

**IPENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERUMAHAN
RAKYAT KAWASAN PERMUKIMAN DAN LINGKUNGAN
HIDUP ACEH BARAT DAYA**

SKRIPSI

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

OLEH :

**ELMA FITRIA
NPM : 1902120347**



**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, 21 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

ELMA FITRIA
NPM : 1902120347

Dengan judul:

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERUMAHAN RAKYAT KAWASAN
PERMUKIMAN DAN LINGKUNGAN HIDUP ACEH BARAT DAYA**

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

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

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

Pembimbing I

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

Pembimbing II

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

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

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



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 21 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

ELMA FITRIA
NPM : 1902120347

Dengan judul:

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERUMAHAN RAKYAT KAWASAN
PERMUKIMAN DAN LINGKUNGAN HIDUP ACEH BARAT DAYA**

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

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

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

Sekretaris

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

Anggota

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

Anggota

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Banda Aceh, 21 Agustus 2023

Yang Menyatakan



Elma Fitria

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Elma Fitria
NPM : 1902120347
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 KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERUMAHAN RAKYAT KAWASAN PERMUKIMAN DAN LINGKUNGAN HIDUP ACEH BARAT DAYA

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 : 21 Agustus 2023

Yang Menyatakan,




Elma Fitria

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

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

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

Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

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

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

Banda Aceh, Agustus 2023

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	10
2.1. Landasan Teoritis	10
2.1.1. Kinerja Pegawai	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	10
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	12
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai	12
2.1.2. Kemampuan Kerja	13
2.1.2.1 Pengertian Kemampuan Kerja	13
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja	14
2.1.2.3 Indikator Kemampuan Kerja.....	15
2.1.3. Motivasi Kerja	15
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	15
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	16
2.1.3.2 Indikator Motivasi Kerja.....	17
2.1.4. Disiplin Kerja.....	18
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	18
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	29
2.1.4.3 Indikator Disiplin Kerja	22
2.2. Penelitian Sebelumnya	24
2.3. Hubungan Antar Variabel	25
2.3.1. Hubungan Kemampuan Kerja dengan Kinerja Pegawai	25
2.3.2. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai ...	25
2.3.3. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai	26
2.4. Kerangka Pemikiran.....	27
2.5. Hipotesis	28

BAB III	METODE PENELITIAN	30
3.1.	Desain Penelitian	30
3.1.1.	Lokasi dan Objek Penelitian.....	30
3.1.2.	Jenis Penelitian.....	30
3.1.3.	Horison Penelitian.....	30
3.1.4.	Unit Analisis.....	31
3.2.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	32
3.3.	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	32
3.4.	Definisi dan Operasioanalisis Variabel.....	33
3.5.	Teknik Analisis Data	35
3.6.	Pengujian Data	36
3.6.1.	Uji Validitas	36
3.6.2.	Uji Reabilitas	36
3.6.2.	Uji Asumsi Klasik.....	37
3.7.	Rancangan Pengujian Hipotesis	38
3.7.1.	Uji t.....	39
3.7.2.	Uji F	39
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	40
4.2.	Karakteristik Responden	41
4.3.	Pengujian Data.....	43
4.3.1	Uji Validitas Instrumen	43
4.3.2	Uji Reliabilitas Instrumen.....	45
4.3.3	Uji Asumsi Klasik	46
4.4.	Analisis Deskriptif	49
4.4.1	Variabel Kinerja Pegawai.....	49
4.4.2	Variabel Kemampuan Kerja	51
4.4.3	Variabel Motivasi Kerja	52
4.4.4	Variabel Disiplin Kerja	53
4.5.	Pembahasan	55
4.5.1	Pengujian Hipotesis	55
4.5.2	Uji Parsial (uji t)	58
4.5.3	Uji Serempak(uji F)	60
4.5.4	Implikasi Penelitian	61
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1.	Kesimpulan	63
5.2.	Saran	63
DAFTAR PUSTAKA		65
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Sumber Daya Manusia di Dinas PERKIM & LH Kabupaten Aceh Barat Daya	2
Tabel 1.2 Jumlah Sumber Daya Manusia di Dinas PERKIM & LH Kabupaten Aceh Barat Daya berdasarkan Jabatan.....	3
Tabel 1.3 Jumlah Sumber Daya Manusia di Dinas PERKIM & LH Kabupaten Aceh Barat Daya berdasarkan Tingkat Pendidikan	4
Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya	23
Tabel 3.1 Horison Waktu Penelitian	31
Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	32
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	42
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	42
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....	43
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	44
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	45
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas)	47
Tabel 4.9 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	49
Tabel 4.10 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kemampuan Kerja.....	51
Tabel 4.11 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja.....	52
Tabel 4.12 Penjelasan Responden Terhadap Disiplin Kerja.....	54
Tabel 4.13 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Pegawai.	55
Tabel 4.14 Model Summury	57
Tabel 4.15 Anova	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	28
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas.....	46
Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	48

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERUMAHAN
RAKYAT KAWASAN PERMUKIMAN DAN LINGKUNGAN
HIDUP ACEH BARAT DAYA**

**ELMA FITRI
NPM : 1902120347**

Pembimbing I : Hj. Nadiya, SE, M.Si
Pembimbing II : Amelia Rahmi, SE, MM

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 42 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat Kemampuan Kerja 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya. Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya. Variabel yang paling besar berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya yaitu Disiplin kerja.

Kata Kunci: *Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai*

*THE INFLUENCE OF WORK ABILITY, WORK MOTIVATION AND WORK
DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF HOUSING DEPARTMENT
EMPLOYEES PEOPLE IN THE SETTLEMENT AREA AND THE
ENVIRONMENT LIFE SOUTHWEST ACEH*

ELMA FITRI
NPM : 1902120347

Advisor I : Hj. Nadiya, SE, M.Si
Advisor II : Amelia Rahmi, SE, MM

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Work Ability, Work Motivation and Work Discipline on the Performance of Employees of the Public Housing Office in Southwest Aceh Settlements and Environment. The sample size of this study was 42 respondents. Research data was collected through a list of questions / questionnaires and documentation studies. Testing the hypothesis using multiple linear regression analysis, F test (simultaneous) and t test (partial) are intended to determine the effect of the independent variable on the dependent variable at the 95% Workability level ($\alpha = 0.05$). The results of the study show that Work Ability has a significant effect on the performance of the Employees of the Public Housing Office in the Southwest Aceh Settlement and Environment Area. Work motivation has a significant effect on the performance of the Aceh Barat Daya Settlement and Environment Public Housing Service Employees. Work discipline has a significant effect on the performance of the Employees of the Public Housing Service for the Aceh Barat Daya Settlement and Environment Area. Work Ability, Work Motivation and Work Discipline simultaneously have a significant effect on the performance of Employees of the Public Housing Service Office for Settlement and Environment in Southwest Aceh. The variable that has the greatest influence on the performance of the Employees of the Public Housing Service for the Aceh Barat Daya Settlement and Environment Area is work discipline.

Keywords: Work Ability, Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan yang berfokus pada manusia atau suatu upaya yang berhubungan dengan pegawai. Dalam mengelola sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan manusia yang memiliki keunggulan yang kompetitif untuk mencapai target yang diberikan instansi. Pegawai merupakan faktor kunci utama yang harus diperhatikan dan dikembangkan oleh instansi, karena mereka asset yang berharga untuk keberhasilan sebuah instansi saat ini dan dimasa yang akan datang.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai dalam instansi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan instansi. Kinerja pegawai juga mengacu pada prestasi kerja pegawai yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu instansi. Kinerja pegawai yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan dan sebaliknya, jika kinerja pegawai rendah maka akan menurunkan kinerja suatu instansi pemerintah atau swasta.

Pemilihan objek penelitian sangat penting untuk membuat para pegawai melakukan kinerja yang baik, selain itu faktor efisiensi dan efektivitas juga dipertimbangkan, mengingat kantor Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup yang sama berdomisili dengan peneliti. Berikut data jumlah sumber daya manusia di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan

Lingkungan Hidup dapat dilihat pada table 1.1 di bawah ini.

Tabel 1.1
Jumlah Sumber Daya Manusia di Dinas PERKIM & LH
Kabupaten Aceh Barat Daya

No	Pegawai	Jenis Kelamin		Jumlah	%
		Laki-Laki	Perempuan		
1.	ASN	25	17	42	32,06
2.	Pegawai Tidak Tetap/Non ASN				
	- Tenaga Kontrak Non ASN	10	4	14	10,69
	- Petugas Kebersihan Khusus	36	1	37	28,24
	- Cleaning Servise	1	1	2	1,53
	- Penjaga Malam/Penjaga Kantor	2	-	2	1,53
	- Sopir Kepala Badan	1	-	1	0,76
	- Operator/Asisten/Penjaga Excavator	3	-	3	2,29
	- Penjaga Intake & IKK	18	-	18	13,74
	- Sopir Truk Sampah	10	-	10	7,63
	- Maintenance	2	-	2	1,53
	Jumlah	108	23	131	100

Sumber: Dinas PERKIM & LH Kabupaten Aceh Barat Daya (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya, Dinas PERKIM dan LH Kabupaten Aceh Barat Daya didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur sebanyak 131 orang, yang terdiri dari 42 orang ASN dan 89 orang Non ASN/Pegawai Tidak Tetap. Pada tabel diatas bisa kita lihat bahwa kebutuhan petugas kebersihan belum memadai. Selanjutnya tabel untuk jumlah sumber daya manusia di Dinas PERKIM & LH Kabupaten Aceh Barat Daya berdasarkan jabatannya dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Jumlah Sumber Daya Manusia di Dinas PERKIM & LH Kabupaten Aceh Barat Daya berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah	%	Keterangan
		Laki-Laki	Perempuan			
1.	Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (Eselon II)	1	-	1	2,38	Kepala Dinas
2.	Jabatan Administrator (Eselon III)	4	-	4	9,52	Sekretaris & Kepala Bidang
3.	Jabatan Pengawas (Eselon IV)	8	3	11	26,19	Kepala Sub Bagian & Kepala Seksi
4.	Jabatan Fungsional Umum	12	14	26	61,90	Pelaksana/ASN
	Jumlah	25	17	42	100,00	

