

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
PENDIDIKAN PROVINSI ACEH**

SKRIPSI

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

OLEH :

**CUT FAJRIA ULFA
NPM : 2002120158**



**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, 1 Maret 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

CUT FAJRIA ULFA
NPM : 2002120158

Dengan judul:

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN PROVINSI ACEH**

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

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Survani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

Pembimbing II

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



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. H. 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, 1 Maret 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

CUT FAJRIA ULFA
NPM : 2002120158

Dengan judul:

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN PROVINSI ACEH**

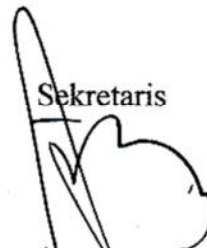
Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 31 January 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Drs. H. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris


Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M
NIK. 19721116 201506 2 001

Anggota


Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

Anggota


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

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, S.E., 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, 1 Maret 2024
Yang Menyatakan



Cut Fajria Ulfa

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Cut Fajria Ulfa
NPM : 2002120158
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 Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN PROVINSI ACEH

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 1 Maret 2024

Yang Menyatakan,



Cut Fajria Ulfa

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

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 dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Lhoong Aceh Besar”**. 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. Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Suryani Murad, SE, M.Si Selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas

Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. M. Yamin, SE, M.Si selaku pembimbing pertama penulis.
5. Amelia Rahmi, SE, M.M selaku pembimbing kedua penulis.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada Jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan pelayanan dan informasi kepada penulis.
7. Teman-teman seangkatan 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, Mei 2023

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	7
2.1. Landasan Teori	7
2.1.1. Kinerja Pegawai	7
2.1.2. Kemampuan Kerja	11
2.1.3. Disiplin Kerja.....	13
2.2. Penelitian Sebelumnya	16
2.3. Hubungan Antar Variabel	20
2.4. Kerangka Pemikiran.....	22
2.5. Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1. Desain Penelitian	24
3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian.....	24
3.1.2. Jenis Penelitian	24
3.1.3. Horison Waktu.....	24
3.1.4. Unit Analisis	25
3.2. Teknik Pengumpulan Sampel.....	25
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	28
3.4. Definisi Operasional Variabel	28
3.5. Teknik Analisis Data	30
3.6. Pengujian Data	31
3.6.1. Pengujian Validitas.....	31
3.6.2. Pengujian Reliabilitas	31
3.6.3. Pengujian Asumsi Klasik.....	32
3.7. Pengujian Hipotesis	33
3.7.1. Uji F	33
3.7.2. Uji t	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	35
4.2. Karakteristik Responden	36

4.3. Hasil Pengujian Data	40
4.3.1. Uji Validitas Instrumen	40
4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	42
4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik	43
4.3.2.1. Normalitas	43
4.3.2.2. Multikolinearitas.....	44
4.3.2.3. Heteroskedastisitas	45
4.4. Analisis Deskriptif.....	46
4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai	46
4.4.2 Variabel Kemampuan Kerja	48
4.4.3 Variabel Disiplin Kerja.....	49
4.5. Pembahasan	50
4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	50
4.5.2 Uji Simultan (uji t).....	53
4.5.3 Uji Parsial (uji F)	54
4.5.4 Implikasi Penelitian	55
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	56
5.2. Saran	56
 DAFTAR PUSTAKA.....	58
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	18
Tabel 3.1 Horison Waktu Penelitian	25
Tabel 3.2 Jumlah Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh	27
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	28
Tabel 3.4 Skala Pengukuran.....	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	37
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	37
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	38
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan.....	39
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	39
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	41
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	42
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	44
Tabel 4.10 Penjelasan Responden Terhadap Kinerja Pegawai	47
Tabel 4.11 Penjelasan Responden Terhadap Kemampuan Kerja	48
Tabel 4.12 Penjelasan Responden Terhadap Disiplin Kerja.....	49
Tabel 4.13 Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai	50
Tabel 4.14 Model Sammary.....	52
Tabel 4.15 Annova	54

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar I.1 Kerangka Pemikiran.....	22
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	43
Gambar IV.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Dari Kuisisioner	
Lampiran 2. Data Kuisisioner	
Lampiran 3. Persentase Identitas Responden	
Lampiran 4. Persentase Kinerja Pegawai	
Lampiran 5. Persentase Kemampuan Kerja	
Lampiran 6. Persentase Disiplin Kerja	
Lampiran 7. Reliability dan Validitas Kinerja Pegawai	
Lampiran 8. Reliability dan Validitas Kemampuan Kerja	
Lampiran 9. Reliability dan Validitas Disiplin Kerja	
Lampiran 10. Regression	

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
PENDIDIKAN PROVINSI ACEH**

**CUT FAJRIA ULFA
NPM : 2002120158**

Pembimbing I : Dr. Agus Ariyanto, SE, M.Si

Pembimbing II : Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B. M. (Hons)., M.M

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh. Objek dalam penelitian ini yaitu Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 77 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisisioner, dan studi dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara serempak dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh. Sedangkan secara parsial variabel Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.

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

*THE INFLUENCE OF WORK ABILITIES AND WORK DISCIPLINE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE ACEH PROVINCIAL
EDUCATION OFFICE*

CUT FAJRIA ULFA
NPM: 2002120158

Supervisor I : Dr. Agus Ariyanto, SE, M.Si

Supervisor II: Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B. M. (Hons)., M.M

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of Work Ability and Work Discipline on Employee Performance at the Aceh Provincial Education Office. The object of this research is Work Ability and Work Discipline on Employee Performance at the Aceh Provincial Education Office. The total sample for this research was 77 respondents. Research data was collected through questionnaires and documentation studies. Data analysis in this study used multiple linear regression analysis, the F test and t test were intended to determine simultaneously and partially the influence of the independent variable on the dependent variable at a confidence level of 95% ($\alpha = 0.05$). The results of research based on simultaneous tests show that the variables Work Ability and Work Discipline have a significant effect on employee performance at the Aceh Provincial Education Office. Meanwhile, partially the variables Work Ability and Work Discipline have a significant effect on employee performance at the Aceh Provincial Education Office.

Keywords: Work Ability, Work Discipline and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) bagi instansi merupakan salah satu aset berharga yang dimiliki oleh instansi. Instansi juga dihadapkan pada tantangan besar untuk menyenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang akurat. Dalam pemilihan taktik dan strategi, instansi tidak saja memerlukan analisis perubahan lingkungan eksternal seperti sosial budaya, politik dan teknologi. Tetapi juga perlu menganalisis faktor internal instansi, faktor internal yang dimaksud adalah kekuatan dan kelemahan instansi dalam usaha mendukung dan meraih sasaran yang diterapkan. Dalam hal ini diharapkan adanya suatu hubungan yang saling menguntungkan antara pegawai dan pemilik instansi sehingga dapat mendorong semangat kerja pegawai dan prestasi kerja pegawai. Pegawai akan memberikan prestasi kerja yang berkualitas demi kemajuan instansi.

