

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK ACEH CABANG ANEUK GALONG
ACEH BESAR**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

SAFIRA FACHRANI
2002120014



**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, 22 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

SAFIRA FACHRANI
NPM : 2002120014

Dengan judul:

PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT.BANK ACEH CABANG ANEUK GALONG

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
K. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Dr. Erlinda, SE, M.Si
NIK. 19681230 200501 2 002

Pembimbing II

Husnaina Mailisa Safitri, B.M.(Hons), MM
NIK. 19870913 201309 2 001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 197004081994011001



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, 22 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

SAFIRA FACHRANI
NPM : 2002120014

Dengan judul:

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT.BANK ACEH CABANG ANEUK GALONG**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 15 Februari 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

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

Sekretaris

Dr. Erlinda, SE, M.Si
NIK. 19681230 200501 2 002

Anggota

Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM
NIK. 19870913 201309 2 001

Anggota

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

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Surwani 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, 22 Februari 2023

Yang Menyatakan



Handwritten signature of Safira Fachrani over the revenue stamp.

Safira Fachrani

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Safira Fachrani
NPM : 2002120014
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 PELATIHAN, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT.BANK ACEH CABANG ANEUK GALONG

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 : 22 Februari 2023

Yang Menyatakan,



Safira Fachrani

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bnak Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar”**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program pendidikan strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua, ayahanda(Alm) tercinta dan Ibunda tersayang yang senantiasa memberikan dukungan baik moril maupun materil serta doa yang tiada hentinya kepada penulis.
2. Yang Terhormat Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE.,M.Si,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Aceh.

3. Yang Terhormat Ibu Hj. Nadiya, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Aceh.
4. Yang Terhormat Ibu Suryani Murad, SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Aceh.
5. Yang Terhormat Ibu Tuwisna, SE.,MM selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Aceh.
6. Yang Terhormat Dr. Erlinda, SE., M. Si dan Ibu Husnaina Mailisa Safitri, B. M. (Hons), MM selaku dosen pembimbing yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan skripsi ini.
7. Yang Terhormat seluruh Bapak dan Ibu Dosen, staf pengajar dan karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh.
8. Teman – teman yang ada di kampus Universitas Muhammadiyah Aceh yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu. Terma kasih untuk segala kritikan dan saran serta bantuannya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat diselesaikan secepatnya dan dapat bermamfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 20 Januari 2023

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
ABSTRAK	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	8
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	10
2.1.3 Indikator Kinerja Pegawai	10
2.2 Pelatihan.....	10
2.2.1 Pengertian Pelatihan.....	10
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan.....	12
2.2.3 Indikator Pelatihan.....	13
2.3 Kompetensi	13
2.3.1 Manfaat Kompetensi.....	15
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	15
2.3.3 Indikator Kompetensi	17
2.4 Pengertian Disiplin Kerja.....	17
2.4.1 Pengertian Disiplin kerja	17
2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	18
2.4.3 Indikator Disiplin Kerja.....	19
2.5 Hasil Penelitian Terdahulu	20
2.6 Kerangka Pemikiran.....	21
2.6.1 Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Pegawai.....	22
2.6.2 Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja Pegawai....	22
2.6.3 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai	23
2.7 Hipotesis	24

BAB III	METODE PENELITIAN	25
	3.1. Desain Penelitian	25
	3.1.1 Tujuan Penelitian	25
	3.1.2 Jenis Penelitian.....	25
	3.1.3 Horizon Waktu	25
	3.1.4 Unit Analisis.....	26
	3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	26
	3.3. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	27
	3.4. Definisi dan Operasional Variabel	27
	3.5. Teknik Analisis Data	29
	3.6. Pengujian Data.....	30
	3.6.1 Uji Validitas	30
	3.6.2 Uji reliabilitas.....	30
	3.6.3 Uji Asumsi Klasik	31
	3.6.3.1 Uji Normalitas.....	31
	3.6.3.2 Uji Multikolinieritas.....	31
	3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	32
	3.7. Pengujian Hipotesis	32
	3.7.1 Uji F	32
	3.7.2 Uji t.....	33
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	4.1. Gambaran Umum PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong	35
	4.2. Karakteristik Responden	38
	4.3. Hasil Pengujian Data	39
	4.3.1 Pengujian Instrumen	39
	4.3.1.1 Uji Validitas Instrumen	39
	4.3.1.2 Uji Reliabilitas Instrumen.....	40
	4.3.2 Pengujian Asumsi Klasik.....	41
	4.3.2.1 Uji Normalitas	41
	4.3.2.2 Uji Multikolinieritas	43
	4.3.2.3 Uji Heteroskedastisitas	43
	4.4. Analisis Deskriptif	44
	4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai	45
	4.4.2 Variabel Pelatihan.....	46
	4.4.3 Variabel Kompetensi	47
	4.4.4 Variabel Disiplin Kerja.....	48
	4.5. Pembahasan	49
	4.5.1 Pengujian Hipotesis	49
	4.5.2 Uji Parsial (uji t)	52
	4.5.3 Uji Simultan (uji F).....	53
	4.6. Implikasi Penelitian	54

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	56
5.2. Saran	57

DAFTAR PUSTAKA	
58	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Absensi Pegawai PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong...	3
Tabel II.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	21
Tabel. III.1	Proses Kegiatan Penelitian	28
Tabel. III.2	Operasional Variabel	29
Tabel. III.3	Skala Pengukuran	29
Tabel IV.1	Karakteristik Responden.....	38
Tabel IV.2	Hasil Uji Validitas.....	40
Tabel IV.3	Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	41
Tabel IV.4	Hasil Uji Multikolinearitas	43
Tabel IV.5	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai.	45
Tabel IV.6	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pelatihan.....	46
Tabel.IV.7	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kompetensi	47
Tabel.IV.8	Penjelasan Responden Terhadap Disiplin Kerja.....	48
Tabel.IV.9	Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Pegawai	49
Tabel. IV.10	Model Summury	51
Tabel. IV.11	Anova.....	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Pemikiran	24
Gambar IV.1	Hasil Uji Normalitas	42
Gambar IV.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas	43

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK ACEH CABANG
ANEUK GALONG ACEH BESAR**

SAFIRA FACHRANI
2002120014

Pembimbing 1 : Dr. Erlinda, SE, M.Si

Pembimbing 2 : Husnaina Mailisa Safitri, BM(Hons), MM

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar baik secara silmultan maupun parsial. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 23 pegawai. 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 kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukan bahwa secara uji parsial variabel pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar. Kemudian uji simultan antara variabel pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar. Adapun dari ketiga variabel tersebut yang memiliki pengaruh paling tinggi adalah variabel kompetensi, selanjutnya variabel pelatihan sedangkan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh paling rendah.

Kata kunci: *Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai*

**THE INFLUENCE OF TRAINING, COMPETENCE AND WORK
DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANK ACEH
BRANCH ANEUK GALONG ACEH BESAR**

SAFIRA FACHRANI
2002120014

Pembimbing 1 : Dr. Erlinda, SE, M.Si

Pembimbing 2 : Husnaina Mailisa Safitri, BM(Hons), MM

The purpose of this study was to determine the influence of training, competence and work discipline on employee performance at PT. Bank Aceh AneukGalong Aceh Besar Branch either simultaneously or partially. The sample size of this study was 23 employees. 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) are intended to determine the effect of the independent variable on the dependent variable at the 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results showed that by means of a partial test the variables of training, competence and work discipline had a significant effect on employee performance at PT. Bank Aceh AneukGalong Aceh Besar Branch. Then the simultaneous test between the variables of training, competence and work discipline has a significant effect on employee performance at PT. Bank Aceh AneukGalong Aceh Besar Branch. As for the three variables that have the highest influence is the competency variable, then the training variable while the work discipline variable has the lowest influence.

Keywords:*Training, Competence, Work Discipline and Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan serta melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan.

Pada suatu perusahaan, setelah pegawai diterima bekerja pada umumnya pegawai diberikan pelatihan terlebih dahulu sebagai proses penyesuaian tugas-tugas yang akan dikerjakan (Endayani, 2015). Pelatihan (*training*) merupakan proses yang dapat membantu orang-orang (pegawai) dalam mencapai kemampuan atau kompetensi khusus yang dapat membantu pencapaian tujuan dari organisasi. Dalam batasan yang kecil, pelatihan memberikan keterampilan dan pengetahuan secara detail yang dapat mendukung proses kerja pegawai. Sedangkan secara luas, bagian dari pelatihan dan pengembangan yang terfokus pada pegawai berguna untuk mencapai kemampuan atau keahlian baru yang dapat menunjang proses kerja saat ini ataupun masa yang akan datang (Mathis & Jackson, 2017: 165). Pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu

melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing.

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan serta melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan.