Sumber: Dinas PERKIM & LH Kabupaten Aceh Barat Daya (2023)

Berdasarkan tabel 1.2, jumlah pegawai yang menduduki jabatan struktural dari Eselon II sampai dengan Eselon IV yaitu sebanyak 16 orang sesuai dengan jumlah jabatan struktural yang ada di Dinas PERKIM dan LH Kabupaten Aceh Barat Daya. Sedangkan untuk Jabatan Fungsional Umum atau non struktural yaitu sebanyak 26 orang. Terkait hal tersebut, ketersediaan pejabat fungsional yang mempunyai keahlian dan keterampilan yang bersertifikasi, khususnya di bidang Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup perlu mendapat perhatian dan dituntut agar senantiasa meningkatkan kinerja dan profesionalisme serta secara proaktif melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Jumlah Sumber Daya Manusia di Dinas PERKIM & LH Kabupaten Aceh Barat Daya berdasarkan Tingkat Pendidikan dapat dilihat pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3
Jumlah Sumber Daya Manusia di Dinas PERKIM & LH Kabupaten Aceh Barat Daya berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah	%
		Laki-Laki	Perempuan		
1.	Strata 2 (S2)	1	-	1	0,76
2.	Strata 1 (S1) / Diploma IV (DIV)	21	6	27	20,61
3.	Diploma III (D3)	4	5	9	6,87
4.	SLTA/MAN Sederajat	30	10	40	30,53
5.	SLTP/MTsN Sederajat	19	1	20	15,27
6.	SD/MIN Sederajat	18	1	19	14,50
7.	Tidak Sekolah	15	-	15	11,45
	Jumlah	108	23	131	100

Sumber: Dinas PERKIM & LH Kabupaten Aceh Barat Daya (2023)

Ditinjau dari tingkat pendidikan sebagaimana disajikan pada Tabel 1.3, sebagian besar pegawai Dinas PERKIM dan LH Kabupaten Aceh Barat Daya adalah lulusan SLTA/MAN Sederajat, yaitu sebanyak 40 orang atau 30,53% dan jumlah kedua terbanyak adalah lulusan Strata 1 (S1) sebanyak 27 orang atau 20,61%. Hal ini merupakan salah satu faktor pendukung bagi Dinas PERKIM dan LH Kabupaten Aceh Barat Daya dalam upaya meningkatkan capaian kinerja setiap tahunnya. Namun demikian, diperlukan upaya peningkatan SDM melalui keikutsertaan dalam pendidikan, pelatihan, seminar, kursus dan penataran yang diselenggarakan oleh lembaga formal sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Sementara itu, masih adanya lulusan Diploma III dan SLTP/MTsN sederajat yaitu masing-masing sebanyak 9 orang atau 6,87% dan 14 orang atau 15,27% serta adanya pegawai yang tidak sekolah yakni sebanyak 15 orang atau 11,45%. Pegawai yang tidak sekolah tersebut merupakan petugas kebersihan khusus dan sopir truk sampah yang direkrut dari masyarakat setempat yang memiliki keahlian khusus di bidangnya serta mempunyai komitmen yang kuat untuk bekerja sesuai dengan surat perjanjian kerja

masing-masing personil. Selain itu, kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja juga terus ditingkatkan agar tujuan instansi tercapai dengan baik serta pelayanan kepada masyarakat akan segera dirasakan manfaatnya.

Kemampuan kerja seorang pegawai sangat mempengaruhi prestasinya di instansi, yang di mana hal inilah yang menjadi bahan pertimbangan seorang atasan atau pimpinan dalam memberikan penilaian. Kemampuan kerja yang di maksud adalah di mana pada saat melakukan proses kegiatan kerja, seorang pegawai mampu menunjukkan kualitas sumber daya manusia yang di milikinya dengan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap instansi tempat ia bekerja. Kemampuan kerja tersebut sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tinggi.

Motivasi kerja merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seseorang, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikemabangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negative, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Selain motivasi kerja, faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Ketika tingkat disiplin kerja suatu instansi itu tinggi maka diharapkan pegawai akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas instansi meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi instansi untuk sekedar melakukan pembenahan diaspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat

digunakan untuk mencapai tujuan instansi.

Berdasarkan hasil survey awal dengan 12 pegawai kantor Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup di Kabupaten Aceh Barat Daya pada tanggal 16-17 Mei 2023 bahwa permasalahan yang terjadi yaitu belum optimalnya penyelenggaraan pelayanan publik yang mudah, cepat, dan berkualitas dan berkadilan berdasarkan prinsip-prinsip tatakelola pemerintahan yang baik, keterbatasan sumber daya aparatur yang memiliki kualifikasi pendidikan formal dan/atau profesi serta kompetensi sesuai dengan tuntutan bidang keahlian. Hal ini berdampak pada kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya.

Fenomena mengenai kinerja pegawai bahwa sampai saat ini masih ada pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya dengan kinerja masih kurang sesuai yang diharapkan seperti kualitas kerja serta kuantitas kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, kualitas kerja pegawai masih kurang tercapai walaupun pada umumnya sudah bagus, hal ini disebabkan pengamalan kerja pegawai maupun kemampuan kerja masih rendah sehingga mereka mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas**

Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya.
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya.
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya.
4. Seberapa besar kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah antara lain:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan berdasarkan variabel yang diteliti dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang sejauh mana Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup di Kabupaten Aceh Barat Daya. Selain itu memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian mengenai sejauh mana Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup di Kabupaten Aceh Barat Daya, maka akan diketahui faktor-faktor apa saja yang bisa mempengaruhi Kinerja Pegawai secara signifikan, untuk selanjutnya digunakan sebagai salah satu dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Sekaligus sebagai saran dan masukan kepada Kantor Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup dalam hal meningkatkan kemampuan kerja pegawai sesuai dengan bidang tugas para pegawai, meningkatkan adanya dorongan, kesempatan yang diberikan dan pemberian penghargaan yang sepadan, meningkatkan dan menerapkan peraturan yang tegas dengan memberikan sanksi-sanksi tertentu kepada pegawai yang kurang disiplin, serta meningkatkan kinerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini hanya meneliti variabel kemampuan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Artinya bahwa penelitian ini tidak meneliti semua faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian ini mengamati pegawai pemerintah daerah, pegawai pada kantor Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2019:215) kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan Disiplin kerja. Kecakapan tanpa pengetahuan atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya. Menurut Mondy dalam Choirina (2018:11), kriteria (standar) kinerja yang paling umum adalah sifat-sifat pegawai tertentu seperti sikap, penampilan dan inisiatif adalah dasar untuk beberapa evaluasi. Menurut Kreitner dan Kinicki (2018:36) kinerja Pegawai merupakan nilai dari sekelompok perilaku pegawai yang berkontribusi, baik positif atau negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Selain itu, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan Disiplin kerja pegawai (Sundiman 2017:72). Setiap organisasi pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh pegawai selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik

mungkin. Namun pegawai tidak dapat diperlakukan seenaknya seperti menggunakan faktor-faktor produksi lainnya (mesin, modal dan bahan baku). Pegawai juga harus selalu diikuti sertakan dalam setiap kegiatan serta memberikan peran aktif untuk menggunakan alat-alat yang ada. Karena tanpa peran aktif pegawai, alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada artinya bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Selain itu, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan Disiplin kerja pegawai (Sundiman 2017:72).

Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam pencapaian target tertentu dengan keterampilan, kemampuan dan perilaku atau keahlian yang dimiliki. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi, menjadi pemicu apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah. Menurut Mangkunegara (2018:76) Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik meliputi faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi, yaitu:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan memanfaatkan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dimana jika diuraikan, faktor individu dapat dibagi menjadi 3 bagian, yaitu:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki pegawai. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

b. Keterampilan (*Skill*)

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki pegawai. Seperti keterampilan konseptual (*Conceptual Skill*), keterampilan manusia (*Human Skill*), dan keterampilan teknik (*Technical Skill*).

c. Faktor Disiplin kerja (*Motivation*)

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan Disiplin kerja yang tinggi, sebaliknya jika mereka bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan Disiplin kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi yang mempengaruhi kinerja individu yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja dan dinamis, peluang bermotivasi kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.1.1.3. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Kreitner dan Kinicki (2018:36) indikator pengukuran kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka”

2. Produktivitas
Suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal.
3. Sesuai dengan target
Suatu tugas yang diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
4. Penilaian kerja
Mengevaluasi kinerja relatif pegawai saat ini dan/atau di masa lalu terhadap standar prestasinya
5. Ketetapan waktu
Pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

2.1.2 Kemampuan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan menurut Makkulau (2021:17) merupakan kecakapan seseorang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapi. Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (bisa, sanggup melaksanakan sesuatu). Kemudian kata mampu tersebut mendapatkan awalan ke- dan akhiran -an, sehingga kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan (Kamus Besar Bahasa Indonesia (2018). Menurut Robbins (2018: 56-66) kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.

Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya (Agustine dan Suhermin, 2018). Kemampuan atau *abilities* menurut Sugiharta et.al (2017:3) ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara fisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman. Kemampuan kerja menurut Kristiani et.al

(2017:6) merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Kemampuan kerja Pratama dan Aprina (2017:5) adalah Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Pada dasarnya faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan menurut Robbins (2018:57-61) yaitu :

- a. Kemampuan intelektual (*intellectual ability*) yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental, berfikir, menalar dan memecahkan masalah.
- b. Kemampuan fisik (*physical ability*) yaitu kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

Kemampuan kerja mengacu kepada beberapa bentuk menurut Kristiani et.al (2017:4) antara lain sebagai berikut:

- 1) Kemampuan teknis, dengan sub-sub indikator penguasaan terhadap peralatan kerja dan sistem komputer, penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja, memahami peraturan tugas atau pekerjaan.
- 2) Kemampuan konseptual dengan sub-sub indikator memahami kebijakan perusahaan, memahami tujuan perusahaan, memahami target perusahaan.
- 3) Kemampuan sosial dengan sub-sub indikator mampu bekerjasama dengan teman tanpa konflik, kemampuan untuk bekerja dalam tim, kemampuan untuk berempati.