Masih rendahnya kualitas SDM dan penanganannya merupakan salah satu masalah yang sering dihadapi oleh instansi/instansi. Pada umumnya sebagian besar organisasi percaya bahwa untuk mencapai sebuah keberhasilan, harus mengupayakan kinerja individu semaksimal mungkin, karena pada dasarnya kinerja individu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja baik tim ataupun kelompok yang akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dalam sebuah organisasi. Ada beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja yaitu kualitas dan kuantitas yang dihasilkan, waktu kerja, dan kerja sama. Dengan keempat

aspek tersebut dapat dikatakan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik apabila dia berhasil memenuhi keempat aspek tersebut sesuai dengan target dan rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi, sehingga produktivitas kerja juga meningkat.

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, instansi perlu mengidentifikasi dan menyediakan umpan balik yang bisa membantu organisasi dalam pengambilan keputusan yang akan berdampak pada kinerja instansi, semakin tinggi respon umpan balik yang dilakukan instansi kepada pegawai akan semakin baik pula kinerja instansi tersebut. Hal ini, setidaknya disebabkan oleh pentingnya untuk mempertimbangkan faktor eksternal organisasi yang semakin sulit untuk diprediksi. Pegawai dengan kemampuan kerja dan disiplin kerja yang tinggi dapat diharapkan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Kemampuan sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena aparatur yang memiliki kemampuan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Kemampuan (ability) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Pegawai yang memiliki kemampuan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program

kerja. Hal ini terjadi karena pegawai dapat mencurahkan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu instansi atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan instansi. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting saat jam kerja. Artinya jika pegawai disiplin kerja baik maka akan berdampak pada prestasi kerja pegawai pada suatu instansi.

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 11-12 Juli 2023 dengan 12 pegawai Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh di bagian sumber daya manusia dan kepegawaian bahwa kurangnya kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh disebabkan beberapa faktor, diantaranya terlalu besar jumlah pekerjaan yang berpotensi mengganggu kinerja pegawai. Selanjutnya pekerjaan ini juga kemampuan kerja yang kurang sesuai bagi pegawai sehingga berdampak pada kinerja pegawai. Kemampuan kerja yang berlebihan dan semangat kerja

yang diterima kurang sesuai dengan harapan pegawai dapat menurunkan semangat kerja pegawai. Pada saat ini kemampuan kerja yang sulit dan berlebihan dapat mengakibatkan kinerja pegawai terganggu dalam melakukan pekerjaan, dan juga tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar membuat pegawai dengan kemampuan dalam melakukan pekerjaan, sehingga pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan tepat mengakibatkan tingginya tingkat perputaran pegawai dan menurunnya kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh yang tidak sesuai harapan.

Kedisiplinan pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh sebagian besar pegawai disiplin, tapi ada juga pegawai yang tidak disiplin seperti ketepatan waktu masuk kerja atau tidak tepat waktu dan itu pun disebabkan oleh beberapa faktor (kelalaian dari diri sendiri, adanya urusan keluarga seperti mengurus anak terlebih dahulu, terjadinya musibah secara tiba-tiba di rumah maupun dalam perjalanan). Kurangnya disiplin secara tidak sengaja dapat dimaklumi oleh pimpinan, tapi setiap pegawai dapat memiliki kesadaran masing-masing dalam melaksanakan tugas, hal ini dapat mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja jika disiplin kerja pegawai tidak semangat dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sebaliknya.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk membuat sebuah karya tulis dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh”**.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan tersebut di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.
3. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, adapun tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.
3. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, maka kegunaan penelitian ini mengarah kepada aspek berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan pengetahuan dan dapat menjadi salah satu referensi dalam masalah kemampuan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan memperdalam serta memperkaya pengetahuan dan wawasan peneliti dalam mempelajari sumber daya manusia dan pengelolaannya pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh dalam membantu mengoptimalkan tugas-tugas pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai saran dan masukan bagi pemerintah khususnya di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para pegawai

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan rumusan masalah, maka ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan pengaruh kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai akan merujuk pada efektivitas kerja pegawai, dimana hal ini akan menyangkut pengharapan untuk mencapai hasil yang terbaik sesuai dengan tujuan kebijakan (Syahrani, 2018:3). Istilah kinerja (*performance*) identik dengan prestasi kerja, yang artinya sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dengan jelas *output* yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, baik segi kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi hal ini tidak mudah dicapai, karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang (Irawan, 2018:4).

Menurut Mangkunegara (2018:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Sedangkan Rivai (2018:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang

untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Miransyah (2018:28) menyebutkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari disiplin fisik dan non fisik, kemampuan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Larsen dan Mitchell mengusulkan bahwa kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya (Sedarmayanti, 2019:216). Kinerja atau "*performance*" adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan dibuktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan.

Menurut Simamora (2018:416) "Pengukuran kinerja adalah merupakan suatu alat manajemen untuk bisa meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas". Mengenai penilaian kinerja, menurut Simamora adalah proses yang mengukur pegawai, penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan" Adapun menurut Hasibuan (2018:93) menyatakan bahwa "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang

dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”

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

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

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

- 1) Kesetiaan, kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang akan tidak bertanggung jawab;
- 2) Prestasi kerja, penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya,
- 3) Kejujuran, kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memnuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain;
- 4) Kedisiplinan, kedisiplinan pegawai dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya;
- 5) Kreatifitas, kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdayaguna dan berhasil guna;
- 6) Kerjasama, kesediaan pegawai berpartisipasi dalam bekerja sama dengan pegawai lainnya secara vertical atau horizontal di dalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik;
- 7) Kemampuan, kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif;
- 8) Kepribadian, sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai memberi kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar;

- 9) Prakarsa, kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya;
- 10) Kecakapan,kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam -macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen;
- 11) Tanggung jawab, kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaanya, pekerjaan, dan hasil pekerjaannya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, pegawai/pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai. Penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa aspek dan indikator kinerja pegawai sebagai berikut (Dewi, 2017:31) :

1. *Quality*.
Quality terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan
2. *Quantity*
Quantity terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan
3. *Timeliness*
Timeliness terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
4. *Cost-effectiveness*
Cost-effectiveness terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil.
5. *Need for Supervision*
Need for supervision terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
6. *Interpersonal Impact*
Interpersonal Impact terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama diantara sesama pekerja dan anak buah.