Pada saat ini, fenomena yang terjadi berdasarkan survey awal pada tanggal 15 Oktober 2022 di PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar yaitu memiliki kinerja yang rendah. Hal ini ditandai dengan tingkat kemangkiran dan keterlambatan serta izin yang melebihi standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, ini merupakan masalah yang rumit bagi perusahaan karena berkaitan dengan sumber daya manusia. Maka perusahaan membutuhkan suatu kegiatan yang bisa mengatur sumber daya manusia kearah yang lebih baik. Fakta lain juga menunjukkan bahwa kinerja yang rendah pada instansi terkait dikarenakan kurang disiplin dan motivasi pegawai untuk bekerja. Hal ini didukung oleh hasil absensi yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini selama 6 bulan terakhir.

Tabel I.1
Absensi PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar

No.	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Jam Kerja	Jumlah Pegawai Yang Tidak Hadir			
				Izin	Sakit	Alfa	Kehadiran
1	Mei	23	8	2	-	-	21
2	Juni	23	8	-	3	1	19
3	Juli	23	8	3	1	-	19
4	Agustus	23	8	-	1	2	20
5	September	23	8	4	2	-	17
6	Oktober	23	8	-	-	-	23

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai masih kurang karena pegawai sering meminta izin untuk tidak masuk kantor. Pada bulan September angka ketidakhadiran paling tinggi mencapai 6 orang dalam sebulan. Pada sebuah perusahaan dengan jumlah pegawai 23 orang ketidakhadiran sebanyak 6 orang adalah masalah besar, bagaimana tidak suatu perusahaan terlebih itu bidang jasa keuangan hal tersebut sangat mempengaruhi kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan.

Selanjutnya, hasil survey kedua yang dilakukan pada PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar terlihat fenomena yang terjadi pada kinerja pegawai yang belum optimal, sehingga tidak tercapainya target sesuai dengan program yang direncanakan. Hal ini berkaitan dengan hasil kinerja pegawai secara kualitas dan kuantitas kurang bertanggungjawab secara penuh. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan perencanaan tenaga kerja atau pegawai agar pelaksanaan berintegrasi dengan baik. Faktor-faktor yang dapat menunjang kinerja pegawai meliputi disiplin, motivasi, pelatihan yang tidak memadai, insentif dan promosi jabatan.

Beberapa tahun terakhir istilah kompetensi menjadi populer dikalangan praktisi manajemen SDM. Salah satu factor kunci keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya adalah kompetensi (Rivai, 2010: 301). Wibowo (2013: 324) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan yang berguna untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki individu yang didukung dengan sikap kerja yang sesuai dengan tugas atau pekerjaan tersebut.

Kompetensi juga merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai karena dengan kompetensi yang baik sangat menunjang peningkatan kinerja pegawai. Namun pada fenomena dan faktanya perusahaan PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar masih ada pegawai yang tidak kompeten dalam bekerja. Hal ini dilihat pada saat peneliti mengunjungi PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar untuk melakukan perbaikan buku rekening atau kartu ATM yang bermasalah. Peneliti mendapati seorang *costumer service* yang tidak mengerti penuh harus bagaimana saat menghadapi komplain pelanggan.

Disiplin kerja yang baik akan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaan mereka apabila disiplin kerja mendukung, akan tetapi jika disiplin kerja tidak mendukung serta tidak nyaman pegawai akan sukar untuk melaksanakan tugasnya. Disamping itu, salah satu factor pendukung utama personalia dalam melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman yaitu melalui perbaikan disiplin kerja.

Sastro hadiwiryo (2005: 291) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan sikap dari pegawai terhadap peraturan yang berlaku dalam perusahaan baik

tertulis maupun tidak tertulis, di mana karyawan sanggup menerima sanksi yang diberikan ketika melanggar peraturan tersebut. Disiplin kerja seorang pegawai sangatlah penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Disiplin kerja menunjukkan seberapa besar tanggungjawab pegawai terhadap tugas yang diberikan perusahaan. Disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka permasalahan yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar.
2. Seberapa besar kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar.
3. Seberapa besar disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar.
4. Seberapa besar pelatihan, kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan, kompetensi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar.

1.4 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pembacanya, maupun yang terkait secara langsung didalam. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis

1. Sebagai tambahan khasanah ilmu pengetahuan dan wawasan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal pelatihan, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar.

2. Sebagai referensi dan bahan pertimbangan bagi penelitian sejenis yang akan dilakukan dimasa yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi pihak PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar dan perusahaan-perusahaan yang lain mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan dan pengembangan dimasa yang akan datang.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada pengaruh pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai yang terangkum dalam studi manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

Pada dasarnya, perusahaan tentu membutuhkan pegawai sebagai tenaga kerja yang meningkatkan produk dan layanan yang berkualitas. Mengingat pegawai dianggap merupakan bagian asset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik serta mampu berkompetisi. Menurut Moeherianto (2018:95) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Umam (2016:189) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Abdullah (2018:3) yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Rivai (2015:12) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu selama melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target dan sasaran yang telah ditentukan bersama. Sedangkan menurut

Dharma (2018:83) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam bentuk prestasi dan lain sebagainya.

Pengukuran kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta menegakkan perilaku yang semestinya diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta pemberian penghargaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Manfaat pengukuran kinerja (Mulyadi, 2017:416) bagi pihak manajemen adalah untuk:

- Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian personil secara maksimum.
- Membantu pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pegawai, seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
- Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai.
- Menyediakan umpan balik bagi pegawai mengenai bagaimana atasan menilai mereka.
- Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Prawirosentono (2018:120) menyebutkan kinerja, atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain, bila kinerja pegawai baik maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik. Arifin (2015: 120) menyebutkan kinerja, atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Ada beragam faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dan hal ini penting untuk diketahui oleh perusahaan dan melakukan evaluasi terhadap faktor tersebut. Adapun faktor tersebut ialah:

1. Ketersediaan peralatan dan barang
2. *Job description* dan tanggung jawab
3. Visi, misi dan budaya organisasi
4. Sistem komunikasi dan cara kerja pimpinan
5. Pelatihan dan pengembangan diri
6. Bonus dan insentif

2.1.3 Indikator kinerja Pegawai

Kinerja pegawai sebagai gabungan perilaku dengan prestasi dari seorang individu. Dharma (2018:83) kinerja pegawai dapat diukur dengan indikator berikut:

1. Kualitas kerja.
Adalah bagaimana hasil kerja individu setiap pegawai.
2. Kuantitas kerja
Seberapa banyak pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan dan berapa lama waktu yang diberikan.
3. Kerja sama
Dalam sebuah organisasi kerja sama sangat penting sehingga itu juga dijadikan indikator kinerja pegawai.
4. Tanggung jawab
seberapa besar tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya.
5. Inisiatif
Inisiatif tanpa ada perintah terlebih dahulu dari pimpinan.

2.2 Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2018:90) pelatihan kerja sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar di mana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi untuk

memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori.

Menurut David (2016:89) pelatihan kerja merupakan jenis kegiatan yang direncanakan, sistematis dan menghasilkan tingkat peningkatan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif. Pelatihan kerja tidak hanya mengembangkan mental pegawai tetapi juga mempersiapkan mereka untuk membuat lebih baik kesehatan mereka agar dengan pikiran yang aktif dan pemikiran yang lebih produktif bagi organisasi. Mangkunegara (2018:50) mengemukakan bahwa pelatihan kerja adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Simamora (2016: 273), berpendapat bahwa pelatihan kerja (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sejalan dengan pendapat tersebut, Handoko (2013:104), latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan kerja adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku pegawai, yang diarahkan untuk mencapai tujuan – tujuan organisasi. Dessler (2015:43) mendefinisikan pelatihan kerja merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan kerja

biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Mangkunegara (2018:49) mengatakan bahwa: “pelatihan kerja adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan teknis dalam tujuan terbatas”. Selain itu, Dessler (2019:263) menyatakan bahwa : “Pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan kerja merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber manusia dalam dunia kerja. Pegawai, baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan kerja”. Dari pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah suatu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia, baik pegawai baru maupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan kerja karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan

Menurut Rivai (2018:173) ada berbagai faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan kerja yaitu:

1. Efektivitas biaya
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketetapan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta
6. Kemampuan dan preferensi instruktur

Sedangkan menurut Marwansyah (2016: 156), Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan sumberdaya manusia adalah sebagai berikut:

1. Dukungan dari manajemen puncak
2. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia
3. Perkembangan teknologi
4. Kompleksitas organisasi
5. Gaya belajar
6. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya.

2.2.3 Indikator Pelatihan

Menurut Dessler (2019:284) pelatihan kerja dibagi menjadi 5 indikator, yaitu:

1. Instruktur
Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka pelatih yang dipilih harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai.
2. Peserta pelatihan
Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.
3. Metode
Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif dan efisien.
4. Tujuan pelatihan
Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana.
5. Materi
Materi yang disampaikan sesuai dengan yang dibutuhkan pegawai.