2.1.2.3 Indikator Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja pegawai merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam

bekerja sesuai bidang pekerjaannya. (Agustine dan Suhermin, 2018). Kemampuan dibedakan menjadi tiga, antara lain:

1. Kemampuan pengetahuan, adalah pemahaman secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui yang berkaitan dengan tugas-tugas individu dalam organisasi.
2. Kemampuan keterampilan, merupakan kemampuan psikomotorik dan teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.
3. Kemampuan sikap, merupakan kemampuan yang mempunyai pengaruh tertentu terhadap tanggapan seseorang kepada orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengan orang tersebut.

2.1.3. Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Munandar (2018:323) “motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu”. Sedangkan menurut Hasibuan (2018:141). ”Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2018:93). “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”.

Menurut Siagian (2017:61) “motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut”. Dorongan seorang pegawai untuk berprestasi dengan melakukan tindakan dan mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Pratiwi (2017:30) “motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya”.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Mangkunegara (2018:100), mengatakan bahwa terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. “Prinsip Partisipasi
Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi.
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip Pengakui Andil Bawahan
Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
4. Prinsip Pendelegasian Wewenang
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin
5. Prinsip Memberi Perhatian
Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin”.

2.1.3.3. Indikator Motivasi Kerja

Kekuatan motivasi kerja pegawai untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin pada seberapa jauh upayanya bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan definisi motivasi

kerja menurut Siagian (2017:138), terdapat 8 indikator motivasi kerja yang terdiri dari :

1. Daya Pendorong
Daya pendorong adalah semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun, cara-cara yang digunakan berbeda-beda dari tiap-tiap individu menurut latar belakang kebudayaannya masing-masing.
2. Kemauan
Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan). Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain.
3. Kerelaan
Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas).
4. Membentuk Keahlian
Keahlian adalah proses penciptaan atau pembentukan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.
5. Membentuk Keterampilan
Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu. Membentuk keterampilan bukan hanya mencakup gerakan motoriknya saja, melainkan juga pada penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Seseorang yang mampu mendayagunakan/menggunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.
6. Tanggung Jawab
Tanggung jawab berarti suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Tanggung jawab diartikan secara umum sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.
7. Kewajiban
Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Misalnya dalam bidang kerja, Anda akan diberikan tugas-tugas yang harus diselesaikan.
8. Tujuan
Tujuan merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

2.1.4. Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Logor (2018:3) “Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman”.

Menurut Sutrisno (2018:87), mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa latin “disipel” yang berarti pengikut. Dalam perkembangannya kata tersebut mengalami perubahan menjadi “disipline” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Dan kata disiplin telah berkembang mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan, dan banyak pengertian disiplin yang berbeda di antara para ahli yang satu dengan pendapat para ahli lainnya.

Menurut Rivai (2018:82) Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam organisasi. “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur”. Sutrisno (2018:87) “tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy”. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi

dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat memotivasi atau mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi atau instansi. Oleh karena itu, setiap pimpinan atau atasan harus selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pimpinan atau atasan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Menurut Pratiwi (2017:20) “Disiplin haruslah dimiliki oleh setiap pegawai dan harus terus ditingkatkan. Salah satu syarat agar dapat ditumbuhkan disiplin dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian pekerjaan yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan kapan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa ia mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu.

2.1.4.2. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pelaksanaan Disiplin Kerja yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi. Siagian, (2017:54). Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Menurut Luthans, (2018:84), menyatakan bahwa pendisiplinan, mempunyai 3 (tiga) macam sifat yaitu :

- 1) Disiplin Preventif adalah tindakan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah, sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para pegawai dengan cara ini para pegawai menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.
- 2) Disiplin Korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut diambil untuk menangani pelanggaran pelanggaran lebih lanjut, kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.
- 3) Disiplin Progesif adalah tindakan pendisiplinan berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggarar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

2.1.4.3. Indikator Disiplin Kerja

Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik, itu tidaklah mudah. Hal ini dikarenakan banyaknya faktor yang mempengaruhi. Rivai (2018:444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa faktor 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. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
3. Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalumenggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
4. Bekerja etis. Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Desy (2020) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Persada Arkana Buana, Jakarta” Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (2) Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (3) Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Implikasi, untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu meningkatkan disiplin kerja dan motivasi melalui peningkatan pengawasan absensi dengan finger print dan kebijakan pemberian kompensasi sesuai ketentuan yang berlaku.

Selanjutnya penelitian Erna (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Pegawai Pada Kantor Kecamatan Metro Selatan Kota Metro” Penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS for windows versi 21. Dari penelitian di atas dapat diketahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai serta disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Kuesioner dibagikan kepada responden yaitu pegawai yang bekerja pada Kecamatan Metro Selatan untuk mengetahui kinerja pegawai melalui faktor disiplin kerja dan motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap pegawai pada Kantor Kecamatan Metro Selatan Kota Metro baik secara simultan maupun secara parsial.

Menurut Mardiyah (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Outsourcing” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kontribusi motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai sebesar (R^2)

sebesar 0,707. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bauran antara motivasi dan disiplin kerja pegawai berpengaruh sebesar 70,7% terhadap kinerja pegawai pada PT. CITUS, sedangkan sisanya 29,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan oleh penelitian ini. (2) dapat diketahui bahwa hanya variabel motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil nilai *thitung* sebesar 2,111 dengan nilai Sig sebesar 0,033. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *thitung* lebih besar dari pada nilai *ttabel* 1,859 dan nilai Sig lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. CITUS. (3) dapat diketahui bahwa untuk variabel disiplin kerja tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan hasil nilai *thitung* sebesar 0,710 dengan nilai Sig sebesar 0,500. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *thitung* lebih kecil dari pada nilai *ttabel* 1,859 dan nilai Sig lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya variabel disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. CITUS.

Penelitian Fauzi (2021), dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada KUD Soliamitra Limo-Depok” dari hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai *thitung* > *ttabel* ($4,269 > 1,99125$). Sedangkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai *thitung* > *ttabel* ($2,271 > 1,99125$). Hasil uji hipotesis secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap

kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,959 > 3,11$) dengan nilai sig. sebesar $0,000b < 0,05$.

Penelitian yang dilakukan oleh Irawan (2017) dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. Rincian Penelitian sebelumnya dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1
Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Persada Arkana Buana, Jakarta (Desy Puspita Sari, 2020)	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Implikasi, untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu meningkatkan disiplin kerja dan motivasi melalui peningkatan pengawasan absensi dengan finger print dan kebijakan pemberian kompensasi	Lokasi penelitian	Menggunakan variabel yang sama yaitu Pengaruh disiplin kerja, motivasi terhadap kinerja

No	Nama dan Judul penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
2	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Pegawai Pada Kantor Kecamatan Metro Selatan Kota Metro (Erna Yulianie, 2019)	Penelitian kuantitatif	Hal ini dapat disimpulkan bahwa tumbuhnya jiwa kedisiplinan para pegawai yang diliputi daftar kehadiran serta laporan kinerja yang didukung dengan adanya penghargaan dari organisasi berupa insentif akan meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja.	Lokasi penelitian	Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap pegawai
3	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Outsourcing (Mardiyah Tusholihah 2019)	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. CITUS. Variabel disiplin kerja tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pada PT. CITUS. Secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. CITUS.	Lokasi penelitian	Motivasi dan disiplin kerja serta kinerja pegawai
4	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada KUD Soliamitra Limo-Depok (Fauzi, 2021)	Penelitian kuantitatif	Hasil uji hipotesis secara simultan (uji f) menunjukan bahwa disiplin kerja dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,959 > 3,11$) dengan nilai sig. sebesar $0,000b < 0,05$.	Lokasi penelitian	Disiplin dan motivasi serta kinerja pegawai
5	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. Irawan (2017)	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur.	Lokasi penelitian	Motivasi dan kinerja pegawai

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kemampuan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian dari sebelumnya menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Irawan, 2017). Setiap individu bisa memiliki kemampuan yang berbeda dan memanfaatkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan kemampuan seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik.

Kemampuan berasal dari pengetahuan dan keterampilan, pengetahuan dipengaruhi pengalaman, pelatihan dan minat yang ada pada seseorang sedangkan keterampilan dipengaruhi oleh kepribadian, pendidikan, pengalaman dan minat. Kemampuan menekankan pengertian sebagai hasil dari apa yang telah dilaksanakan oleh pegawai dan kontribusi mereka terhadap perusahaan. Kemampuan kerja pegawai dihasilkan dari pengetahuan dan keterampilan”. Sebab kemampuan kerja merupakan sentral dari keberhasilan mencapai kinerja yang dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan..

2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Sari, 2020). Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai dalam suatu organisasi. Pegawai pemerintah cenderung mengalami stress kerja yang tinggi karena sebagian waktu pegawai dihabiskan ditempat kerja dan dengan pekerjaan yang sama. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengidentifikasi dan menyediakan umpan balik yang bisa membantu

organisasi dalam pengambilan keputusan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan, semakin tinggi respon umpan balik yang dilakukan perusahaan kepada pegawai akan semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. Hal ini, setidaknya disebabkan oleh pentingnya untuk mempertimbangkan faktor eksternal organisasi yang semakin sulit untuk diprediksi. Pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi dapat diharapkan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Tusholimah, 2019). Motivasi kerja seseorang yang timbul dalam diri seseorang (dalam menyelesaikan tugas) yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk mencapai tujuan tertentu dan dalam mencapai tujuannya, ada yang gagal dan ada juga yang berhasil. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang telah dicapai pegawai pada waktu yang telah ditentukan, pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi cenderung akan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar tertentu dan lebih berinisiatif dalam melakukan pekerjaan, kecil kemungkinan untuk mengundurkan diri dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja yang rendah (Mimiasri, *et al.* 2022).