2.1.2. Kemampuan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kemampuan Kerja

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. 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.

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 menurut Arini et.al (2017:17) 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).

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Kemampuan menunjukkan ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan

kerja mental maupun fisik (Kreitner & Kinicki, 2018:58). 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. Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

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 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 Pratiwi (2017:19) “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam organisasi”. 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. Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan, yang sering kali dipengaruhi oleh sistem disiplin di dalam perusahaan adalah para pegawai yang bermasalah. Jika perusahaan gagal menghadapi pegawai bermasalah, efek negatif kepada para pegawai lainnya dan kelompok kerja lainnya akan timbul”.

2.1.3.2 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, (2018:54). 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.

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Dessler (2018:147) “disiplin kerja merupakan suatu prosedur yang mengoreksi atau menghukum seorang bawahan karena melanggar aturan yang telah ditentukan oleh organisasi. Sedangkan indikator disiplin kerja terdiri atas: (1) tepat waktu dalam menjalankan tugas, (2) Taat pada Peraturan yang telah ditetapkan, (3) kesadaran akan pentingnya tugas dan tanggung jawab, (4) disiplin pada aturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan (5) sikap dan tingkah laku”. Menurut Sutrisno (2018:94) “indikator disiplin kerja ialah:

1. Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku.
2. Taat terhadap peraturan
Yaitu peraturan tentang dasar berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat dalam aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.”

2.2. Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian terdahulu mengenai Pengaruh kemampuan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai melalui kinerja pegawai oleh beberapa peneliti antara lain adalah penelitian yang dilakukan oleh Matana (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengamatan Pengairan Daerah Irigasi Puna Kiri. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan disiplin kerja signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Ini berarti semakin tinggi disiplin kerja dan kemampuan kerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

Maharani dan Pasaribu (2022) dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. Selanjutnya secara simultan diperoleh hasil keseluruhan variabel bebas

(kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.

Donny (2021) dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Cabang Pekalongan Kanwil Jateng. Hasil penelitian disimpulkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi 0,017. Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi 0,001. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi 0,034 Kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Cabang Pekalongan Kanwil Jateng

Wuwungan (2020) dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan pada pegawai PT. Bank SolutGo di Cabang Utama. Secara uji parsial variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank SolutGo di Cabang Utama.

Kemudian penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Adhana (2020) dengan judul Pengaruh Kemampuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Panti Sosial Asuhan Anak Tunas Bangsa Pati. Hasil penelitian pengaruh kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PSAA Tunas Bangsa Pati dengan menggunakan rumus Korelasi Kendal Tau, Konkordansi Kendal Tau serta Koefisien Determinan terdapat pengaruh antara kemampuan dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil Korelasi Kendal Tau, terdapat

pengaruh yang signifikan antara kemampuan dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Perlu adanya peningkatan-peningkatan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

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

Tabel II.1
Hasil Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengamatan Pengairan Daerah Irigasi Puna Kiri. (Matana, 2022)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan disiplin kerja signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	▪ persamaannya adalah variabel Kemampuan, disiplin kerja dan Kinerja ▪ Teknik analisis data	- Lokasi - teknik pengumpulan sampel
2	Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. (Maharani dan Pasaribu, 2022)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	▪ Persamaannya adalah variabel kemampuan, disiplin kerja dan kinerja pegawai ▪ Teknik analisis data	- Variabel motivasi kerja - Lokasi - teknik pengumpulan sampel

3	Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Cabang Pekalongan Kanwil Jateng. (Wuwungan, 2021)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Hasil penelitian disimpulkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap. Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Cabang Pekalongan Kanwil Jateng	▪ persamaannya adalah variabel Kemampuan dan Kinerja ▪ Teknik analisis data	- Variabel motivasi kerja - Lokasi - teknik pengumpulan sampel
4	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Wuwungan, 2020)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan pada pegawai PT. Bank SulutGo di Cabang Utama. Secara uji parsial variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank SulutGo di Cabang Utama	▪ persamaannya adalah variabel Kemampuan dan Kinerja – Teknik analisis data	- Variabel motivasi kerja - Lokasi - teknik pengumpulan sampel

5	Pengaruh Kemampuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Panti Sosial Asuhan Anak Tunas Bangsa Pati (Adhana, 2020)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Hasil penelitian pengaruh kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PSAA Tunas Bangsa Pati dengan menggunakan rumus Korelasi Kendal Tau, Konkordansi Kendal Tau serta Koefisien Determinan terdapat pengaruh antara kemampuan dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil Korelasi Kendal Tau, terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Perlu adanya peningkatan-peningkatan untuk meningkatkan kinerja pegawai.	▪ persamaannya adalah variabel kemampuan kerja, disiplin kerja dan Kinerja – Teknik analisis data	- Lokasi - teknik pengumpulan sampel
---	--	---	---	--	---

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kemampuan kerja seorang pegawai sangat mempengaruhi prestasinya di organisasi, yang di mana hal inilah yang menjadi bahan pertimbangan seorang atasan atau manajer dalam memberikan penilaian. Kemampuan kerja yang di maksud adalah di mana pada saat melakukan proses kegiatan kerja, seorang pegawai mampu menunjukan kualitas Sumberdaya manusia yang di miliknya

dengan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap organisasi tempat ia bekerja.

2.3.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dengan menerapkan disiplin kerja yang baik diharapkan pegawai akan memiliki sikap kesediaan dan kerelaan pegawai agar selalu memahami dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya yang merupakan hal yang sangat diharapkan. Dimana disiplin kerja merupakan bagaimana sikap pegawai dalam mematuhi semua peraturan, yang nantinya diharapkan dengan kebiasaan menaati aturan yang berlaku di lingkungan kerjanya, aturan-aturan itu menjadi sebuah bagian dari dalam diri seluruh pegawai. Hal ini merupakan harapan seluruh organisasi guna membantu organisasi memiliki pegawai-pegawai yang dapat bekerja secara profesional, efisien dan efektif.