2.3 Kompetensi

Istilah kompetensi *Webster's Dictionary* mulai muncul pada tahun 1596. Istilah ini diambil dari kata latin "*competere*" yang artinya "*to be suitable*". Kemudian secara substansial mengalami perubahan dengan masuknya berbagai isu dan pembahasan mengenai konsep kompetensi dari berbagai literatur. Wibowo (2016:112), mengatakan "kompetensi adalah suatu kemampuan untuk

melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting dan unggulan di bidang tersebut. Sedangkan menurut Dharma (2018:86) kompetensi mengacu kepada dimensi perilaku dari sebuah peran atau perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja. Seorang pelaksana yang unggul adalah mereka yang menunjukkan kompetensi pada skala tingkat lebih tinggi dan dengan hasil lebih baik daripada pelaksana biasa atau rata-rata.

Mangkunegara (2016:88) mengatakan “kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi

juga dapat diartikan sebagai kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan pekerjaan dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.3.1 Manfaat Kompetensi

Prihadi (2017:57) mengatakan adapun manfaat kompetensi antara lain:

1. Prediktor Kesuksesan Kerja: Model kompetensi yang akurat akan bisa menjadi penentu dengan tepat pengetahuan dan juga keterampilan apa saja yang diperlukan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. Apabila seseorang yang mempunyai posisi bisa mempunyai kompetensi yang dijadikan syarat pada posisinya maka dia bisa diprediksikan akan sukses.
2. Merekrut Pegawai Yang Handal: Jika sudah berhasil menentukan kompetensi apa saja yang dibutuhkan suatu posisi tertentu, maka dengan mudah untuk menjadi kriteria dasar dalam rekrutmen pegawai baru.
3. Menjadi dasar dalam sistem menilai dan mengembangkan pegawai. Identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat bisa berguna untuk menjadi tolak ukur kemampuan seseorang. sistem kompetensi ini bisa diketahui apakah seseorang sudah mengembangkannya, dengan pelatihan dan pembinaan atau harus dimutasi pada bagian lain.

2.3.2 Faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi

Kompetensi yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Handoko (2018:122) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi sumber daya manusia yaitu:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu setiap orang harus berpikir positif tentang dirinya, maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran kompetensi. Pengembangan kompetensi secara spesifik berkaitan dengan budaya organisasi dan kompetensi individual.

3. Pengalaman

Pengalaman juga sangat diperlukan dalam kompetensi. Diantaranya pengalaman dalam mengorganisasi orang, berkomunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dsb. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategiskurangmengembangkan kompetensi daripada mereka yang telah menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun.

4. Aspek-Aspek Kepribadian (*Personal Attributes*)

Merupakan kompetensi intrinsik individu tentang bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. *Personal attribute* merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stres, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat dirubah. Dengan memberikan dorongan dan apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, serta memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif untuk memotivasi seseorang bawahan.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Salah satu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan antara lain: praktik rekrutmen dan seleksi pegawai, system penghargaan, pengambilan keputusan, filosofi organisasi (visi dan misi organisasi), komitmen pada pelatihan dan pengembangan, dll.

2.3.3 Indikator Kompetensi

Menurut Moeheriono (2019:5) dimensi dan indikator kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Watak
Seperti memberikan dorongan untuk lebih melatih karakteristik mental pegawai, agar dapat lebih memenuhi peraturan yang ada di dalam organisasi atau instansi.
2. Motif
Seperti memberi dorongan dalam bekerja agar dapat lebih giat lagi dalam bekerja, guna memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai.
3. Konsep diri
Seperti dorongan untuk berpenampilan, tutur bahasa dan perilaku yang baik didalam instansi.
4. Pengetahuan
Seperti dorongan untuk para pegawai agar dapat memperluas pengetahuan tentang tugas atau pekerjaan yang diberikan instansi.
5. Keterampilan
Seperti dorongan untuk setiap pegawai memiliki keterampilan dalam bekerja agar mendapatkan hasil kerja yang baik.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2018:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesiediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan juga merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal dan kedisiplinan juga merupakan kesadaran, kesiediaan pegawai menaati semua peraturan.

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan

perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, Rivai (2016:89). Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Sastrohadiwiryo (2018:67), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sutrisno (2019:56), disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2018:194):

1. Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawainya, akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuan maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.
2. Teladan pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta

sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) para bawahanpun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptainya kedisiplinan pegawai yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semuanya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Rivai (2016:45) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki lima indikator seperti:

1. Kehadiran.

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 perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan 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. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indiscipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai

2.5 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dibawah ini adalah uraian beberapa hasil penelitian terlebih dahulu yang di anggap relevan untuk kemudian dianalisis dan kritisi dilihat dari pokok permasalahan, teori dan metode, sehingga dapat diketahui letak perbedaannya dengan penelitian yang penulis lakukan.

Penelitiann yang diakukan oleh Zhela Aspriela (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kawi Malang). Di mana hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatiahn dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh N. Lilis Suryani (2019) dengan judul Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pa PT. Bank Negara Indonesia Di BSD Tangerang. Ia mengemukakan bahwa Hasil penelitian menunjukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 44,1%. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 47%.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Inggritz Savhira (2019) dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Lestarindo Perkasa. Di mana ia mengemukakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa secra parsial berpenagruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Risa Febrianti (2021) dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai Pada PT. Astra Honda Motor. Di mana ia menegemukakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Astra Honda Motor. Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Astra Honda Motor.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Faula Zillah (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Di mana ia mengemukakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable pelatihan, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan.

Tabel 2.1

Ringkasan Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kawi Malang). Zhela Aspriela (2020)	• Penelitian kuantitatif • Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan positif terhadap kinerja pegawai.	Persamaannya adalah pelatihan, disiplin kerja dan kinerja pegawai	Variabel motivasi Lokasi dan jumlah sampel
2.	Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pa PT. Bank Negara Indonesia Di BSD Tangerang. N.Lilis Suryani (2019).	• Penelitian kuantitatif • Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 44,1%. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 47%.	Persamaannya adalah pelatihan, disiplin kerja dan kinerja pegawai	Lokasi dan jumlah sampel
3.	Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Lestarindo Perkasa. Inggritz Savhira (2019)	• Penelitian kuantitatif • Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial berpengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.	Persamaannya adalah pelatihan kerja, kompetensi, disiplin kerja dan kinerja	Lokasi dan jumlah sampel

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4.	Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Astra Honda Motor. Risa Febrianti (2021).	• Penelitian kuantitatif • Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Astra Honda Motor. Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Astra Honda Motor.	Persamaan nya adalah Pelatihan kerja, Disiplin kerja dan kinerja pegawai	Lokasi dan jumlah sampel
5.	Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Faula Zillah (2022).	• Penelitian kuantitatif • Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable pelatihan, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan.	Persamaannya adalah pelatihan, disiplin kerja dan kinerja pegawai	Variabel pengawasan Lokasi dan jumlah sampel

2.6 Kerangka Pemikiran

2.6.1 Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai

Pelatihan adalah hal yang harus di dapat oleh pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai. Zaman semakin maju, sistem juga berubah. Jika tidak ada pelatihan untuk pegawai baik dalam hal menguasai sistem terbaru atau hanya sekedar melayani nasabah. Pelayanan yang baik serta sistem yang dapat bekerja dengan baik tentu harus di kuasi dan dipelajari oleh pegawai. Hal tersebut tidak mungkin bisa dengan sendirinya tanpa ada pelatihan yang di adakan oleh perusahaan.

2.6.2 Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Pegawai

Kompetensi merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap penilaian prestasi kinerja. Maka dapat dilihat jelas bahwa peningkatan kompetensi juga

akan meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja yang baik di bentuk dari tingkat kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai di dalam perusahaan. Oleh karena itu, terdapat hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai.

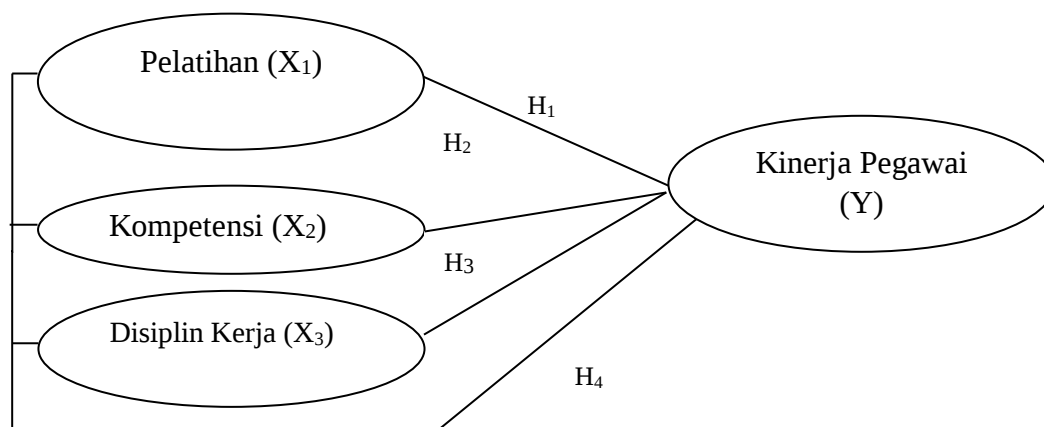
Peningkatan kompetensi merupakan salah satu pengaruh yang baik bagi suatu organisasi dan peningkatan tersebut merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara efisien, efektif, dan bertanggung jawab. Pegawai akan meningkatkan kinerjanya apabila memiliki kompetensi tinggi, memiliki minat kerja tinggi dan yakin bahwa tujuannya akan tercapai.