2.3.3 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Yulianie, 2019). Disiplin kerja akan berpengaruh pada kinerja perusahaan. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan pegawai akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan

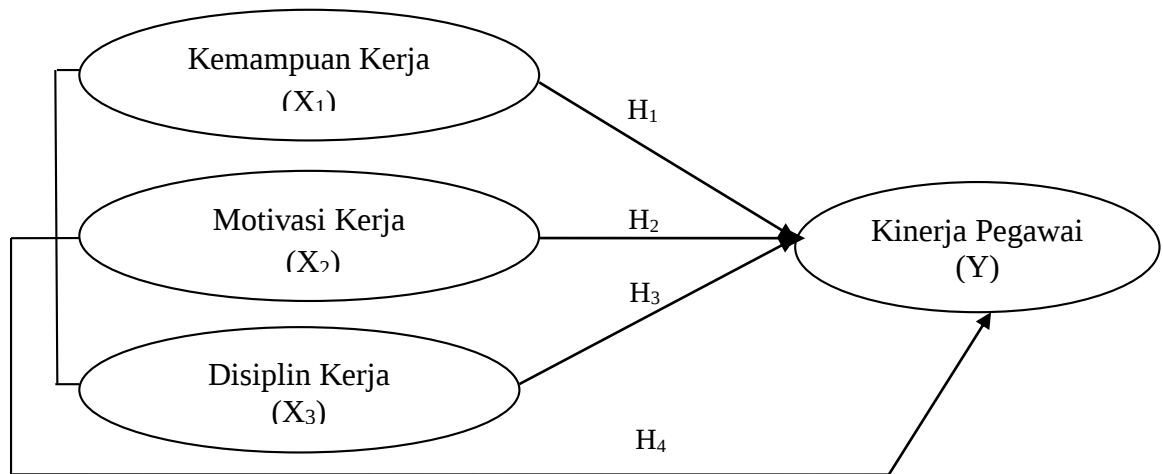
diaspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Fauzi, 2021). Kedisiplinan secara umum sangatlah luas, namun dalam hal kedisiplinan yang dimaksud penulis dalam penelitian ini tidak lain adalah disiplin kerja pegawai seperti berupaya untuk mentaati semua peraturan yang ada, senantiasa mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan, berupaya untuk tidak melalaikan tugas yang diamanatkan, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

2.4 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2018:128) kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian sebelumnya maka hubungan antara variabel penelitian dapat digambarkan pada gambar 2.1 berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh peneliti berdasarkan penelitian sebelumnya
(Fauzi, 2021 dan Irawan, 2017)

2.5 Hipotesis

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

- H₁ : Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya
- H₂ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya
- H₃ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya

H₄ : Kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya. Objek penelitian mengenai kinerja pegawai, kemampuan kerja dan motivasi kerja pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.1.2. Jenis Penelitian

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

3.1.3. Horison Waktu

Data penelitian ini dilakukan berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *on shot studi*. *On shot studi* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan April tahun 2023 sampai dengan selesai penelitian. Horizon waktu dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut;

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	Februari 2023				April-Juni 2023				Juli 2023				Agustus 2023			
Pengajuan Judul																
Penyusunan Proposal																
Seminar Proposal																
Penyebaran Kuesioner																
Penyusunan Skripsi																
Daftar Sidang dan Ujian																

Sumber: Data diolah, 2023

3.1.4. Unit Analisis

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

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 3.2
Skala Pengukuran

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

Sumber : Arikunto (2018)

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:61) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu (variabel) yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian seluruh pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya sebanyak 42 pegawai (berdasarkan pegawai tetap/PNS). Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2018:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yaitu 42 orang.

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 kemampuan

kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner.

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

Untuk memperoleh data mengenai kemampuan kerja dan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan pengumpulan data dengan cara mendistribusikan kuisisioner. 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 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Kinerja Pegawai (Y)	Nilai dari sekelompok perilaku pegawai yang berkontribusi, baik positif atau negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Kreitner dan Kinicki 2018:36)	1. Kualitas kerja 2. Produktivitas 3. Sesuai dengan target 4. Penilaian kerja 5. Ketepatan waktu	1-5	Likert	A1-A5

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Independen						
1	Kemampuan kerja (X1)	Suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. (Agustine dan Suhermin, 2018)	1. Kemampuan pengetahuan 2. Kemampuan keterampilan 3. Kemampuan sikap	1-5	Likert	B1-B3
2	Motivasi kerja (X2)	Rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut (Siagian, 2017)	1. Daya pendorong 2. Kemauan pada peraturan kerja 3. Kerelaan 4. Membentuk ketrampilan 5. Tanggung jawab 6. kewajiban 7. Tujuan	1-5	Likert	C1-C7
3	Disiplin kerja (X3)	Bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam organisasi (Rivai, 2018:82)	1. Kehadiran 2. Ketaatan 3. Tingkat Kewaspadaan 4. Bekerja etis	1-5	Likert	D1-D4

3.5. Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 26 dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018:277), “Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik

turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y_1	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
$b_1, .b_2$	= Koefisien Variabel
X_1	= Kemampuan kerja
X_2	= Motivasi kerja
X_3	= Disiplin kerja
e	= <i>Error Term</i>

Untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas digunakan analisis korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2). Korelasi (R) positif kuat apabila hasil korelasi sama dengan 1. Korelasi negatif kuat apabila hasil korelasi sama dengan -1. Tidak ada korelasi apabila hasil korelasi sama dengan 0. Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

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

3.6. Pengujian Data

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

3.6.1. Uji Validitas

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

3.6.2. Uji Reliabilitas

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

dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2018:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu). Nilai standar untuk reliabilitas adalah di atas 0,60.

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

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

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

3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan Kemampuan kerja dan Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara individual terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menolak H_0 dan menerima H_a

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a

Adapun kriteria dari uji statistik t (Ghozali, 2018:58) :

1. Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.7.2 Uji F

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

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

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

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya beralamat di Jalan Bukit Hijau Komplek Perkantoran Kabupaten Aceh Barat Daya, Aceh. Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya sebagai unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang perumahan, kawasan permukiman dan lingkungan hidup, telah menyusun Rencana Strategis (Renstra) Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya Tahun 2017-2024.

Penyusunan Renstra ini dilakukan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya serta mengacu pada Peraturan Bupati Aceh Barat Daya Nomor 69 Tahun 2017 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kabupaten Aceh Barat Daya Tahun 2017-2024. Rencana Strategis (Renstra) ini selanjutnya menjadi acuan untuk menyusun Rencana Kerja (Renja) Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya yang merupakan dokumen perencanaan untuk periode 1 (satu) tahun yang memuat program, kegiatan, lokasi, dan kelompok sasaran yang disertai indikator kinerja dan pendanaan sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya.

Untuk menjamin kesesuaian tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan dalam Rencana Strategis (Renstra) Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya Tahun 2017-2024 dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kabupaten (RPJMK) Aceh Barat Daya Tahun 2017-2024, dan keterpaduan dengan Renstra Perangkat Daerah lainnya, BAPPEDA Kabupaten Aceh Barat Daya bersama dengan Perangkat Daerah dan pemangku kepentingan melakukan koordinasi, sinergi dan harmonisasi. Rangkaian proses tersebut dilakukan melalui kegiatan pengendalian dan evaluasi terhadap rancangan Rencana Strategis (Renstra) sehingga tercapainya kesempurnaan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) ini.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, penghasilan rata-rata perbulan dan lama bekerja. Karakteristik berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. 20-25 tahun	0	0
	b. 26-31 tahun	7	16,7
	c. 32-37 tahun	10	23,8
	d. 38-73 tahun	9	21,4
	e. 44-50 tahun	10	23,8
	f. > 51 tahun	6	14,3
Total		42	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden yang berusia antara 26 sampai 31 tahun sebanyak 7 responden atau 16,7%, antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 10 responden atau 23,8%, yang berusia antara 38 sampai dengan 43 tahun yaitu 9 responden atau 21,4%, yang berusia antara 44 sampai dengan 50 tahun yaitu 10 responden atau 23,8% dan yang berusia di atas 51 tahun adalah sebanyak 6 responden atau 14,3%. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	a. Pria	25	59,5
	b. Wanita	17	40,5
Total		42	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa sebanyak 25 responden atau 59,5% dengan jenis kelamin pria dan sebanyak 17 responden atau 40,5% dengan jenis kelamin wanita. Karakteristik berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Status Pernikahan		
	a. Belum Menikah	2	4,8
	b. Menikah	40	95,2
Total		42	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Sedangkan karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 2 responden atau 4,8% berstatus belum menikah dan

sebanyak 40 responden atau 95,2% sudah menikah. Karakteristik berdasarkan pendidikan responden dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Pendidikan terakhir		
	a. SLTA/Sederajat	17	40,5
	b. Diploma	3	7,1
	c. Sarjana (S1)	21	50,0
	d. Pascasarjana (S2)	1	2,4
Total		42	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden, dapat dijelaskan sebanyak 17 responden atau 40,5% berpendidikan terakhir SLTA, sebanyak 3 responden atau 7,1% berpendidikan terakhir Diploma dan sebanyak 21 responden atau 50,0% berpendidikan terakhir Sarjana dan sebanyak 1 responden atau 2,4% dengan pendidikan terakhir pasca sarjana. Karakteristik berdasarkan penghasilan rata-rata perbulan dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Penghasilan Rata-rata Perbulan		
	a. < Rp. 2.500.000	0	0
	b. Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000	12	28,6
	c. Rp. 4.100.000-Rp. 5.500.000	16	38,1
	d. Rp.5.500.000	14	33,3
Total		42	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 12 responden atau 28,6% mempunyai tingkat pendapatan antara Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000, sebanyak 16 responden atau 38,1% mempunyai

tingkat pendapatan Rp 4.100.000-Rp 5.500.000 dan sebanyak 14 responden atau 33,3% mempunyai tingkat pendapatan lebih dari Rp 5.500.000.