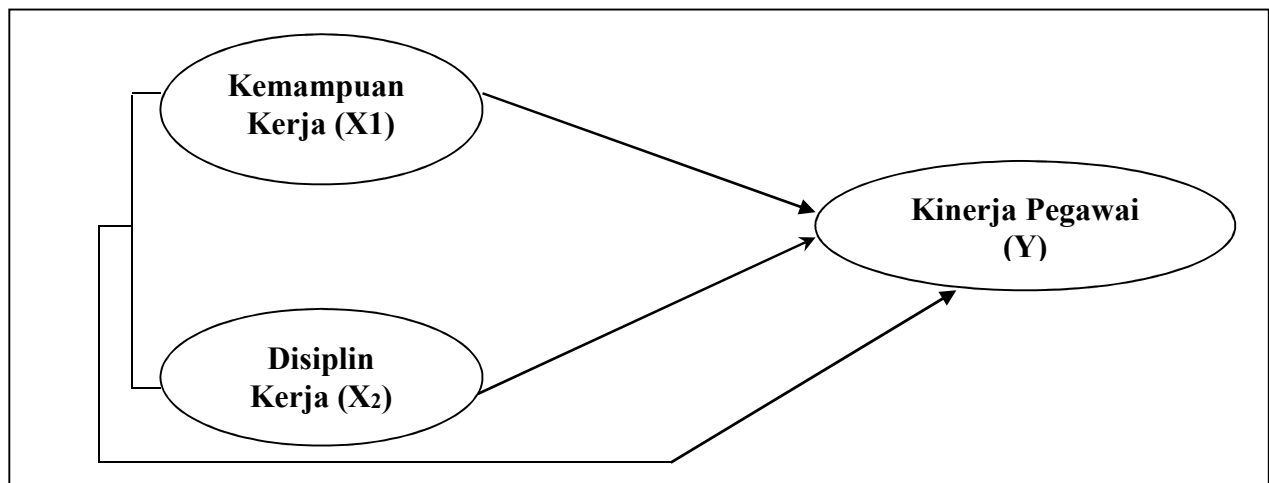
Setiap organisasi selalu berusaha agar menekankan kepada seluruh pegawainya untuk tetap selalu mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan motivasi dan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu mempengaruhi produktivitas kerja para pegawai yang akan mencerminkan sejauh mana para pegawai dapat prestasi di dalam organisasinya. Menurut Febyolla (2019:136) kinerja pegawai merupakan hasil kerja seorang pekerja sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

2.4. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir (Sugiyono, 2018:60)

Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini adalah bahwa kinerja seorang pegawai sangat ditentukan oleh kemampuan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dan dampaknya terhadap peningkatan kinerja pegawai. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar II.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Berdasarkan penelitian sebelumnya (Matana, 2022) dan dikembangkan oleh peneliti (2023)

2.5. Hipotesis Penelitian

- H1 : Diduga kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh
- H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh
- H3 : Diduga kemampuan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh yang beralamat di Jl. Teuku Moh. Daud Beureueh, Bandar Baru, Banda Aceh. Yang menjadi objek penelitian ini adalah yang berhubungan dengan kemampuan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3.1.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian Asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian deskriptif didefinisikan sebagai penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2018:5).

3.1.3. Horizon Waktu

Penelitian deskriptif dalam penelitian ini berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional*. *Cross sectional* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2023 sampai dengan selesai. Horizon waktu dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut;

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	Mei 2023				Juli 2023				Agustus-November 2023				Desember 2023				Januari 2024			
Pengajuan Judul																				
Surye Awal																				
Konsultasi Proposal																				
Seminar dan penyebaran Kuesioner																				
Penyusunan Skripsi																				
Daftar Sidang dan Ujian																				

Sumber: Data diolah, 2023

3.1.4. Unit Analisis

Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi. 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. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh yaitu sebanyak 327 pegawai. Populasi penelitian adalah Pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh yang tercatat pada tahun 2023 sebanyak 327 pegawai. Karena ukuran populasi tersebut mencukupi dan terjangkau untuk diteliti maka sampel penelitian adalah anggota populasi yaitu pada Dinas Pendidikan Provinsi

Aceh. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti dengan mempertimbangkan dana, waktu, tenaga dan ketelitian dalam menganalisis datanya (Arikunto: 2018:120). Dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin (2018) sebagaimana tertera di bawah ini:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n : jumlah sampel

N : Jumlah Populasi

e : Tingkat kesalahan 10%

Dengan menggunakan margin of error sebesar 10%, maka jumlah sampel minimal yang dapat diambil sebesar :

$$n = \frac{327}{1 + 327 \cdot (10\%)^2}$$

$$n = \frac{327}{1 + 327 \cdot 0,1^2}$$

$$n = \frac{327}{1 + 327 \cdot 0,01}$$

$$n = \frac{327}{1 + 3,27}$$

$$n = \frac{327}{4,27} = 76,58 \text{ dan dibulatkan menjadi } 77$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka jumlah sampel yang akan digunakan sebanyak 77 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk pengambilan data dilakukan dengan *non probability* sampling teknik *convenience sampling* dimana peneliti berusaha menarik anggota populasi berdasarkan kemudahan ditemui atau ketersediaan anggota populasi tentu saja

(Sugiyono, 2019). Jumlah pegawai dalam penelitian ini berdasarkan struktur organisasi atau jabatan Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.

Tabel 3.2
Jabatan Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris	1
3	Kasub Bagian Hukum, Kepegawaian dan Umum	1
4	Kasub Bagian Keuangan dan Pengelolaan Aset	1
5	Kasub Bagian Program, Informasi dan Humas	1
6	Kepala Bidang Pembinaan SMA dan PKLK	1
7	Kepala Bidang SMK	1
8	Kepala Bidang Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan	1
9	Kepala Bidang Sarana dan Prasarana	1
10	Kepala Seksi Kurikulum dan Penilaian	2
11	Kepala Seksi Kesiswaan dan Pembangunan Karakter	2
12	Kepala Seksi Kelembagaan dan Tugas Pembantuan	1
13	Kepala Seksi Kelembagaan dan Penyelarasan Kejuruan	1
14	Kepala Seksi Guru dan Tendik SMA dan PKLK	1
15	Kepala Seksi Sarana dan Prasarana SMA	1
16	Kepala Seksi Guru dan Tendik SMK	1
17	Kepala Seksi Sarana dan Prasarana SMK	1
18	Kepala Seksi Sarana dan Prasarana PKL dan TP	1
19	Kepala UPTD PPMG I	1
20	Kepala UPTD PPMG II	1
21	Kepala UPTD PPMG III	1
22	Kepala UPTD PPMG IV	1
23	Kepala UPTD PPMG V	1
24	Kepala UPTD PPMG VI	1
25	Kepala UPTD PPMG VII	1
26	Kepala UPTD PPMG VIII	1
27	Kepala UPTD PPMG IX	1
28	Kasubag masing-masing UPTD	9
29	Staff Pegawai Non Struktural	291
Jumlah		327

Sumber: Dinas Pendidikan Provinsi Aceh (2023)

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 maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.