2.6.3 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah faktor yang penting juga dalam meningkatkan kinerja pegawai. Seorang pegawai dianggap layak dipertahankan dapat dilihat pada kedisiplinan ia dalam bekerja. Kinerja pegawai pun dapat dipastikan bagus jika kedisiplinan terapkan dalam bekerja. Oleh karena itu, kedisiplinan merupakan hal penting yang harus dijaga oleh setiap pegawai, agar kinerjanya pegawai memiliki kuantitas dan kualitas yang bagus.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini maka dapat digambarkan kerangka pemikiran yang menghubungkan keterkaitan antara pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Ahmad Pradana Azhary (2018: 104) dan di kembangkan oleh peneliti (2022)

2.7 Hipotesis Penelitian

Adapun dugaan sementara atau hipotesis Penelitian ini adalah:

H₁ : Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai PT.

Bank Aceh Aneuk Galong.

H₂ : Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai PT.

Bank Aceh Aneuk Galong.

H₃ : Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai

PT. Bank Aceh Aneuk Galong.

H₄ : Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin kerja berpengaruh secara

simultan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Aceh Aneuk Galong.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar. Objek penelitian mengenai kinerja pegawai, pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar.

3.1.2 Jenis Penelitian

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

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Oktober tahun 2022 sampai dengan Januari 2023. Penelitian deskriptif berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *one shot study* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode berbagai sampel dalam populasi.

Tabel III.1**Proses Kegiatan Penelitian**

No	Nama Kegiatan	Bulan & Tahun			
		Okt 2022	Nov 2022	Des 2022	Jan 2023
1	Tahap Penyusunan Proposal				
2	Tahap Pengumpulan Data				
3	Tahap Analisis Data				
4	Seminar Proposal				
5	Revisi hasil seminar				
6	Tahap Olah Data				
7	Analisa Data				

3.1.4 Unit Analisis

Menurut Sugiyono (2018:90) unit analisis adalah satuan yang diteliti yang bisa beberapa individu, kelompok atau suatu latar peristiwa sosial seperti misalnya aktivitas individu atau kelompok sebagai subjek penelitian. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu pegawai yang bekerja pada PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar yang berjumlah 23 orang. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2018:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 orang lebih baik semua diambil sebagai sampel. Mengingat jumlah pegawai relatif kecil, maka pengambilan sampel dilakukan

dengan “teknik sampling sensus”, di mana seluruh pegawai menjadi sasaran pengambilan sampel.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

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

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti yaitu pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan kuisisioner. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.
- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh data mengenai pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan pengumpulan data dengan cara kuisisioner, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

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

Tabel III.2
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam bentuk prestasi dan lain sebagainya. Dharma (2018:83)	Kualitas kerja	1-5	Likert	A1-A5
			Kuantitas kerja			
			Kerjasama			
			Tanggung jawab			
			Inisiatif			
Independen						
2.	Pelatihan Kerja (X ₁)	Pelatihan kerja merupakan jenis kegiatan yang direncanakan, sistematis dan menghasilkan tingkat peningkatan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif. David (2016:89)	Instruktur	1-5	Likert	B1-B5
			Peserta pelatihan			
			Metode			
			Tujuan pelatihan			
			Materi			
3.	Kompetensi (X ₂)	Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Wibowo (2016:87)	Watak	1-5	Likert	C1-C5
			Motif			
			Konsep Diri			
			Pengetahuan			
			Keterampilan			
4.	Disiplin Kerja (X ₃)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2018:193)	Kehadiran	1-5	Likert	D1-D3
			Ketaatan pada peraturan			
			Ketaatan pada standar kerja			
			Tingkat kewaspadaan tinggi			
			Bekerja Etis			

3.5 Teknik Analisis Data

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

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

Keterangan:

Y_1 = Kinerja pegawai
 a = Konstanta
 b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi
 X_1 = Pelatihan
 X_2 = Kompetensi
 X_3 = Disiplin Kerja
 e = Error Term

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

Tabel III.3
Skala Pengukuran

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

3.5 Pengujian Data

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

3.6.1 Uji Validitas

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

3.6.2 Uji Reliabilitas

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

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

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghozali (2018:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*. Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2018:110).

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka

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

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Wiyono (2013:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji F (Simultan)

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

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o
 Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

H_{01} : Pelatihan kerja, kompetensi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar.

H_{a1} : Pelatihan kerja, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar.

3.7.2 Uji t (Parsial)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan Pelatihan Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja secara individual terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar. Dengan kriteria pengujian :

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0 pada tingkat signifikan 5%.

b. $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a pada tingkat signifikan 5%.

H_{02} : Pelatihan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar.

H_{a2} : Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar.

H_{03} : Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar.

H_{a3} : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar.

H_{04} : Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar.

Ha₄ : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Aceh
Cabang Aneuk Galong Aceh Besar.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Bank Aceh

Berdirinya PT. Bank Pembangunan Daerah Aceh yang sebelum menjadi Perseroan Terbatas merupakan prakarsa dari Dewan Pemerintah Daerah Peralihan Provinsi Atjeh (sekarang disebut Pemerintah Provinsi Aceh). Setelah mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah peralihan. Provinsi Aceh di Kutaraja (sekarang Banda Aceh) dengan Surat Keputusan Nomor 7/DPRD/5 tanggal 7 September 1957, beberapa orang mewakili Pemerintah Daerah menghadap Mula Pangihutan Tamboenan, wakil Notaris di Kutaraja, untuk mendirikan suatu Bank dalam bentuk Perseroan Terbatas yang bernama “PT Bank Kesejahteraan Atjeh, NV” dengan modal dasar ditetapkan Rp25.000.000.

Setelah beberapa kali perubahan Akte, pada tanggal 2 Februari 1960 diperoleh izin dari Menteri Keuangan dengan Surat Keputusan No. 12096/BUM/II dan Pengesahan Bentuk Hukum dari Menteri Kehakiman dengan Surat Keputusan No. J.A.5/22/9 tanggal 18 Maret 1960. Pada saat itu PT Bank Kesejahteraan Aceh NV dipimpin oleh Teuku Djafar sebagai Direktur dan Komisaris terdiri atas Teuku Soelaiman Polem, Abdullah Bin Mohammad Hoesin, dan Moehammad Sanusi.

Untuk memberikan ruang gerak yang lebih luas kepada Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh, Pemerintah Daerah telah beberapa kali mengadakan perubahan Peraturan Daerah (Perda), yaitu mulai Perda No.10 tahun

1974, Perda No. 6 tahun 1978, Perda No. 5 tahun 1982, Perda No. 8 tahun 1988, Perda No. 3 tahun 1993 dan terakhir Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Aceh Nomor : 2 Tahun 1999 tanggal 2 Maret 1999 tentang Perubahan Bentuk Badan Hukum Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh menjadi PT. Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh, yang telah disahkan oleh Menteri Dalam Negeri dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : 584.21.343 tanggal 31 Desember 1999.

Sejarah baru mulai diukir oleh Bank Aceh melalui hasil rapat RUPSLB (Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa) tanggal 25 Mei 2015 tahun lalu bahwa Bank Aceh melakukan perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional menjadi sistem syariah seluruhnya. Maka dimulai setelah tanggal keputusan tersebut proses konversi dimulai dengan tim konversi Bank Aceh dengan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan. Setelah melalui berbagai tahapan dan proses perizinan yang disyaratkan oleh OJK akhirnya Bank Aceh mendapatkan izin operasional konversi dari Dewan Komisiner OJK Pusat untuk perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional ke sistem syariah secara menyeluruh.

Izin operasional konversi tersebut ditetapkan berdasarkan Keputusan Dewan Komisiner OJK Nomor. KEP- 44/D.03/2016 tanggal 1 September 2016 Perihal Pemberian Izin Perubahan Kegiatan Usaha Bank Umum Konvensional Menjadi Bank Umum Syariah PT. Bank Aceh Syariah yang diserahkan langsung oleh Dewan Komisiner OJK kepada Gubernur Aceh Zaini Abdullah melalui Kepala OJK Provinsi Aceh Ahmad Wijaya Putra di Banda Aceh.