4.3. Hasil Pengujian Data

4.3.1. Uji Validitas Instrumen

Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,304, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Hasil uji validitas dalam penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=42)	Ket
1	A1	Kinerja Pegawai	0,613	0,304	Valid
2	A2		0,591	0,304	Valid
3	A3		0,734	0,304	Valid
4	A4		0,439	0,304	Valid
5	A5		0,651	0,304	Valid
6	B1	Kemampuan Kerja	0,394	0,304	Valid
7	B2		0,691	0,304	Valid
8	B3		0,423	0,304	Valid
9	C1	motivasi kerja	0,686	0,304	Valid
10	C2		0,432	0,304	Valid
11	C3		0,709	0,304	Valid
12	C4		0,620	0,304	Valid
13	C5		0,780	0,304	Valid
14	C6		0,748	0,304	Valid
15	C7		0,718	0,304	Valid
16	D1	Disiplin Kerja	0,821	0,304	Valid
17	D2		0,814	0,304	Valid
18	D3		0,661	0,304	Valid
19	D4		0,708	0,304	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai

koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,304 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen

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

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Kehandalan	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0,60	0,812	Handal
2.	Kemampuan Kerja (X ₁)	0,60	0,680	Handal
3.	motivasi Kerja (X ₂)	0,60	0,882	Handal
4.	Disiplin Kerja (X ₃)	0,60	0,884	Handal

Sumber : data diolah, 2023

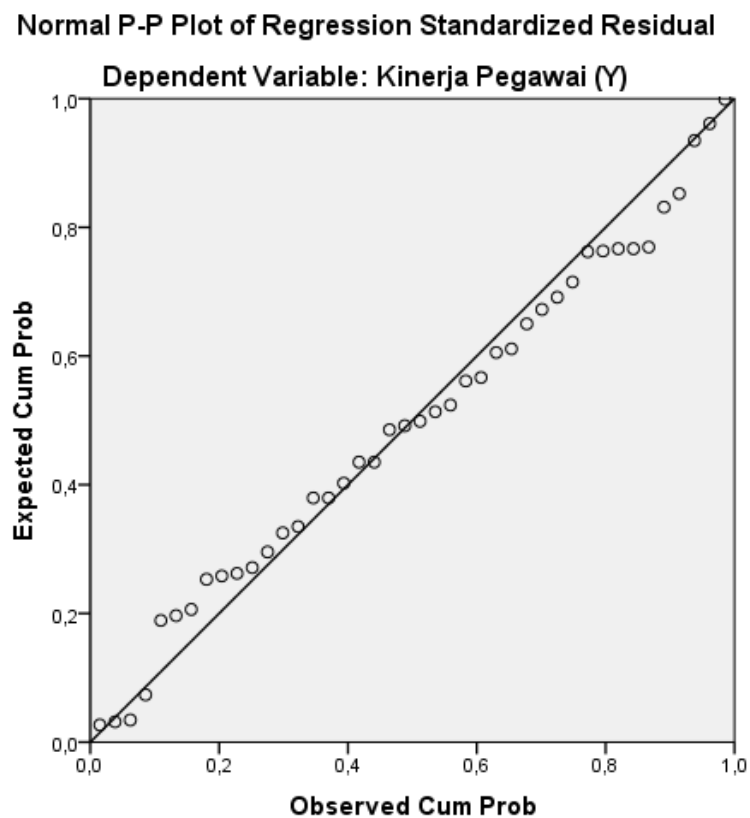
Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpa* 0,80 atau diatasnya adalah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

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar 4.1 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.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.8:

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kemampuan Kerja	0,331	3,023	Non Multikolinieritas
motivasi Kerja	0,113	8,863	Non Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,174	5,744	Non Multikolinieritas

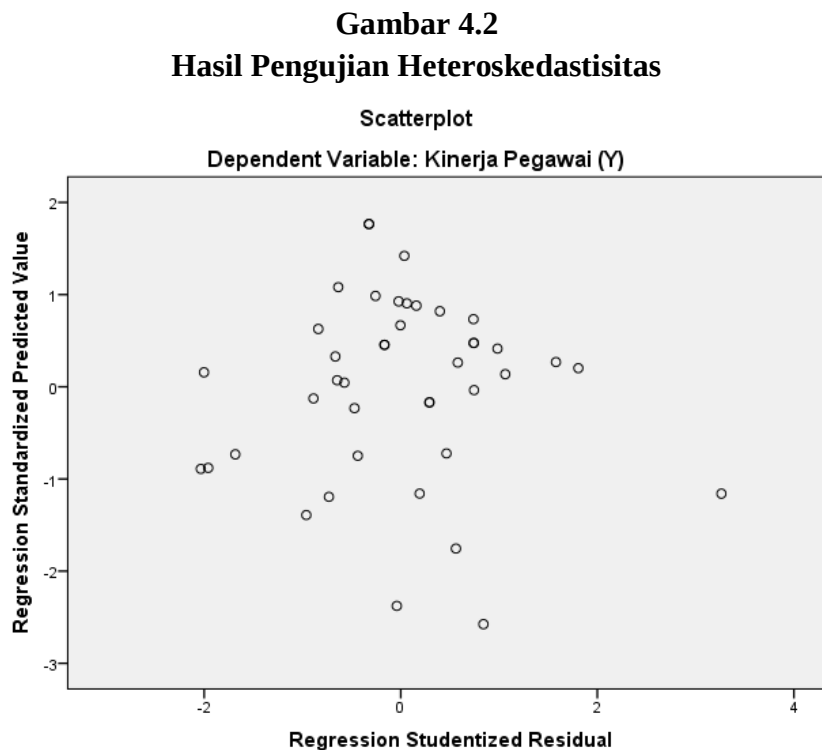
Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.9 maka 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 menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa

tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:



Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Kemampuan kerja (X_1), variabel motivasi kerja (X_2) dan variabel Disiplin kerja (X_3) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Kinerja pegawai .

4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai

Penjelasan responden tentang variabel Kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
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	Responden mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas	3	7,1	4	9,5	5	11,9	20	47,6	10	23,8	3,71
2	Responden mampu memanfaatkan sumber daya dengan meningkatkan produktivitas kerja	2	4,8	4	9,5	4	21,6	20	47,6	7	16,7	3,62
3	Responden dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target	2	4,8	3	7,1	12	28,6	20	47,6	5	11,9	3,55

Lanjutan Tabel 4.9

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
4	Penilaian kinerja yang dilakukan terhadap pegawai sudah sesuai dengan prosedur	1	2,4	2	4,8	10	23,8	19	45,2	10	23,8	3,83
5	Responden selalu bekerja dengan tepat waktu	3	7,1	5	11,9	8	19,0	13	31,0	13	31,0	3,67
Rerata												3,68

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan indikator diatas dapat dijelaskan bahwa responden mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dengan nilai rata-rata sebesar 3,71. Responden mampu memanfaatkan sumber daya dengan meningkatkan produktivitas kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,62. Responden dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target dengan nilai rata-rata sebesar 3,55. Penilaian kinerja yang dilakukan terhadap pegawai sudah sesuai dengan prosedur dengan nilai rata-rata sebesar 3,83. Responden selalu bekerja dengan tepat waktu dengan nilai rata-rata 3,67 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel kinerja pegawai sebesar 3,68 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan variabel kinerja pegawai karena skala likert mendekati angka 4.

4.4.2 Variabel Kemampuan Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai kemampuan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kemampuan Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden memiliki kemampuan pengetahuan yang sesuai dengan tugas responden	2	4,8	4	9,5	4	21,6	20	47,6	7	16,7	3,62
2	Responden memiliki keterampilan teknis terkait pekerjaan responden	2	4,8	3	7,1	12	28,6	20	47,6	5	11,9	3,55
3	Responden mampu mengendalikan sikap responden dalam lingkungan kerja	1	2,4	2	4,8	10	23,8	19	45,2	10	23,8	3,83
Rerata												3,67

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas dapat dijelaskan bahwa responden memiliki kemampuan pengetahuan yang sesuai dengan tugas responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,62. Responden memiliki keterampilan teknis terkait pekerjaan responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,55. Responden mampu mengendalikan sikap responden dalam lingkungan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,83. Nilai rerata pada variabel kemampuan kerja sebesar 3,67 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan variabel kemampuan kerja karena skala likert berada pada satuan mendekati angka 4.

4.4.3 Variabel motivasi Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Penjelasan Responden Terhadap Variabel motivasi Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden memiliki dorongan yang kuat dari diri responden sendiri	2	4,8	3	7,1	12	28,6	20	47,6	5	11,9	3,55
2	Responden memiliki semangat kerja yang baik	1	2,4	2	4,8	10	23,8	19	45,2	10	23,8	3,83
3	Responden bekerja dengan rela tanpa adanya paksaan dari pihak lain	3	7,1	5	11,9	8	19,0	13	31,0	13	31,0	3,67
4	Responden memiliki ketrampilan yang memadai untuk mendukung kerja responden	4	9,5	3	7,1	8	19,0	19	45,2	8	19,0	3,57
5	Responden bertanggungjawab terhadap pekerjaan responden	6	14,3	3	7,1	5	11,9	22	52,4	6	14,3	3,45
6	Responden memiliki kewajiban menyelesaikan pekerjaan responden	3	7,1	6	14,3	3	7,1	22	52,4	8	19,0	3,62
7	Responden berusaha sangat keras untuk mencapai tujuan kerja responden	2	4,8	3	7,1	8	19,0	22	52,4	7	16,7	3,69
Rerata												3,63

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas dapat dijelaskan bahwa responden memiliki dorongan yang kuat dari diri responden sendiri dengan nilai rata-rata sebesar 3,55. Responden memiliki semangat kerja yang baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,83. Responden bekerja dengan rela tanpa adanya paksaan dari pihak lain dengan nilai rata-rata sebesar 3,67. Responden memiliki ketrampilan yang memadai untuk mendukung kerja responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,57. Responden bertanggungjawab terhadap pekerjaan responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,45. Responden memiliki kewajiban menyelesaikan pekerjaan responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,62. Responden berusaha sangat keras untuk mencapai tujuan kerja responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,69. Nilai rerata pada variabel motivasi kerja sebesar 3,63 artinya rata-rata responden menyatakan setuju untuk semua pernyataan variabel motivasi kerja karena skala likert berada pada satuan mendekati angka 4.