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

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Studi pustaka, dimaksudkan untuk mendapatkan kajian dasar teoritis yang relevan dengan masalah yang diteliti.
2. Kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan dengan format tertentu dan berbagai pilihan didalamnya untuk dijawab oleh responden.
3. Wawancara yaitu mengadakan komunikasi langsung dalam bentuk tanya jawab dengan pihak-pihak terkait.

3.4. Definisi Operasionalisasi Variabel

Berikut ini dikemukakan operasional masing-masing variabel dari variabel kemampuan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Definisi operasionalisasi

variabel dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3
Operasional dan Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Kuis
Dependen Variabel						
1.	Kinerja pegawai (Y)	Kinerja adalah penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, pegawai/pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai (Dewi, 2015:31).	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas biaya 5. Perlunya pengawasan 6. Dampak antarpribadi (Dewi, 2015:31).	1-5	Likert	A1-A6
Independen Variabel						
2.	Kemampuan kerja (X ₁)	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 (Agustine dan Suhermin, 2018)	1-5	Likert	B1-B3
3.	Disiplin kerja (X ₂)	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 (Sutrisno, 2018:94)	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap Peraturan 3. Taat dalam dalam aturan perilaku pekerjaan (Sutrisno, 2018:94)	1-5	Likert	C1-C3

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala interval dari satu sampai lima instrumen penelitian merupakan alat ukur untuk mengukur variabel yang diteliti. Jumlah instrumen tergantung pada jumlah variabel. Setiap instrumen akan mempunyai skala. Untuk dapat mengkuantitatifkan data yang

diperoleh dari daftar pertanyaan (*kuesioner*) yang telah dijawab oleh para responden. Sementara itu butir-butir pertanyaan kuesioner dibuat dalam bentuk pilihan ganda, di mana setiap butir pertanyaan terdiri dari lima alternatif jawaban. Kemudian data jawaban para responden diberi skor dengan menggunakan sistem *Skala Likert*. Dalam hal ini ada lima klasifikasi jawaban yang diberikan dengan kemungkinan pemberian skor sebagai berikut:

Tabel 3.4
Skala Pengukuran Kuisisioner

No.	Keterangan	Score
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Kurang Setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

Sumber: Arikunto (2018:45)

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Pada penelitian ini, kuesioner diisi oleh responden yang mewakili dari Universitas Muhammadiyah Aceh. Terlebih dahulu dikonsultasikan kepada responden sebelum kuesioner disebarkan untuk mengetahui apakah kalimat-kalimat dalam kuesioner cukup dimengerti.

3.5. Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model regresi linier berganda dan diolah dengan menggunakan program bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 23. Adapun persamaan model regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut (Arikunto (2018:66):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja pegawai
a	=	Konstanta
b ₁ , b ₂	=	Parameter Regresi
X ₁	=	Kemampuan kerja
X ₂	=	Disiplin kerja
e	=	<i>Error Term</i>

3.6. Pengujian Data

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

3.6.1. Uji Validitas

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.

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). Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai alphasnya lebih besar dari 0,60 (Malhotra, 2018).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:63) 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.

3.6.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018:63) menjelaskan model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi diantara variabel indenpenden. Apabila variabel indenpenden memiliki angka VIF (*Variance Inflating Factor*) lebih kecil dari 10, dan nilai torelansi lebih besar dari 0,10 maka dapat dikatakan tidak memiliki Multikolinearitas atau sebaliknya.

3.6.3.3 Pengujian Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2018:63) model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. 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. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji F dan Uji t adalah sebagai berikut:

3.7.1 Uji Secara Simultan (Uji-F)

Untuk menguji hasil regresi terhadap hipotesis secara keseluruhan dilakukan uji statistik F, pengujian ini dilakukan pada tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 5\%$) dengan perumusan hipotesis sebagai berikut, (Ghozali, 2018:63).

Adapun formulasi hipotesisnya adalah sebagai berikut :

$H_0 : R=0$: Artinya seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0 : R \neq 0$: Artinya seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria untuk menerima dan menolak hipotesis nol (H_0) di atas adalah sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0

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

4.7.2 Uji Parsial (uji-t)

Sedangkan untuk menguji secara parsial (masing-masing) variabel digunakan uji-t pada tingkat keyakinan (*Convidence Interval* 95%) atau tingkat kesalahannya (α) sebesar 0,05, (Ghozali, 2018:63).

Adapun formulasi hipotesisnya adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_i = 0$: Artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen..

$H_0 : b_i \neq 0$: Artinya variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria untuk menerima dan menolak hipotesis nol (H_0) di atas adalah sebagai berikut :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka H_a diterima.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Tujuan utama pendidikan di Aceh adalah mempercepat pencapaian tujuan dan Target Kebijakan Nasional mengenai Pendidikan Untuk Semua (Education for All), dalam rangka pelaksanaan pesan Undang-Undang Pemerintahan Aceh Nomor 11 Tahun 2006 yaitu setiap penduduk Aceh berhak mendapat pendidikan yang bermutu dan Islami sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang diselenggarakan atas dasar prinsip-prinsip demokrasi dan keadilan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai islami, budaya, dan kemajemukan bangsa (Pasal 216 ayat (1) dan (2)). Isi utama yang telah diamanatkan oleh Undang-Undang Pemerintahan Aceh (UUPA) No.11 Tahun 2006 adalah menjamin terlaksananya sistem pendidikan yang berbasis nilai Islami dan menjamin semua lulusan sekolah menengah dan perguruan tinggi dapat bersaing di pasar kerja global, regional, dan nasional serta menjadi dorongan untuk membangun kehidupan sosial ekonomi, politik, dan kehidupan masyarakat Aceh lebih baik.

UPTD Pusat Pengembangan Mutu Guru Wilayah I pada Dinas Pendidikan Aceh : Konten dan Informasi terkait UPTD PPMG Wilayah I. Konten berupa laporan dan informasi seputar kedinasan maupun pendidikan dan peningkatan mutu guru dilingkungan provinsi Aceh. Konten dan informasi yang disajikan pada website ini sebagai upaya Dinas Pendidikan Aceh memberikan layanan dan informasi publik dan keikutsertaan dan dukungan terhadap program pemerintah mengenai keterbukaan informasi.