Perubahan sistem operasional dilaksanakan pada tanggal 19 September 2016 secara serentak pada seluruh jaringan kantor Bank Aceh. Dan sejak tanggal tersebut Bank Aceh telah dapat melayani seluruh nasabah dan masyarakat dengan sistem syariah murni mengutip Ketentuan PBI Nomor 11/15/PBI/2009. Proses konversi Bank Aceh menjadi Bank Syariah diharapkan dapat membawa dampak positif pada seluruh aspek kehidupan ekonomi dan sosial masyarakat. Dengan menjadi Bank Syariah, Bank Aceh bisa menjadi salah satu titik episentrum pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah yang lebih optimal.

Pada tahun 2009, Bank Aceh resmi membuka perwakilan kantor cabangnya di Aneuk Galong tepatnya pada tanggal 10 Agustus 2009, yang berlokasi di Jalan Banda Aceh – Medan km 14,5 Kec. Suka Makmur Kab. Aceh Besar. dibukanya Kantor Cabang Bank Aceh di Jakarta merupakan representasi dukungan Pemerintah Aceh terhadap aktivitas layanan transaksi perbankan di tengah persaingan sektor perbankan. kehadiran di Jakarta diharapkan mampu memberikan dukungan bagi akselerasi pengelolaan keuangan, baik kepada sektor privat, swasta, maupun pemerintah daerah.

Kantor Pusat Bank Aceh berlokasi di Jalan Mr. Mohd. Hasan No 89 Batoh Banda Aceh. Sampai dengan akhir 2021 Bank Aceh telah memiliki 515 jaringan Kantor terdiri dari 1 Kantor Pusat, 1 Kantor Pusat Operasional, 27 Kantor Cabang, 95 Kantor Cabang Pembantu, 27 Kantor Kas, 25 Payment Point, 12 Mobil Kas dan 316 unit ATM dan 12 Unit CRM tersebar dalam wilayah Provinsi Aceh termasuk di Kota Medan. Bank juga melakukan penataan kembali lokasi kantor sesuai dengan kebutuhan.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja yang terlihat pada Tabel IV.1 sebagai berikut:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin		
	• Pria	14	59,4
	• Wanita	9	40,6
	Jumlah	23	100,0
2.	Umur		
	• <25 Tahun	3	11,3
	• 26-31 Tahun	6	25,6
	• 32-37 Tahun	7	39,1
	• 38-43 Tahun	5	24,6
	• $\geq$ 51 Tahun	2	9,4
	Jumlah	23	100,0
3.	Tingkat Pendidikan		
	• Diploma III	3	18,8
	• Sarjana (S1)	17	62,4
	• Pasca Sarjana (S2)	3	18,8
	Jumlah	23	100,0
4.	Masa Kerja		
	• <2 Tahun	5	23,2
	• 3-4 Tahun	10	45,7
	• 5-8 Tahun	7	27,5
	• >10 Tahun	1	3,6
	Jumlah	23	100,0

Sumber: Data Primer, 2022 (Diolah)

Dari Tabel IV.1 diatas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berjenis kelamin pria adalah 14 responden atau 59,4%, dan berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 9 responden atau 40,6%. Sedangkan karakteristik berdasarkan umur dapat dijelaskan bahwa sebanyak 3 orang atau 11,3% berusia dibawah 25 tahun,

sebanyak 6 orang atau 25,6% berusia antara 26 sampai 31 tahun, sebanyak 7 orang atau 39,1% berusia antara 32 sampai 37 tahun, sebanyak 5 orang berusia antara 38 sampai 43 tahun dan sebanyak 2 orang atau 9,4% berusia di atas 51 tahun.

Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 3 orang responden atau 18,8% berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 17 responden atau 62,4% berpendidikan terakhir Sarjana, sebanyak 3 responden atau 18,8% berpendidikan terakhir Pasca Sarjana. Sedangkan karakteristik berdasarkan masa kerja sebanyak 5 orang atau 23,2% memiliki masa kerja di bawah 2 tahun, sebanyak 10 orang atau 45,7% memiliki masa kerja 3-4 tahun, sebanyak 7 orang atau 27,5% memiliki masa kerja 5-8 tahun, sebanyak 1 orang responden atau 3,6% di bawah 10 tahun.

4.3. Hasil Pengujian Data

4.3.1 Pengujian Instrumen

4.3.1.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5% yaitu di atas 0,413, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat

dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5% (N=23)	Ket
1	A1	Y	0,524	0,413	Valid
2	A2		0,523	0,413	Valid
3	A3		0,722	0,413	Valid
4	A4		0,760	0,413	Valid
5	A5		0,535	0,413	Valid
6	B1	X1	0,850	0,413	Valid
7	B2		0,941	0,413	Valid
8	B3		0,931	0,413	Valid
9	B4		0,856	0,413	Valid
10	B5		0,819	0,413	Valid
11	C1	X2	0,866	0,413	Valid
12	C2		0,764	0,413	Valid
13	C3		0,522	0,413	Valid
14	C4		0,696	0,413	Valid
15	C5		0,484	0,413	Valid
16	D1	X3	0,627	0,413	Valid
17	D2		0,770	0,413	Valid
18	D3		0,827	0,413	Valid
19	D4		0,853	0,413	Valid
20	D5		0,853	0,413	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas 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 0,413 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.1.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk

mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	5	0,816	Handal
2.	Pelatihan (X ₁)	5	0,954	Handal
3.	Kompetensi (X ₂)	5	0,846	Handal
4.	Disiplin Kerja (X ₃)	5	0,914	Handal

Sumber : data diolah 2020

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpha reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau diatasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel kinerja pegawai berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel kinerja pegawai, pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

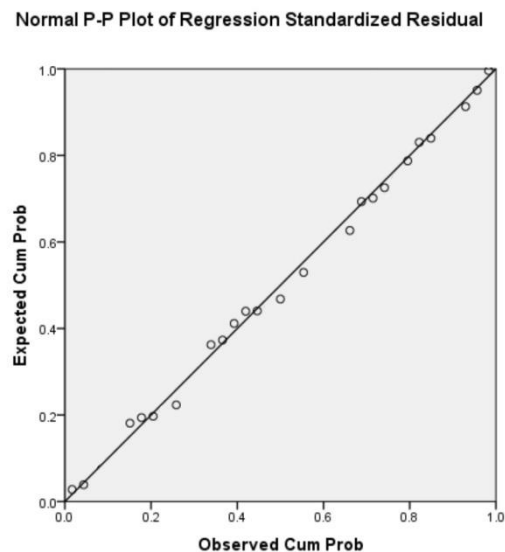
4.3.2 Pengujian Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar

garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar IV.1 sebagai berikut:

Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar IV.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

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

Tabel IV.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,996	1,004	Non Multikolinieritas
Kompetensi (X_2)	0,996	1,004	Non Multikolinieritas
Disiplin Kerja (X_3)	0,996	1,004	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

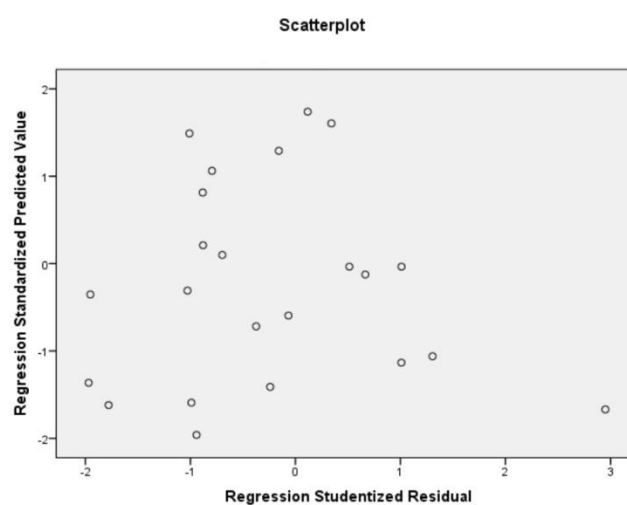
Dari Tabel IV.4 diatas dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukan hal yang sama tidak ada satu variabel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

4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut

Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *Scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar IV.2 sebagai berikut:

Gambar IV.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel pelatihan (X_1), variabel kompetensi (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 IV.5 sebagai berikut:

Tabel IV.5

Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Kualitas kerja saya dalam satu periode sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.	0	0,0	0	0,0	2	6,4	15	68,6	6	25,0	4,16
2	Kuantitas pekerjaan yang saya hasilkan sudah baik sesuai dengan standar perusahaan.	0	0,0	0	0,0	1	3,1	16	71,9	6	25,0	4,22
3	Saya mampu bekerja sama dan berkomunikasi dengan baik dalam melakukan pekerjaan dengan tim.	0	0,0	0	0,0	4	12,5	9	40,6	10	46,0	4,34
4	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang di embankan kepada saya.	0	0,0	0	0,0	3	9,4	14	68,8	6	21,9	4,13
5	Saya selalu berkerja atas dasar inisiatif tanpa harus menunggu perintah.	0	0,0	0	0,0	4	12,5	13	68,8	6	18,8	4,06
Rerata												4,18

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan indikator diatas bahwa kualitas kerja responden dalam satu periode sesuai dengan standar kerja yang telah di tetapkan.dengan nilai rata-rata sebesar 4,16. Kuantitas pekerjaan yang resonden hasilkan sudah baik sesuai dengan standar perusahaan dengan nilai rata-rata sebesar 4,22. Responden mampu bekerja sama dan berkomunikasi dengan baik dalam melakukan pekerjaan dengan tim.dengan nilai rata-rata sebesar 4,34. Responden bertanggung jawab atas pekerjaan yang di embankan kepada saya dengan nilai rata-rata sebesar 4,13 dan responden selalu berkerja atas dasar inisiatif tanpa harus menunggu perintah

dengan nilai rata-rata sebesar 4,06. Nilai rerata pada variabel kinerja pegawai sebesar 4,18 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kinerja pegawai.