4.3.4 Variabel Disiplin Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12
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	Kehadiran responden dikantor selalu tepat waktu	6	14,3	3	7,1	5	11,9	22	52,4	6	14,3	3,45
2	Responden selalu mematuhi prosedur yang telah ditentukan	3	7,1	6	14,3	3	7,1	22	52,4	8	19,0	3,62

Lanjutan Tabel 4.12

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
3	Responden sangat berhati-hati dalam bekerja	2	4,8	3	7,1	8	19,0	22	52,4	7	16,7	3,69
4	Responden selalu bersikap sopan sesama rekan kerja responden	3	7,1	4	9,5	5	11,9	20	47,6	10	23,8	3,71
Rerata												3,61

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas dapat dijelaskan bahwa kehadiran responden dikantor selalu tepat waktu dengan nilai rata-rata sebesar 3,45. Responden selalu mematuhi prosedur yang telah ditentukan dengan nilai rata-rata sebesar 3,62. Responden sangat berhati-hati dalam bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,69. Responden selalu bersikap sopan sesama rekan kerja responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,71. Nilai rerata pada variabel Disiplin kerja sebesar 3,61 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan variabel disiplin kerja karena skala likert berada pada satuan angka 4.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor kemampuan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.12
Pengaruh variabel bebas terhadap Terikat

Nama variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	2,085	0,560	3,732	2,024	0,000
Kemampuan kerja (X ₁)	0,511	0,072	7,097	2,024	0,000
motivasi kerja(X ₂)	0,211	0,074	2,851	2,024	0,003
Disiplin kerja (X ₃)	0,207	0,078	2,642	2,024	0,012

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Penelitian,2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil ouput komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel

di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 2,085 + 0,511X_1 + 0,211X_2 + 0,207X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut

ini:

1) Konstanta (α)

Dalam penelitian nilai konstanta adalah 2,085 artinya bila mana kemampuan kerja (X₁), motivasi kerja (X₂) dan disiplin kerja (X₃), dianggap konstan, maka kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya, adalah sebesar 2,085 pada satuan skala likert artinya kinerja pegawai masih rendah.

2) Koefisien Regresi (β)

- Koefisien regresi kemampuan kerja (X₁) sebesar 0,511. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel kemampuan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya sebesar 51,1%

dengan asumsi variabel motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) dianggap konstan.

- Koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,211. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel motivasi kerja secara relatif akan meningkatkan Kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya sebesar 21,1% dengan asumsi variabel kemampuan kerja (X_1), dan disiplin kerja (X_3) dianggap konstan
- Koefisien regresi disiplin kerja (X_3) sebesar 0,207. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel disiplin kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya. sebesar 20,7% dengan asumsi variabel kemampuan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti ternyata variabel kemampuan kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 51,1%.

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

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan atau pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar,

maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.15
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,969 ^a	0,940	0,935	0,20684

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,969 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 96,9%. Artinya faktor kemampuan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,935 artinya bahwa sebesar 93,5% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan Kemampuan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan Disiplin kerja (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 6,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel yang telah dijelaskan di atas seperti prestasi kerja, kompetensi, pengalaman kerja dan kecerdasan emosional.

4.5.2. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya., digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.13. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kemampuan kerja (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Kemampuan kerja (X_1)

Pengaruh kemampuan kerja (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.13 nilai t_{hitung} (7,097) lebih besar dari t_{tabel} (2,024), maka keputusannya adalah menerima H_a dan menolak H_0 . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya. Demikian juga jika dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka keputusannya adalah menolak H_{01} dan menerima H_{a1} , artinya kemampuan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya.

2. Pengaruh motivasi kerja (X_2)

Pengaruh motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.13 nilai t_{hitung} (2,851) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,024) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya. Demikian juga jika dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka keputusannya adalah menolak H_{02} dan menerima H_{a2} , artinya motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya.

3. Pengaruh Disiplin kerja (X_3)

Pengaruh disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.13 nilai t_{hitung} sebesar 2,642 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kemampuan kerja 95% adalah 2,024. oleh karena t_{hitung} (2,642) lebih besar dari t_{tabel} (2,024) maka menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya faktor Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya. Demikian juga jika dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 ($0,012 < 0,05$), maka keputusannya adalah menolak H_{03} dan menerima H_{a3} , artinya disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya.

4.5.3. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh Kemampuan kerja, motivasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1 Regression	25,330	3	8,443	197,353	2,852	,000 ^b
Residual	1,626	38	0,043			
Total	26,956	41				

Sumber: Hasil Penelitian,2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 197,353 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kemampuan kerja (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,852. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (197,353) lebih besar dari F_{table} (2,852). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel kemampuan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya.

4.5.4. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya. Artinya penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Sari (2020), Yulianie (2019) dan Irawan (2017) karena variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Maka implikasi dalam penelitian ini yaitu kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja konsumen mampu meningkatkan kinerja pegawai. motivasi kerja seseorang yang timbul dalam diri seseorang (dalam menyelesaikan tugas) yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk mencapai tujuan tertentu dan dalam mencapai tujuannya, ada yang gagal dan ada juga yang berhasil. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang telah dicapai pegawai pada waktu yang telah ditentukan, pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi cenderung akan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar tertentu dan lebih berinisiatif dalam melakukan pekerjaan, kecil kemungkinan untuk mengundurkan diri dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja yang rendah.

Kemampuan kerja pegawai dihasilkan dari pengetahuan dan keterampilan”. Sebab kemampuan kerja merupakan sentral dari keberhasilan mencapai kinerja yang dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan. Ketika tingkat disiplin kerja suatu instansi itu tinggi maka diharapkan pegawai akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas instansi meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang

banyak bagi instansi untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan instansi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

1. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya.
2. motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya.
4. Kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya.

5.2 Saran

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

1. Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya dapat meningkatkan kemampuan kerja seperti kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan dan sikap.
2. Pimpinan Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai seperti kemauan pada peraturan kerja dan tanggungjawab terhadap pekerjaan.
3. Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Aceh Barat Daya tetap disiplin dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja tapi juga meneliti variabel lainnya seperti prestasi kerja, kecerdasan emosional, pengalaman kerja dan kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustine, Syafitri dan Suhermin (2018). Pengaruh Kepribadian Dan Kemampuan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol 5, No 9*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya
- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Casmini. (2018). *Emotional Parenting*. Yogyakarta: Pilar Media.
- Choirina, F. D. (2018). *Analisis Pengaruh Praktek Knowledge Management Dalam Memediasi Dukungan Information Technology Terhadap Kinerja Karyawan*. Tesis. Universitas Diponegoro, Indonesia.
- Desy, Puspita, Sari (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurja*. Vol. 1, No.1 November 2020.
- Erna, Yulianie (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Pegawai Pada Kantor Kecamatan Metro Selatan Kota Metro. Jurnal Simplex*. Volume 2, Nomor 1, April 2019.
- Fauzi, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD Soliamitra Limo-Depok. *Jurnal Manajemen*, Vol. 1, No. 1
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Penerbit Undip
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Kreitner & Kinicki. (2018). *Organizational Behavior*. 8th Edition. McGraw Hill International Edition.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2018). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 2. Salemba Empat. Jakarta.
- Kristiani, Diah Ayu., Ari Pradhanawati., Andi Wijayanto (2017) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang) *Diponegoro Journal Of Social And Politik*.
- Logor, Franco, B (2018) Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2018, Hal.1151-1161*

- Makkulau, A. R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.
- Mardiyah, Tusholihah (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing*. *E-Journal Equilibrium Manajemen*. Volume 5, Nomor 2 Tahun 2019.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Edisi Pertama Salemba Empat.
- Mimiasri., Nuzulman., & Dani, S.P. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Susoh Di Kabupaten Aceh Barat Daya. *Jurnal Saudagar Indonesia*, Volume 1 No. 2
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).
- Pratiwi, Annisa. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Ristati. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Arun NGL Lhokseumawe. *Jurnal Visioner & Strategis Volume 2, Nomor 1, Maret 2013 ISSN: 2338-2864 p. 57-68*.
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo..
- Robbins SP, dan Judge. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Bina Akasara.
- Sihotang, A (2018) *Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu

- Simamora, Henry., (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada
- Sugiharta, Bagus Jaka (2017) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflame Di Bali *e-journal Jurusan Pendidikan Ekonomi Vol:10 No:2* Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sundiman, Didi. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur). *DeReMa Jurnal Manajemen Vol. 12 No. 1*
- Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Lampiran 1 KUISIONER

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

A. Karakteristik Responden

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

1. Umur
 - a. 20-25 Tahun ☐
 - b. 26-31 Tahun ☐
 - c. 32-37 Tahun ☐
 - d. 38-43 Tahun ☐
 - e. 44-50 Tahun ☐
 - f. > 50 Tahun ☐
2. Jenis kelamin
 - a. Pria ☐
 - b. Wanita ☐
3. Status perkawinan
 - a. Belum menikah ☐
 - b. Menikah ☐
 - c. Pernah menikah ☐
4. Tingkat Pendidikan
 - a. SLTA ☐
 - b. Diploma III ☐
 - c. Sarjana (S1) ☐
 - d. Pasca Sarjana (S2) ☐
 - e. Doktor (S3) ☐
5. Penghasilan perbulan
 - a. < Rp. 2.500.000 ☐
 - b. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐
 - c. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 ☐
 - d. ≥Rp. 5.500.000 ☐

