,76	3,138	,599	,945
A3	16,69	2,754	,838	,903
A4	16,60	2,571	,852	,900
A5	16,62	2,449	,898	,890

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,85	4,187	2,046	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	56,106	67	,837	5,522	,000
Within People	1,371	4	,343		
Between Items	16,629	268	,062		
Residual	18,000	272	,066		
Total	74,106	339	,219		

Grand Mean = 4,17

Lampiran 9 Validitas dan Reliability Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,787	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,68	1,099	68
B2	3,53	1,215	68
B3	3,65	1,156	68

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	7,18	5,073	,440	,891
B2	7,32	3,506	,763	,549
B3	7,21	3,897	,706	,623

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
10,85	8,456	2,908	3

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	188,843	67	2,819		
Within People					
Between Items	,824	2	,412	,685	,506
Residual	80,510	134	,601		
Total	81,333	136	,598		
Total	270,176	203	1,331		

Grand Mean = 3,62

Lampiran 10 Validitas dan Reliability Kemampuan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,776	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,74	1,154	68
C2	3,62	1,065	68
C3	3,63	,976	68

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	7,25	3,175	,628	,685
C2	7,37	3,400	,650	,656
C3	7,35	3,933	,569	,746

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
10,99	7,089	2,663	3

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	158,328	67	2,363		
Within People					
Between Items	,559	2	,279	,529	,590
Residual	70,775	134	,528		
Total	71,333	136	,525		
Total	229,662	203	1,131		

Grand Mean = 3,66

Lampiran 11 Validitas dan Reliability Disiplin Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,795	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	3,57	,997	68
D2	3,85	,966	68
D3	3,69	1,188	68
D4	3,68	1,099	68
D5	3,54	1,227	68

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	14,76	11,048	,690	,723
D2	14,49	12,462	,472	,786
D3	14,65	10,142	,669	,723
D4	14,66	11,929	,458	,792
D5	14,79	10,315	,608	,746

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,34	16,615	4,076	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	222,644	67	3,323	1,473	,211
Within People	4,018	4	1,004		
Between Items	182,782	268	,682		
Residual	186,800	272	,687		
Total	409,444	339	1,208		

Grand Mean = 3,67

Lampiran 12 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja (X3), Kemampuan Kerja (X2), Pengembangan SDM (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	,861 ^a	,742	,730	,42356

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Kemampuan Kerja (X2), Pengembangan SDM (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33,047	3	11,016	61,402	,000 ^b
	Residual	11,482	64	,179		
	Total	44,529	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Kemampuan Kerja (X2), Pengembangan SDM (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,492	,642		3,882	,000
	Pengembangan SDM (X1)	,294	,076	,306	3,868	,000
	Kemampuan Kerja (X2)	,418	,086	,461	5,841	,000
	Disiplin Kerja (X3)	,208	,082	,223	2,536	,012

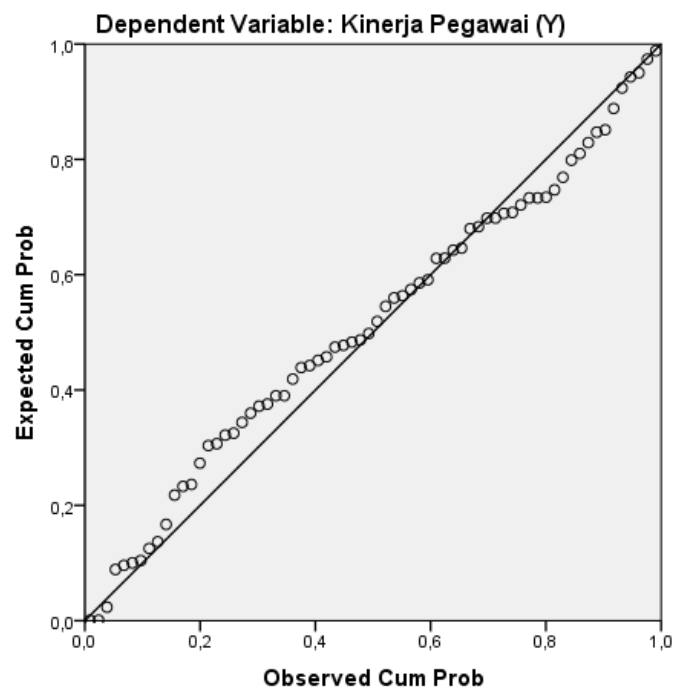
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

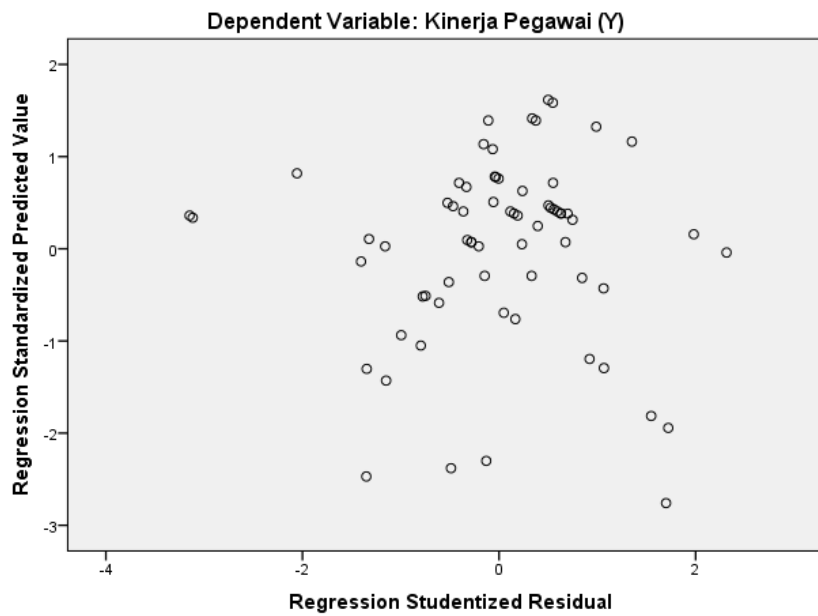
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengembangan SDM (X1)	,258	3,872
	Kemampuan Kerja (X2)	,829	1,206
	Disiplin Kerja (X3)	,261	3,834

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



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	60-64	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