4.4.2 Variabel Pelatihan

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

Tabel IV.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pelatihan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Menurut saya instruktur pelatihan yang saya ikuti sudah sesuai dengan standar.	0	0,0	1	3,1	3	9,4	14	71,9	5	15,6	4,00
2	Menjadi peserta pelatihan sangat menyenangkan bagi saya.	0	0,0	1	3,1	2	6,3	17	81,3	3	9,4	3,97
3	Metode pelatihan sudah bagus yang diterapkan sangat cocok untuk saya.	0	0,0	1	3,1	3	9,4	16	78,1	3	9,4	3,94
4	Tujuan pelatihan agar saya dan tim lebih banyak pengetahuan dalam bekerja.	0	0,0	1	3,1	3	9,4	12	65,6	7	21,9	4,06
5	Menurut saya materi yang diberikan pada saat pelatihan sudah bagus.	0	0,0	1	3,1	4	12,5	14	68,8	5	15,6	3,97
Rerata												3,99

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel IV.6 diatas dapat dijelaskan menurut responden instruktur pelatihan yang responden ikuti sudah sesuai dengan standar dengan nilai rata-rata sebesar 4,00. Menjadi peserta pelatihan sangat menyenangkan bagi responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,97. Metode pelatihan sudah bagus yang diterapkan sangat cocok untuk responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,94.

Tujuan pelatihan agar responden dan tim lebih banyak pengetahuan dalam bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,06 dan menurut responden materi yang diberikan pada saat pelatihan sudah bagus dengan nilai rata-rata sebesar 3,97. Nilai rerata pada variabel pelatihan sebesar 3,99 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel pelatihan.

4.4.3 Variabel Kompetensi

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

Tabel IV.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kompetensi

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya memiliki watak yang baik dalam bekerja.	0	0,0	1	3,1	8	25,0	11	62,5	3	9,4	3,78
2	Motif saya bekerja sejalan dengan tujuan perusahaan.	0	0,0	0	0,0	6	18,8	13	68,8	4	12,5	3,94
3	Saya mengkonsep diri agar mampu meningkatkan kompetensi.	0	0,0	1	3,1	2	6,3	17	81,3	3	9,4	4,00
4	Saya berusaha untuk meningkatkan pengetahuan.	0	0,0	1	3,1	3	9,4	12	65,6	7	21,9	3,96
5	Saya memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja.	0	0,0	1	3,1	3	9,4	14	71,9	5	15,6	4,01
Rerata												3,86

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel IV.7 diatas dapat dijelaskan responden memiliki watak yang baik dalam bekerja. dengan nilai rata-rata sebesar 3,78. Motif responden bekerja sejalan dengan tujuan perusahaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,94. Responden mengkonsep diri agar mampu meningkatkan kompetensi dengan niali rata-rata 4,00. Responden berusaha untuk meningkatkan pengetahuan dengan nilai

rata-rata sebesar 3,96. Responden memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,01. Nilai rerata pada variabel Kompetensi sebesar 3,86 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel Kompetensi.

4.4.4 Variabel Disiplin Kerja

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

Tabel IV.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya selalu berusaha datang tepat waktu ketempat kerja	0	0,0	0	0,0	6	25,0	14	62,5	3	9,4	3,43
2	Saya selalu taat dan patuh pada peraturan perusahaan	0	0,0	0	0,0	3	9,4	16	77,7	4	12,5	3,91
3	Saya taat dan patuh terhadap standar kerja yang telah ditetapkan	0	0,0	1	3,1	3	9,4	16	84,4	3	9,4	3,86
4	Dalam bekerja, saya memiliki kewaspadaan diri yang tinggi agar tidak melakukan kesalahan	0	0,0	1	3,1	3	9,4	10	46,6	9	40,9	4,03
5	Saya bekerja secara etis dan masuk akal.	0	0,0	1	3,1	3	9,4	14	71,9	5	15,6	4,03
Rerata												3,85

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel IV.8 diatas dapat dijelaskan bahwa responden selalu berusaha datang tepat waktu ketempat kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,43. Responden selalu taat dan patuh pada peraturan perusahaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,91. Responden taat dan patuh terhadap standar kerja yang telah ditetapkan dengan nilai rata-rata sebesar 3,86. Dalam bekerja, responden memiliki kewaspadaan diri yang tinggi agar tidak melakukan kesalahan dengan nilai rata-

rata sebesar 4,03. Responden bekerja secara etis dan masuk akal dengan nilai rata-rata sebesar 4,03. Nilai rerata pada variabel disiplin kerja sebesar 3,85 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel disiplin kerja.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa pelatihan (X_1), Kompetensi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel IV.9
Pengaruh variabel bebas terhadap kinerja pegawai

Nama variabel	B	Std Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Konstanta	2,956	0,717	4,124	2,093	0,000
Pelatihan (X_1)	0,316	0,084	3,762	2,093	0,001
Kompetensi (X_2)	0,520	0,065	5,718	2,093	0,000
Disiplin Kerja (X_3)	0,309	0,087	3,552	2,093	0,004

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

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

$$Y = 2,956 + 0,316X_1 + 0,520X_2 + 0,309X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut

1) Konstanta (α)

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 2,956 artinya bila mana pelatihan (X_1), kompetensi (X_2) dan disiplin kerja (X_3), dianggap konstan, maka

kinerja pegawai PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar, adalah sebesar 2,956 pada satuan skala likert. Artinya kinerja pegawai PT. Bank Aceh KCP Aneuk Galong tergolong rendah.

2) Koefisien regresi (β)

- Koefisien regresi pelatihan (X_1) sebesar 0,316. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel pelatihan meningkatkan akan kinerja pegawai PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar sebesar 31,6% dengan asumsi variabel Kompetensi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) dianggap konstan.
- Koefisien regresi Kompetensi (X_2) sebesar 0,520. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Kompetensi secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar sebesar 52,0% dengan asumsi variabel pelatihan (X_1), dan disiplin kerja (X_3) dianggap konstan.
- Koefisien regresi disiplin kerja (X_3) sebesar 0,309. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel disiplin kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar sebesar 30,9% dengan asumsi variabel pelatihan (X_1) dan Kompetensi (X_2), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel yang diteliti ternyata variabel Kompetensi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 52,0%. Sedangkan

variabel pelatihan memiliki pengaruh ditengah antara kedua variabel dan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh paling rendah.

3) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

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

Tabel IV.10
Model Summary

Model	R		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,801 ^a	,761	,703	,41772

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X₂), Pelatihan (X₁), Disiplin Kerja (X₃)

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh nilai koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini sebesar 0,801 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 80,1%. Artinya faktor pelatihan (X₁), Kompetensi (X₂), dan disiplin kerja (X₃) mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja pegawai PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar.

Sementara itu koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,703 artinya bahwa sebesar 70,3% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan pelatihan (X₁), Kompetensi (X₂) dan

disiplin kerja (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 29,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti pengalaman kerja, budaya organisasi dan kemampuan.

4.5.2 Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9. Dapat diketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pelatihan (X_1)

Pengaruh pelatihan (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9 nilai t_{hitung} (3,762) lebih besar dari t_{tabel} (2,093), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar, artinya pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar.

2. Kompetensi (X_2)

Pengaruh Kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9 nilai t_{hitung} (5,718) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,093) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar.

3. Disiplin Kerja (X_3)

Pengaruh disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9 nilai t_{hitung} sebesar (3,552) sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% adalah 2,093. oleh karena t_{hitung} (3,552) lebih besar dari t_{tabel} (2,093) maka menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya faktor disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar.