Keterangan :

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

B. Indikator Variabel Penelitian

a. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas					
2	Saya mampu memanfaatkan sumber daya dengan meningkatkan produktivitas kerja					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target					
4	Penilaian kinerja yang dilakukan terhadap karyawan sudah sesuai dengan prosedur					
5	Saya selalu bekerja dengan tepat waktu					

b. Kemampuan Kerja (X₁)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki kemampuan pengetahuan yang sesuai dengan tugas saya					
2	Saya memiliki keterampilan teknis terkait pekerjaan saya					
3	Saya mampu mengendalikan sikap saya dalam lingkungan kerja					

c. Motivasi Kerja (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki dorongan yang kuat dari diri saya sendiri					
2	Saya memiliki semangat kerja yang baik					

3	Saya bekerja dengan rela tanpa adanya paksaan dari pihak lain					
4	Saya memiliki ketrampilan yang memadai untuk mendukung kerja saya					
5	Saya bertanggungjawab terhadap pekerjaan saya					
6	Saya memiliki kewajiban menyelesaikan pekerjaan saya					
7	Saya berusaha sangat keras untuk mencapai tujuan kerja saya					

d. Disiplin Kerja (X₃)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Kehadiran saya dikantor selalu tepat waktu					
2	Saya selalu mematuhi prosedur yang telah ditentukan					
3	Saya sangat berhati-hati dalam bekerja					
4	Saya selalu bersikap sopan sesama rekan kerja saya					

Lampiran 2 Jawaban Kuisioner

NO	Karakteristik					Indikator					Y	Indikator			X1	Indikator							X2	Indikator				X3
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7		D1	D2	D3	D4	
1	4	1	2	3	3	5	5	3	4	4	4,20	5	3	4	4,00	3	4	4	4	3	4	4	3,71	3	4	4	5	4,00
2	3	2	2	3	3	4	4	2	2	1	2,60	4	2	2	2,67	2	2	1	4	4	4	4	3,00	4	4	4	4	4,00
3	5	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
4	2	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
5	2	1	1	3	2	4	3	3	4	4	3,60	3	3	4	3,33	3	4	4	4	4	4	4	3,86	4	4	4	4	4,00
6	5	2	2	1	2	3	4	4	4	3	3,60	4	4	4	4,00	4	4	3	3	2	2	2	2,86	2	2	2	3	2,25
7	4	1	2	1	2	4	3	3	5	3	3,60	3	3	5	3,67	3	5	3	5	4	4	3	3,86	4	4	3	4	3,75
8	2	2	2	3	2	5	4	4	3	5	4,20	4	4	3	3,67	4	3	5	2	4	5	4	3,86	4	5	4	5	4,50
9	2	2	2	3	3	5	2	4	5	4	4,00	2	4	5	3,67	4	5	4	3	3	4	4	3,86	3	4	4	5	4,00
10	5	1	2	1	2	3	4	4	4	2	3,40	4	4	4	4,00	4	4	2	3	2	4	4	3,29	2	4	4	3	3,25
11	5	1	2	1	3	5	4	4	4	5	4,40	4	4	4	4,00	4	4	5	5	4	5	5	4,57	4	5	5	5	4,75
12	2	1	2	3	2	4	4	3	3	3	3,40	4	3	3	3,33	3	3	3	3	4	4	4	3,43	4	4	4	4	4,00
13	5	1	2	1	3	5	4	4	5	4	4,40	4	4	5	4,33	4	5	4	4	4	4	5	4,29	4	4	5	5	4,50
14	5	1	2	4	2	5	5	4	4	4	4,40	5	4	4	4,33	4	4	4	4	5	4	4	4,14	5	4	4	5	4,50
15	6	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	5	4	5	4,29	5	4	5	4	4,50
16	4	2	2	1	2	4	5	5	5	5	4,80	5	5	5	5,00	5	5	5	4	4	3	5	4,43	4	3	5	4	4,00
17	3	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2,60	2	2	5	3,00	2	5	2	5	2	2	5	3,29	2	2	5	2	2,75
18	4	1	2	3	2	4	4	5	4	5	4,40	4	5	4	4,33	5	4	5	5	5	5	4	4,71	5	5	4	4	4,50
19	3	2	2	1	4	4	5	5	4	4	4,40	5	5	4	4,67	5	4	4	4	4	4	4	4,14	4	4	4	4	4,00
20	3	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3,40	3	3	3	3,00	3	3	5	3	1	1	3	2,71	1	1	3	3	2,00
21	3	2	2	2	4	1	3	1	1	3	1,80	3	1	1	1,67	1	1	3	5	1	1	3	2,14	1	1	3	1	1,50
22	4	1	2	1	4	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00
23	4	1	2	3	4	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00
24	4	2	2	1	4	4	1	3	2	2	2,40	1	3	2	2,00	3	2	2	2	4	2	3	2,57	4	2	3	4	3,25
25	3	1	2	1	3	4	3	2	4	3	3,20	3	2	4	3,00	2	4	3	2	4	4	2	3,00	4	4	2	4	3,50
26	5	2	2	1	4	4	4	4	5	5	4,40	4	4	5	4,33	4	5	5	4	4	5	4	4,43	4	5	4	4	4,25
27	2	1	2	1	3	4	4	4	4	3	3,80	4	4	4	4,00	4	4	3	3	3	4	4	3,57	3	4	4	4	3,75
28	3	2	2	3	4	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	4,00	4	4	5	5	5	5	4	4,57	5	5	4	4	4,50
29	5	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	3	3	4	3	3,57	3	4	3	4	3,50
30	3	2	2	1	2	2	3	4	4	5	3,60	3	4	4	3,67	4	4	5	4	4	4	4	4,14	4	4	4	2	3,50
31	6	1	2	3	3	1	1	4	4	4	2,80	1	4	4	3,00	4	4	4	4	4	4	3	3,86	4	4	3	1	3,00
32	6	2	2	1	4	5	4	4	5	4	4,40	4	4	5	4,33	4	5	4	3	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4,25
33	6	1	2	3	4	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	4,00	4	4	5	4	4	4	4	4,14	4	4	4	4	4,00
34	5	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00	3	3	3	4	3	3	4	3,29	3	3	4	3	3,25
35	5	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3,40	4	3	3	3,33	3	3	3	4	4	5	4	3,71	4	5	4	4	4,25
36	3	1	2	2	3	4	4	4	3	4	3,80	4	4	3	3,67	4	3	4	4	4	3	3	3,57	4	3	3	4	3,50
37	6	1	2	3	4	1	3	3	3	2	2,40	3	3	3	3,00	3	3	2	1	1	2	2	2,00	1	2	2	1	1,50
38	6	2	2	3	4	3	3	3	3	1	2,60	3	3	3	3,00	3	3	1	1	1	2	3	2,00	1	2	3	3	2,25
39	3	1	2	3	3	2	2	1	3	1	1,80	2	1	3	2,00	1	3	1	1	1	2	1	1,43	1	2	1	2	1,50
40	4	1	2	3	3	2	2	3	5	2	2,80	2	3	5	3,33	3	5	2	1	1	1	1	2,00	1	1	1	2	1,25
41	4	2	2	3	3	5	5	3	3	5	4,20	5	3	3	3,67	3	3	5	4	4	4	4	3,86	4	4	4	5	4,25
42	2	1	1	1	3	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	4,00	4	4	5	4	4	4	4	4,14	4	4	4	4	4,00

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-31 tahun	7	16,7	16,7	16,7
	32-37 tahun	10	23,8	23,8	40,5
	38-43 tahun	9	21,4	21,4	61,9
	44-50 tahun	10	23,8	23,8	85,7
	> 50 tahun	6	14,3	14,3	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	25	59,5	59,5	59,5
	Wanita	17	40,5	40,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	2	4,8	4,8	4,8
	Menikah	40	95,2	95,2	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	17	40,5	40,5	40,5
	Diploma	3	7,1	7,1	47,6
	Sarjana	21	50,0	50,0	97,6
	Pasca Sarjana	1	2,4	2,4	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Penghasilan Perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	12	28,6	28,6	28,6
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	16	38,1	38,1	66,7
	>Rp. 5.500.000	14	33,3	33,3	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Pegawai (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7,1	7,1	7,1
	TS	4	9,5	9,5	16,7
	KS	5	11,9	11,9	28,6
	S	20	47,6	47,6	76,2
	SS	10	23,8	23,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,8	4,8	4,8
	TS	4	9,5	9,5	14,3
	KS	9	21,4	21,4	35,7
	S	20	47,6	47,6	83,3
	SS	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,8	4,8	4,8
	TS	3	7,1	7,1	11,9
	KS	12	28,6	28,6	40,5
	S	20	47,6	47,6	88,1
	SS	5	11,9	11,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,4	2,4	2,4
	TS	2	4,8	4,8	7,1
	KS	10	23,8	23,8	31,0
	S	19	45,2	45,2	76,2
	SS	10	23,8	23,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7,1	7,1	7,1
	TS	5	11,9	11,9	19,0
	KS	8	19,0	19,0	38,1
	S	13	31,0	31,0	69,0
	SS	13	31,0	31,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Kemampuan Kerja (X₁)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,8	4,8	4,8
	TS	4	9,5	9,5	14,3
	KS	9	21,4	21,4	35,7
	S	20	47,6	47,6	83,3
	SS	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,8	4,8	4,8
	TS	3	7,1	7,1	11,9
	KS	12	28,6	28,6	40,5
	S	20	47,6	47,6	88,1
	SS	5	11,9	11,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,4	2,4	2,4
	TS	2	4,8	4,8	7,1
	KS	10	23,8	23,8	31,0
	S	19	45,2	45,2	76,2
	SS	10	23,8	23,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Motivasi Kerja (X₂)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,8	4,8	4,8
	TS	3	7,1	7,1	11,9
	KS	12	28,6	28,6	40,5
	S	20	47,6	47,6	88,1
	SS	5	11,9	11,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,4	2,4	2,4
	TS	2	4,8	4,8	7,1
	KS	10	23,8	23,8	31,0
	S	19	45,2	45,2	76,2
	SS	10	23,8	23,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7,1	7,1	7,1
	TS	5	11,9	11,9	19,0
	KS	8	19,0	19,0	38,1
	S	13	31,0	31,0	69,0
	SS	13	31,0	31,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	9,5	9,5	9,5
	TS	3	7,1	7,1	16,7
	KS	8	19,0	19,0	35,7
	S	19	45,2	45,2	81,0
	SS	8	19,0	19,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	14,3	14,3	14,3
	TS	3	7,1	7,1	21,4
	KS	5	11,9	11,9	33,3
	S	22	52,4	52,4	85,7
	SS	6	14,3	14,3	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