Visi merupakan rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan pembangunan di Aceh. Visi yang baik harus realistis dan dapat diukur untuk mengetahui tingkat kemandirian, kemajuan, keadilan, kemakmuran dan keberhasilan yang ingin dicapai. Visi Dinas Pendidikan Aceh merupakan bagian integral yang tidak terpisahkan dalam upaya mendukung pencapaian keberhasilan visi Pemerintah Aceh tahun 2013-2017. Dengan demikian Visi Dinas Pendidikan Aceh Adalah "Terwujudnya Pendidikan Bermutu Dan Berdaya Saing Berlandaskan Dinul Islam Pada Tahun 2017. Sedangkan Visi Dinas Pendidikan Provinsi Aceh adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan mutu kompetensi lulusan yang berdaya saing
2. Pemerataan dan peningkatan layanan akses satuan pendidikan
3. Peningkatan standar pelayanan pendidikan yang profesional, akuntabel dan efisien
4. Pengintegrasian pendidikan berbasis karakter kedalam penerapan nilai-nilai budaya Aceh dan dinul islam

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	6	7,8
	c. 32-37 tahun	22	28,6
	d. 38-43 tahun	15	19,5
	e. 44-50 tahun	17	21,1
	f. > 51 tahun	17	21,1
	Total	77	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia 26 sampai 31 tahun sebanyak 6 responden atau 7,8%, yang berusia 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 22 responden atau 28,6%, yang berusia 38 sampai dengan 43 tahun yaitu 15 responden atau 19,5%, yang berusia 44 sampai dengan 50 tahun yaitu 17 responden atau 21,1% dan yang berusia di atas 51 tahun adalah sebanyak 17 responden atau 21,1%. 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. Laki-Laki	55	67,5
	b. Perempuan	25	32,5
	Total	77	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa yang paling dominan karakteristik berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki yaitu sebanyak 55 responden atau 67,5% dan sebanyak 25 responden atau 32,5% dengan jenis kelamin perempuan.

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	6	7,8
	b. Menikah	71	92,2
Total		77	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa yang paling dominan yaitu sudah menikah sebanyak 6 responden atau 7,8% dan sebanyak 71 responden atau 92,2% berstatus belum menikah. Karakteristik berdasarkan pendidikan responden dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Pendidikan terakhir		
	a. SLTA/Sederajat	5	6,5
	b. Diploma	16	20,8
	c. Sarjana (S1)	51	66,2
	d. Pascasarjana (S2)	5	6,5
Total		77	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden, dapat dijelaskan sebanyak 5 responden atau 6,5% berpendidikan terakhir SLTA, sebanyak 16 responden atau 20,8% berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 51 responden atau 66,2% berpendidikan terakhir sarjana dan sebanyak 5 responden atau 6,5%

berpendidikan pasaca 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	37	48,1
	c. Rp. 4.100.000-Rp. 5.500.000	31	40,3
	d. Rp.5.500.000	9	11,7
Total		77	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 37 responden atau 48,1% mempunyai tingkat pendapatan Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000, sebanyak 31 responden atau 40,3% mempunyai tingkat pendapatan Rp 4.100.000-Rp 5.500.000 dan sebanyak 9 responden atau 11,7% mempunyai tingkat pendapatan lebih dari Rp 5.500.000. Karakteristik berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Masa Kerja		
	a. < 5 tahun	2	2,6
	b. 5-10 tahun	7	9,1
	c. 10-15 tahun	19	24,7
	d. 16-20 tahun	20	26,0
	e. > 20 tahun	29	37,7
Total		77	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden dengan masa kerja dibawah 5 tahun sebanyak 2 responden atau 2,6%, dengan masa kerja 5 sampai dengan 10 tahun

yaitu sebanyak 7 responden atau 9,1%, dengan masa kerja 11 sampai dengan 15 tahun yaitu 19 responden atau 24,7%, dengan masa kerja 15 sampai dengan 20 tahun yaitu 20 responden atau 26,0% dan dengan masa kerja di atas 20 tahun adalah sebanyak 29 responden atau 37,7%.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS version 23. Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 % sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,227, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas kontras. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji Validitas dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=77)	Ket
1	A1	Kinerja Pegawai	0,508	0,227	Valid
2	A2		0,439	0,227	Valid
3	A3		0,495	0,227	Valid
4	A4		0,464	0,227	Valid
5	A5		0,373	0,227	Valid
6	A6		0,359	0,227	Valid
7	B1	Kemampuan Kerja	0,491	0,227	Valid
8	B2		0,608	0,227	Valid
9	B3		0,665	0,227	Valid
10	C1	Disiplin Kerja	0,721	0,227	Valid
11	C2		0,699	0,227	Valid
12	C3		0,579	0,227	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

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 0,227 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 versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik”.

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Kehandalan	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0,60	0,706	Handal
2.	Kemampuan Kerja (X ₁)	0,60	0,751	Handal
3.	Disiplin Kerja (X ₂)	0,60	0,811	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 0,6 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,6 dapat diterima dan reliabilitas dengan cronbach alpha 0,8 atau diatasnya adalah baik”.

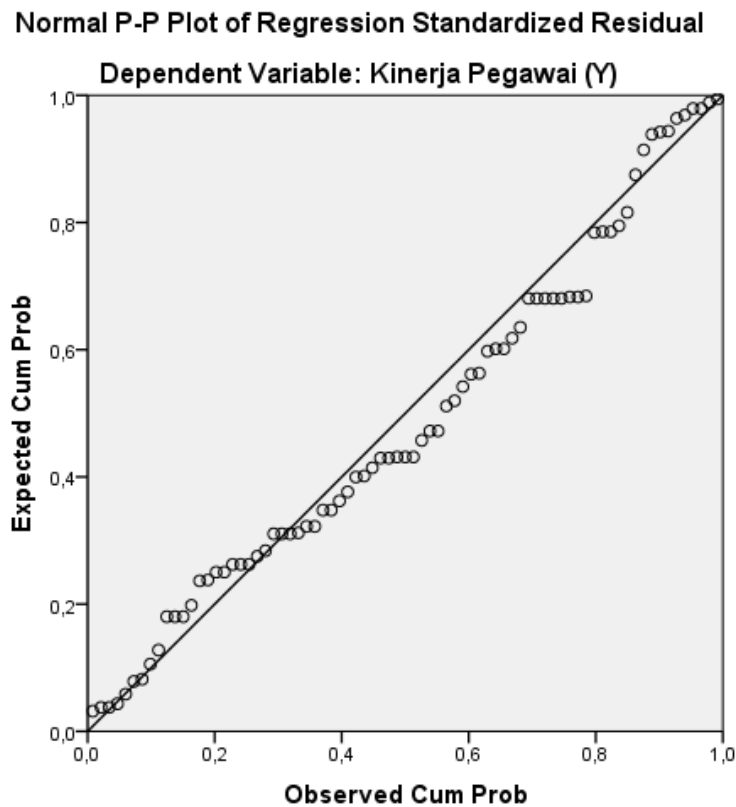
Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian variabel kinerja pegawai, kemampuan kerja, disiplin kerja adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