4.5.3 Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar. Digunakan uji statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel IV.11
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,968	3	,989	8,528	,000 ^b
	Residual	3,060	19	,161		
	Total	6,028	22			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Pelatihan (X1) Disiplin Kerja (X3)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 8,528 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,892. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (8,528) lebih besar dari F_{tabel} (2,892). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel pelatihan (X_1), Kompetensi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap kinerja pegawai PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar.

4.6 Implikasi Penelitian

Berdasarkan yang telah dikemukakan diatas, bahwa kompetensi memiliki berpengaruh paling tinggi terhadap kinerja pegawai sedangkan komitmen organisasi dan interaksi sosial juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Implikasi penelitian rata-rata hitung skor pada kompetensi, indikator tertinggi yang paling dibutuhkan oleh perusahaan. Kompetensi tertinggi agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil kualitas kerja yang bagus. Untuk mempertahankan kompetensi pegawai sebaik nya memperhatikan kuantitas dan kualitas kerja hingga faktor lainnya yang dapat menunjang kompetensi pegawai.

Disiplin kerja terendah agar dapat diperhatikan lagi oleh Pimpinan PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar sehingga kedisiplinan dalam bekerja dapat tercapai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi sebaiknya memperhatikan pelatihan dan disiplin kerja PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar. Kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mempertahankan kualitas kerja dan pendapatan perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

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

1. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Pelatihan maka akan semakin baik Kinerja Pegawai.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi Kinerja Pegawai dalam menyelesaikan tugas.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin baik kinerja pegawai.
4. Pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada pegawai PT. Bank Aceh Cabang Aneuk Galong Aceh Besar sebagai berikut:

1. Dapat meningkatkan inisiatif pegawai dalam bekerja tanpa harus menunggu perintah
2. Memberikan metode pelatihan kepada pegawai agar dapat menyelesaikan permasalahan sesuai kondisi yang dibutuhkan.
3. Meningkatkan perilaku yang baik sesama pegawai dalam bekerja dan tetap mematuhi atau mengikuti semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.
4. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel pelatihan kerja, kompetensi dan disiplin kerja tapi juga meneliti variabel lainnya seperti loyalitas karyawan, prestasi kerja karyawan, pengalaman kerja dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Arifin, Bambang S. (2015). *Psikologi Sosial*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Arikunto, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharma, Surya. (2018). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Endayani,. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja KaryawanP ada PT. Angkasa Pura I (Persero). *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Syarif Hidayatullah*.
- Faula Zillah. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*. Vol. 3. No. 1
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit : UNDIP
- Handoko. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hutapea dan Thoha, (2018). *Kompetensi Plus*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Inggritz Savhira. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Lestarindo Perkasa. *Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Ilmu Social Universitas Pelita Bangsa Bekasi*.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kedua Bandung: Rosda.
- Mulyadi. (2012). *Akuntans iBiaya*. Edisi ke-5. Cetakan Kesebelas. Yogyakarta: STIM YKPN.
- N.Lilis Suryani. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Di BSD Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber daya Manusia*. Vol.3. No. 1.
- Prihadi, (2014). *Assessment Centre: Identifikasi, pengukuran dan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

- Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi VII. Depok: PT. Raja Grafindo.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung : Alfabeta
- Umam. Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Risa Febrianti. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Honda Motor. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mulia Pratama Bekasi*.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Zhela Aspriela. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kawi Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB. Vol.6. No. 2*.

Lampiran 1 : Kuisioner

PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK ACEH CABANG ANEUK GALONG

Pada dasarnya penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk mendapatkan data penulis guna menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Banda Aceh. Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberi tanda (√) pada kotak yang sesuai dengan pilihan Saudara/i, Bapak/Ibu..

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin
 - a. Pria ☐
 - b. Wanita ☐
2. Usia
 - a. <25 Tahun ☐
 - b. 26-31 Tahun ☐
 - c. 32-37 Tahun ☐
 - d. 38-50 Tahun ☐
 - e. ≥ 51 Tahun ☐
3. Tingkat Pendidikan
 - a. SLTA ☐
 - b. Diploma III ☐
 - c. Sarjana (S1) ☐
 - d. Pasca Sarjana (S2) ☐
4. Masa Kerja
 - a. ≤ 2 Tahun ☐
 - b. 3-4 Tahun ☐
 - c. 5-8 Tahun ☐
 - d. 10 Tahun ☐
 - e. ≥ 10 Tahun ☐

II. PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/Ibu dimohon memilih alternatif pernyataan yang paling sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan cara memberi tanda $\surd$ pada kolom yang Bapak/Ibu anggap mewakili jawaban Bapak/Ibu, Adapun pernyataan-pernyataan tersebut sebagaimana berikut ini:

Ket : STS = Sangat Tidak Setuju
TS = Tidak Setuju
KS = Kurang setuju
S = Setuju
SS = Sangat Setuju

A. Pernyataan atas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Indikator	STS	TS	KS	S	SS
1	Kualitas kerja saya dalam satu periode sesuai dengan standar kerja yang telah di tetapkan.					
2	Kuantitas pekerjaan yang saya hasilkan sudah baik sesuai dengan standar perusahaan.					
3	Saya mampu bekerja sama dan berkomunikasi dengan baik dalam melakukan pekerjaan dengan tim.					
4	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang di embankan kepada saya.					
5	Saya selalu berkerja atas dasar inisiatif tanpa harus menunggu perintah.					

B. Pernyataan atas Variabel Pelatihan (X₁)

No.	Indikator	STS	TS	KS	S	SS
1	Menurut saya instruktur pelatihan yang saya ikuti sudah sesuai dengan standar.					
2	Menjadi peserta pelatihan sangat menyenangkan bagi saya.					
3	Metode pelatihan sudah bagus yang diterapkan sangat cocok untuk saya.					

4	Tujuan pelatihan agar saya dan tim lebih banyak pengetahuan dalam bekerja.					
5	Menurut saya materi yang diberikan pada saat pelatihan sudah bagus.					

C. Pernyataan atas Variabel Kompetensi (X₂)

No.	Indikator	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki watak yang baik dalam bekerja.					
2	Motif saya bekerja sejalan dengan tujuan perusahaan.					
3	Saya mengkonsep diri agar mampu meningkatkan kompetensi.					
4	Saya berusaha untuk meningkatkan pengetahuan.					
5	Saya memiliki keterampilan yang baik dalamm bekerja.					

D. Pernyataan atas Variabel Disiplin Kerja (X₃)

No.	Indikator	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu berusaha datang tepat waktu ketempat kerja					
2	Saya selalu taat dan patuh pada peraturan perusahaan					
3	Saya taat dan patuh terhadap standar kerja yang telah ditetapkan					
4	Dalam bekerja, saya memiliki kewaspadaan diri yang tinggi agar tidak melakukan kesalahan					
5	Saya bekerja secara etis dan masuk akal.					

Lampiran 2 Jawaban Kuisisioner

NO	Identitas				Indikator					Y	Indikator					X1	Indikator					X2	Indikator					X3
	IR1	IR2	IR3	IR4	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4	B5		C1	C2	C3	C4	C5		D1	D2	D3	D4	D5	
1	2	4	2	1	3	4	4	3	3	4,60	2	3	2	4	4	4,00	2	3	2	2	2	4,00	3	3	2	2	3	4,20
2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	3	4	4	5	4,00	4	4	4	4	4	2,50	4	4	3	3	2	4,00
3	1	1	2	1	4	5	5	4	4	4,80	5	2	4	2	5	4,00	4	3	4	4	4	3,50	4	4	4	3	3	3,80
4	1	4	3	3	4	3	4	3	3	5,00	5	4	4	4	4	4,00	3	4	3	3	4	4,00	3	4	4	3	3	4,00
5	2	2	2	2	4	5	3	4	4	4,80	5	4	3	3	5	4,00	3	3	3	4	4	3,50	4	3	3	5	4	3,60
6	1	3	2	3	4	5	5	5	4	4,00	4	5	3	4	4	4,20	4	3	4	4	4	3,50	3	4	4	5	4	4,00
7	1	3	2	2	3	4	4	4	3	3,80	4	4	4	4	4	4,20	4	3	4	3	3	3,50	4	3	3	4	4	4,00
8	2	3	2	3	4	4	5	4	4	4,00	4	5	4	3	5	4,00	3	5	4	4	3	3,00	3	4	4	4	4	4,00
9	2	4	2	3	4	4	5	5	4	3,40	4	4	3	4	4	3,80	4	4	5	3	4	4,00	3	4	4	4	4	5,00
10	1	2	2	3	5	4	3	4	3	4,20	3	4	4	3	4	4,00	3	3	4	4	4	4,00	4	5	4	5	5	4,20
11	1	4	2	3	4	4	4	3	4	3,80	3	5	4	4	4	3,60	4	4	4	4	3	3,50	3	4	4	5	5	4,00
12	1	3	2	3	4	4	5	4	4	4,00	4	4	5	5	2	4,00	4	5	5	5	4	3,00	4	5	4	4	5	4,00
13	2	2	1	2	4	4	3	4	4	4,00	5	4	5	4	5	4,00	3	5	4	4	4	4,00	4	4	4	4	5	4,00
14	1	3	2	2	4	4	3	5	4	4,00	5	4	4	4	3	4,00	4	5	4	5	4	5,00	4	4	4	5	5	3,50
15	1	3	1	1	5	4	4	4	4	4,60	4	4	5	5	4	5,00	3	4	5	4	5	4,00	5	4	4	5	4	3,00
16	2	3	2	2	4	4	5	4	5	4,40	4	4	4	4	3	4,20	3	4	4	5	4	3,00	5	4	4	5	4	4,00
17	1	4	1	2	5	4	5	5	5	4,40	4	4	4	5	4	4,00	4	4	4	4	5	4,00	4	4	4	5	4	4,00
18	1	1	2	2	5	4	4	4	4	3,80	3	4	4	4	3	3,00	3	4	4	4	4	4,00	4	4	5	5	4	2,50
19	2	5	2	1	4	4	5	5	5	3,80	4	4	4	5	4	2,00	4	4	4	5	5	4,00	4	4	4	4	4	3,50
20	2	2	3	2	4	5	4	4	5	4,40	4	4	4	5	4	4,00	4	4	4	5	4	3,00	4	4	4	4	4	4,00
21	1	1	2	1	5	5	5	5	5	4,00	4	4	4	5	3	5,00	5	4	4	5	4	5,00	5	4	5	4	4	3,50
22	1	2	2	2	4	5	4	4	5	4,80	4	4	4	5	4	5,00	5	4	4	4	5	4,00	4	5	4	4	4	3,50
23	2	5	3	2	5	4	5	4	4	4,60	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	5	5	4,00	4	5	5	4	4	3,50