C6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7,1	7,1	7,1
	TS	6	14,3	14,3	21,4
	KS	3	7,1	7,1	28,6
	S	22	52,4	52,4	81,0
	SS	8	19,0	19,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

C7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,8	4,8	4,8
	TS	3	7,1	7,1	11,9
	KS	8	19,0	19,0	31,0
	S	22	52,4	52,4	83,3
	SS	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Lampiran 7 Frequencies Disiplin Kerja (X₃)

D1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	14,3	14,3	14,3
	TS	3	7,1	7,1	21,4
	KS	5	11,9	11,9	33,3
	S	22	52,4	52,4	85,7
	SS	6	14,3	14,3	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7,1	7,1	7,1
	TS	6	14,3	14,3	21,4
	KS	3	7,1	7,1	28,6
	S	22	52,4	52,4	81,0
	SS	8	19,0	19,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,8	4,8	4,8
	TS	3	7,1	7,1	11,9
	KS	8	19,0	19,0	31,0
	S	22	52,4	52,4	83,3
	SS	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

D4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7,1	7,1	7,1
	TS	4	9,5	9,5	16,7
	KS	5	11,9	11,9	28,6
	S	20	47,6	47,6	76,2
	SS	10	23,8	23,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Lampiran 8 Reliability & Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,812	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3,71	1,154	42
A2	3,62	1,035	42
A3	3,55	,968	42
A4	3,83	,935	42
A5	3,67	1,243	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	14,67	10,520	,613	,772
A2	14,76	11,259	,591	,778
A3	14,83	10,825	,734	,740
A4	14,55	12,644	,439	,818
A5	14,71	9,819	,651	,761

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,38	16,437	4,054	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	134,781	41	3,287		
Within People					
Between Items	1,933	4	,483	,783	,538
Residual	101,267	164	,617		
Total	103,200	168	,614		
Total	237,981	209	1,139		

Grand Mean = 3,68

Lampiran 9 Reliability & Validitas Kemampuan Kerja (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,680	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,62	1,035	42
B2	3,55	,968	42
B3	3,83	,935	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	7,38	2,827	,394	,719
B2	7,45	2,303	,691	,311
B3	7,17	3,020	,423	,671

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11,00	5,268	2,295	3

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	72,000	41	1,756	1,650	,198
Within People	1,857	2	,929		
Between Items	46,143	82	,563		
Residual	48,000	84	,571		
Total	120,000	125	,960		

Grand Mean = 3,67

Lampiran 10 Reliability & Validitas Motivasi Kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,882	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,55	,968	42
C2	3,83	,935	42
C3	3,67	1,243	42
C4	3,57	1,172	42
C5	3,45	1,253	42
C6	3,62	1,168	42
C7	3,69	1,000	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	21,83	27,557	,686	,864
C2	21,55	30,156	,432	,890
C3	21,71	25,087	,709	,860
C4	21,81	26,597	,620	,871
C5	21,93	24,263	,780	,849
C6	21,76	25,308	,748	,854
C7	21,69	26,999	,718	,859

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
25,38	35,461	5,955	7

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	207,701	41	5,066	1,029	,407
Within People	3,701	6	,617		
Residual	147,442	246	,599		
Total	151,143	252	,600		
Total	358,844	293	1,225		

Grand Mean = 3,63

Lampiran 11 Reliability & Validitas Disiplin Kerja (X₃)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,884	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	3,45	1,253	42
D2	3,62	1,168	42
D3	3,69	1,000	42
D4	3,71	1,154	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	11,02	8,170	,821	,822
D2	10,86	8,662	,814	,824
D3	10,79	10,368	,661	,883
D4	10,76	9,308	,708	,866

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14,48	15,621	3,952	4

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	160,119	41	3,905	1,296	,279
Within People Between Items	1,762	3	,587		
Residual	55,738	123	,453		
Total	57,500	126	,456		
Total	217,619	167	1,303		

Grand Mean = 3,62

Lampiran 12 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja (X3), Kemampuan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,969 ^a	,940	,935	,20684

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25,330	3	8,443	197,353	,000 ^b
	Residual	1,626	38	,043		
	Total	26,956	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,085	,560		3,732	,000
	Kemampuan Kerja (X1)	,511	,072	,671	7,097	,000
	Motivasi Kerja (X2)	,211	,074	,317	2,851	,003
	Disiplin Kerja (X3)	,207	,078	,252	2,642	,012

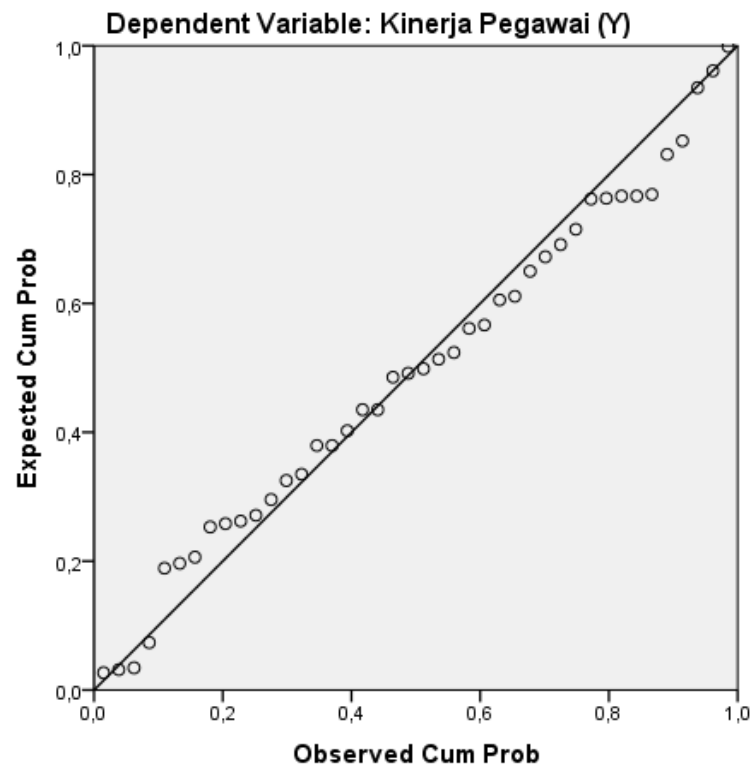
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

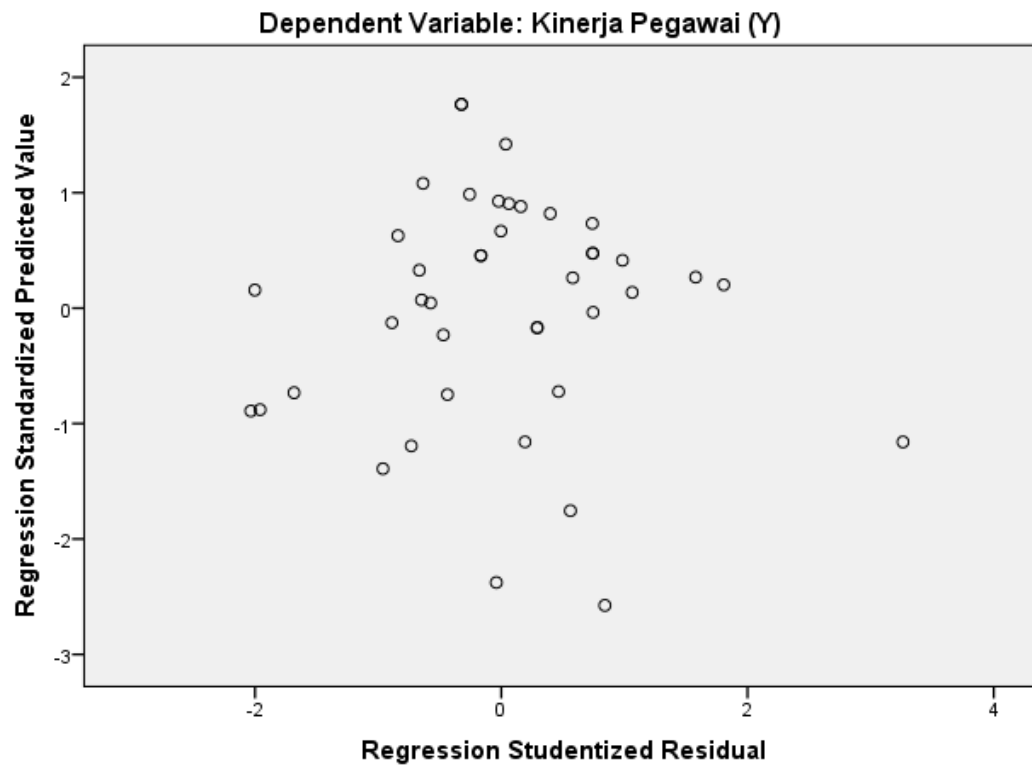
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kemampuan Kerja (X1)	,331	3,023
	Motivasi Kerja (X2)	,113	8,863
	Disiplin Kerja (X3)	,174	5,744

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

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

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

NILAI T TABEL

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

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

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

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

Note: n = Jumlah Sampel