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

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



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

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.9:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kemampuan kerja (X1)	0,829	1,271	Non Multikolinieritas
Disiplin kerja (X2)	0,829	1,271	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

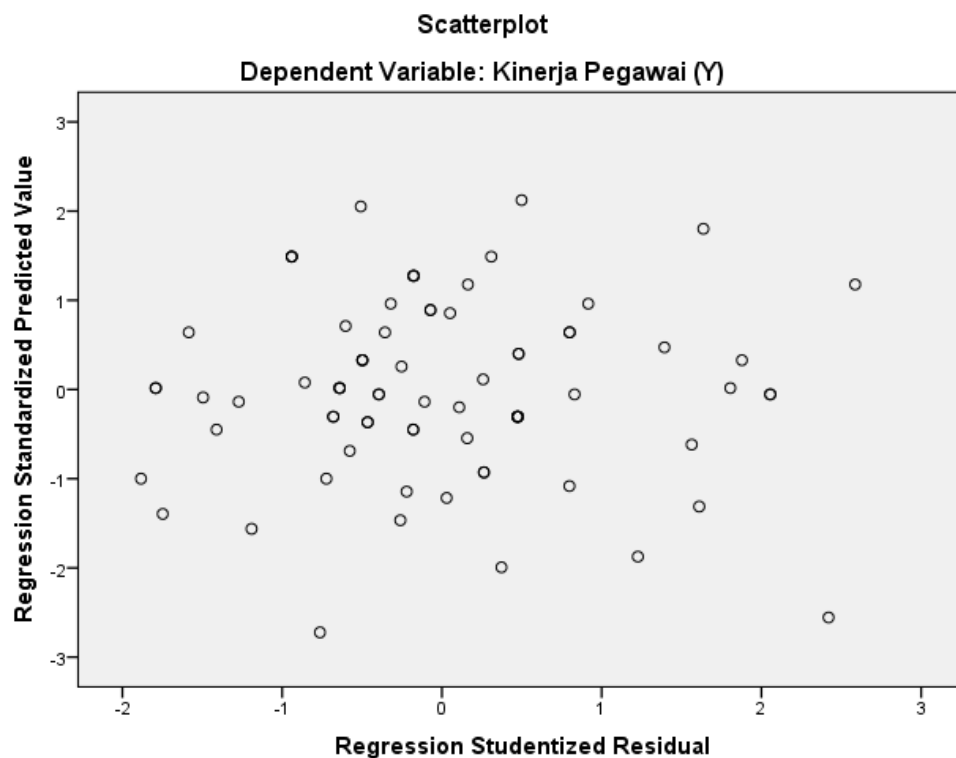
Berdasarkan Tabel 4.9 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel 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. 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.

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel kemampuan kerja (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2), juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, kinerja pegawai.

Penjelasan responden tentang variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pegawai memiliki kualitas kerja yang baik	0	0	4	5,2	19	24,7	42	54,5	12	16,6	3,81
2	Pegawai mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan ke pegawai	1	1,3	5	6,5	17	22,1	32	41,6	22	28,6	3,90
3	Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai pekerjaan pegawai	0	0	4	5,2	13	16,9	38	49,4	22	28,6	4,01

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	

3	Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai pekerjaan pegawai	0	0	4	5,2	13	16,9	38	49,4	22	28,6	4,01
4	Pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan efektif	0	0	5	6,5	15	19,5	44	57,1	13	16,9	3,84
5	Pegawai mampu menyelesaikan tugas pegawai dengan supervisi pimpinan	0	0	4	5,2	17	22,1	44	57,1	12	15,6	3,83
6	Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerja	0	0	1	1,3	10	13,0	48	62,3	18	22,0	4,08
Rerata												3,91

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan indikator di atas dijelaskan bahwa pegawai memiliki kualitas kerja yang baik dengan nilai rata-rata sebanyak 3,81. Pegawai mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan ke pegawai dengan nilai rata-rata sebanyak 3,90. Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai pekerjaan pegawai dengan nilai rata-rata sebanyak 4,01. Pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dengan nilai rata-rata sebanyak 3,84. Pegawai mampu menyelesaikan tugas pegawai dengan supervisi pimpinan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,83. Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerja dengan nilai rata-rata sebanyak 4,08. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel kinerja pegawai adalah 3,91 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kinerja pegawai.

4.4.2 Variabel Kemampuan Kerja

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai kemampuan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
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	Pegawai memiliki kemampuan pengetahuan yang sesuai dengan tugas pegawai	0	0	14	18,2	18	23,4	33	42,9	12	15,6	3,56
2	Pegawai memiliki keterampilan teknis terkait pekerjaan pegawai	0	0	4	5,2	19	24,7	42	44,	12	16,6	3,81
3	Pegawai mampu mengendalikan sikap pegawai dalam disiplin kerja	1	1,3	5	6,5	17	22,1	32	41,6	22	28,6	3,90
Rerata												3,75

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan indikator di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai memiliki kemampuan pengetahuan yang sesuai dengan tugas pegawai dengan nilai rata-rata sebanyak 3,56. Pegawai memiliki keterampilan teknis terkait pekerjaan pegawai dengan nilai rata-rata sebanyak 3,81. Pegawai mampu mengendalikan sikap pegawai dalam disiplin kerja dengan nilai rata-rata sebanyak 3,90. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel kemampuan kerja adalah 3,75 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kemampuan kerja.

4.4.3 Variabel Disiplin Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap 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	Pegawai taat dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	0	0	5	6,5	15	19,5	44	57,1	13	16,9	3,84
2	Pegawai taat dengan semua peraturan yang berlaku	0	0	4	5,2	17	22,1	44	57,1	12	15,6	3,83
3	Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas	0	0	1	1,3	10	13,0	48	62,3	18	22,0	4,08
Rerata												3,92

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan indikator di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai taat dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dengan nilai rata-rata sebanyak 3,84. Pegawai taat dengan semua peraturan yang berlaku dengan nilai rata-rata sebanyak 3,83. Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dengan nilai rata-rata sebanyak 4,08. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel disiplin kerja adalah 3,92 artinya responden menyatakan kurang setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel disiplin kerja.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Hipotesis menyatakan bahwa kemampuan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.13
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai

Nama variabel	B	Standar Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	3,014	0,891	4,505	1,993	0,000
Kemampuan kerja	0,455	0,092	4,945	1,993	0,000
Disiplin kerja	0,359	0,095	3,779	1,993	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

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

$$Y = 3,014 + 0,455X_1 + 0,359X_2 + e$$

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

1) Koefesien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 3,014 artinya bila mana kemampuan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2), dianggap konstan, maka kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh, adalah sebesar 3,014 pada satuan skala likert atau kinerja pegawai berpengaruh masih rendah.
- b. Koefisien regresi kemampuan kerja (X_1) sebesar 0,455. Artinya setiap 100% disiplin dalam variabel kemampuan kerja secara relaif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi

Aceh sebesar 45,5% dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_2) dianggap konstan.