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	14	59,4	59,4	59,4
	Wanita	9	40,6	40,6	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 tahun	3	11,3	11,3	11,3
	26-31 tahun	6	25,6	25,6	25,6
	32-37 tahun	7	39,1	39,1	50,0
	38-43 tahun	5	24,6	24,6	71,9
	>51 tahun	2	9,4	9,4	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	3	18,8	18,8	15,6
	Sarjana	17	62,4	62,4	81,3
	Pasca Sarjana	3	18,8	18,8	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	5	23,2	23,2	34,4
	3-4 Tahun	10	45,7	45,7	81,3
	5-8 Tahun	7	27,5	27,5	96,0
	>10 Tahun	1	3,6	3,6	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Pegawai (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	6,4	9,4	9,4
	S	15	68,6	65,6	75,0
	SS	6	25,0	25,0	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3,1	3,1	3,1
	S	16	71,9	71,9	75,0
	SS	6	25,0	25,0	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	12,5	12,5	12,5
	S	9	40,6	40,6	53,1
	SS	10	46,9	46,9	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	9,4	9,4	9,4
	S	14	68,8	68,8	78,1
	SS	6	21,9	21,9	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	12,5	12,5	12,5
	S	13	68,8	68,8	81,3
	SS	6	18,8	18,8	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Pelatihan (X1)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3,1	3,1	3,1
	KS	3	9,4	9,4	12,5
	S	14	71,9	71,9	84,4
	SS	5	15,6	15,6	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3,1	3,1	3,1
	KS	2	6,3	6,3	9,4
	S	17	81,3	81,3	90,6
	SS	3	9,4	9,4	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3,1	3,1	3,1
	KS	3	9,4	9,4	12,5
	S	16	78,1	78,1	90,6
	SS	3	9,4	9,4	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3,1	3,1	3,1
	KS	3	9,4	9,4	12,5
	S	12	65,6	65,6	78,1
	SS	7	21,9	21,9	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3,1	3,1	3,1
	KS	4	12,5	12,5	15,6
	S	14	68,8	68,8	84,4
	SS	5	15,6	15,6	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Kompetensi (X2)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3,1	3,1	3,1
	KS	8	25,0	25,0	28,1
	S	11	62,5	62,5	90,6
	SS	3	9,4	9,4	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	18,8	18,8	18,8
	S	13	68,8	68,8	87,5
	SS	4	12,5	12,5	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3,1	3,1	3,1
	KS	2	6,3	6,3	9,4
	S	17	81,3	81,3	90,6
	SS	3	9,4	9,4	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3,1	3,1	3,1
	KS	3	9,4	9,4	12,5
	S	12	65,6	65,6	78,1
	SS	7	21,9	21,9	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3,1	3,1	3,1
	KS	3	9,4	9,4	12,5
	S	14	71,9	71,9	84,4
	SS	5	15,6	15,6	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Lampiran 7 Frequencies Disiplin Kerja (X3)

D1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	25,0	25,0	28,1
	S	14	62,5	62,5	90,6
	SS	3	9,4	9,4	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	9,8	9,8	9,8
	S	16	77,7	77,7	87,5
	SS	4	12,5	12,5	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3,1	3,1	3,1
	KS	3	9,4	9,4	9,4
	S	16	84,4	84,4	90,6
	SS	3	9,4	9,4	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

D4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3,1	3,1	3,1
	KS	3	9,4	9,4	12,5
	S	10	46,6	65,6	78,1
	SS	9	40,9	21,9	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3,1	3,1	3,1
	KS	3	9,4	9,4	12,5
	S	14	71,9	71,9	84,4
	SS	5	15,6	15,6	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Lampiran 8 Validitas dan Reliability Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,816	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4,16	,574	23
A2	4,22	,491	23
A3	4,34	,701	23
A4	4,13	,554	23
A5	4,06	,564	23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	16,75	3,419	,524	,804
A2	16,69	3,641	,523	,804
A3	16,56	2,706	,722	,744
A4	16,78	3,080	,760	,736
A5	16,84	3,426	,535	,801

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,91	4,862	2,205	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	30,144	22	,972	2,048	,092
Within People Between Items	1,463	4	,366		
Residual	22,137	124	,179		
Total	23,600	128	,184		
Total	53,744	159	,338		

Grand Mean = 4,18

Lampiran 9 Validitas dan Reliability Pelatihan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,954	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	4,00	,622	23
B2	3,97	,538	23
B3	3,94	,564	23
B4	4,06	,669	23
B5	3,97	,647	23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	15,94	5,093	,850	,947
B2	15,97	5,257	,941	,935
B3	16,00	5,161	,931	,935
B4	15,88	4,887	,856	,948
B5	15,97	5,064	,819	,953

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19,94	7,867	2,805	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	48,775	22	1,573	1,000	,410
Within People Between Items	,287	4	,072		
Residual	8,912	124	,072		
Total	9,200	128	,072		
Total	57,975	159	,365		

Grand Mean = 3,99

Lampiran 10 Validitas dan Reliability Kompetensi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,846	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,78	,659	23
C2	3,94	,564	23
C3	4,00	,812	23
C4	3,96	,671	23
C5	4,01	,892	23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	15.14	9.950	.866	,804
C2	15.09	12.139	.764	,678
C3	15.34	13.114	.522	,875
C4	14.97	11.970	.696	,833
C5	15.46	12.255	.484	,832

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
7,72	1,305	1,143	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	20,234	22	,653	3,894	,057
Within People Between Items	,391	1	,391		
Residual	3,109	31	,100		
Total	3,500	32	,109		
Total	23,734	63	,377		

Grand Mean = 3,86

Lampiran 11 Reliability & Validitas Disiplin Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	3.43	1.092	23
D2	3.91	.919	23
D3	3.86	1.192	23
D4	4.03	1.014	23
D5	4.03	1.014	23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	15.83	14.146	.627	.926
D2	15.34	14.291	.770	.898
D3	15.40	12.188	.827	.885
D4	15.23	13.182	.853	.879
D5	15.23	13.182	.853	.879

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.26	20.491	4.527	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	139.337	22	4.098	6.062	.000
Within People Between Items	8.594	4	2.149		
Residual	48.206	136	.354		
Total	56.800	140	.406		
Total	196.137	174	1.127		

Grand Mean = 3.85

Lampiran 12 Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,801 ^a	,761	,703	,41772

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Pelatihan (X1)
Disiplin Kerja (X3)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,968	3	,989	8,528	,000 ^b
	Residual	3,060	19	,161		
	Total	6,028	22			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Pelatihan (X1) Disiplin Kerja (X3)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,956	,717		4,124	,000
	Pelatihan (X1)	,316	,084	,401	3,762	,001
	Kompetensi (X2)	,520	,065	,687	5,718	,000
	Disiplin Kerja (X3)	,309	,087	,391	3,552	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan (X1)	,996	1,004
	Kompetensi (X2)	,996	1,004
	Disiplin Kerja (X3)	,996	1,004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

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

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

NILAI T TABEL

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

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

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	73	0,235
7	0,754	31	0,355	77	0,227
8	0,707	32	0,349	80-84	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