- c. Koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,359. Artinya setiap 100% disiplin dalam variabel disiplin kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh sebesar 35,9% dengan asumsi variabel kemampuan kerja (X_1), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel yang diteliti ternyata variabel kemampuan kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 45,5%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

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

Tabel 4.14
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,961 ^a	0,924	0,922	0,13994

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan dari *output* komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,961 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 96,1%. Artinya kemampuan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh .

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,922 artinya bahwa sebesar 92,2% disiplin-disiplin dalam variabel terikat (kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh) dapat dijelaskan oleh disiplin-disiplin dalam faktor-faktor kemampuan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 7,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar 2 variabel seperti dijelaskan diatas seperti kompetensi, pengalaman kerja dan kompensasi.

4.5.2 Uji Parsial

Untuk menguji pengaruh kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis

secara parsial dapat dilihat pada IV.12. Dapat ketahu besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh 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} (4,945) lebih besar dari t_{tabel} (1,993), maka keputusannya adalah menolak H_{01} dan menerima H_{a1} . Dari hasil uji secara parsial bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.

2. Pengaruh Disiplin kerja (X_2)

Pengaruh disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.13 nilai t_{hitung} (3,779) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,993) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_{02} dan menerima H_{a2} . Dari hasil uji secara parsial bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.

4.5.3 Uji Simultan

Untuk menguji pengaruh Kemampuan kerja dan Disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.15

Hasil Uji Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
1 Regression	17,607	2	8,804	56,801	3,122	,000 ^b
Residual	11,449	74	,155			
Total	29,057	76				

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 56,801 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,122. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (56,801) lebih besar dari F_{table} (3,122). Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{o3} , artinya secara simultan variabel kemampuan kerja dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.

4.5.4 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh. Artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Matana (2022), Maharani dan Pasaribu, (2022) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Implikasi dalam penelitian ini yaitu kemampuan kerja pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai, artinya semakin tinggi kemampuan kerja pegawai maka semakin meningkat kinerjanya. Peningkatan kinerja merupakan suatu kegiatan jangka panjang dan berkeseimbangan, direncanakan secara sistematis melibatkan banyak orang.

Kreativitas suatu proses penyatuan pengetahuan dari berbagai bidang pengalaman yang berlainan untuk menghasilkan ide yang baru dan lebih baik dan pertimbangan subyektif dan berkontek spesifik mengenai kebaruan dan nilai suatu hasil dari perilaku individual dan kolektif.

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 pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh dengan nilai koefisien regresi sebesar 45,5%.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh dengan nilai koefisien regresi sebesar 35,9%.
3. Kemampuan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien korelasi sebesar 96,1%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka, penulis ingin menyampaikan beberapa saran ke Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pegawai Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan mempertahankan kualitas kerja yang baik dan efektif, serta dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan pimpinan. Kemudian dapat memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak patuh dengan peraturan yang telah diterapkan.
2. Diharapkan kepada pegawai Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh meningkatkan kemampuan kerja misalnya saling berbagi pengetahuan kerja yang sesuai dengan tugas pegawai. Kemudian dapat meningkatkan kemampuan pegawai sesuai dengan tujuan instansi.

3. Disarankan pegawai Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh dapat meningkatkan disiplin kerja misalnya pegawai taat pada semua peraturan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhana, R. S. (2020). Pengaruh Kemampuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Panti Sosial Asuhan Anak Tunas Bangsa Pati. *Sarjana Hukum Tembalang Semarang*, Vol. 1, No. 1, Hlm 1 -10
- 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
- Aprilia, Lu. (2018). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Isola Resort & Meeting Services. *Tourism and Hospitality Essentials (THE) Journal*, Vol. 8, No. 1,
- Arikunto, Suharsimi, (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dessler G. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1. Edisi 7. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Dewi, I. S. (2019). *Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Kewargaan Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Indonesian Knitting Factory Semarang)*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Donny, A. S. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Cabang Pekalongan Kanwil Jateng. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, Bambang (2018) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Manajemen Universitas Mulawarman Samarinda*

- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2018). *Perilaku Organisasi*.. Jakarta: 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*.
- Luthans. (2018). *Perilaku Organisasi*. Andi: Yogyakarta
- Maharani, A., dan Pasaribu, R. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Ilmiah Ekomen*, Vol. 1, No. 1, Hlm 1-13.
- Mangkunegara A. A. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.
- Matana, T. R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengamatan Pengairan Daerah Irigasi Puna Kiri. *Jurnal Ilmiah Ekomen*, Vol. 1, No. 1, Hlm 1-16.
- Muliharta, Ketut. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE) Volume: 5 Nomor: 1*
- Nitisemito, Alex. (2018). *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Presilawati, Febyolla,. dan Sulfitra. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pengadilan Tinggi Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*, Vol. 9 No. 1, Hlm 133-142.
- 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.
- 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.

- Rosanti, D.I. (2018). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Lati Prayogi. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 11*
- 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, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit.
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit.
- Simamora, H., (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.
- Supranto, (2018), *Statistik Teori dan Aplikasi*, Jakarta: Erlangga
- Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syahrani. (2018). Analisis Kinerja Aparatur Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Nunukan. *Journal Administrative Reform, 2018, 2 (3): 1624-1636*
- Wardani, Aprina. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, Vol. 8, No. 2*
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wuwungan, Mascyel. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA, Vol. 8, No.1, Hal. 75 -84*

Lampiran 1 Kuisisioner

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

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

1. Identitas Responden

1. Umur

- a. < 25 Tahun ☐
- b. 26-31 Tahun ☐
- c. 32-37 Tahun ☐
- d. 38-43 Tahun ☐
- e. 44-50 Tahun ☐
- f. ≥ 51 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) ☐

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 ☐

6. Masa Kerja

- a. < 5 Tahun ☐
- b. 5-10 Tahun ☐
- c. 11-15 Tahun ☐
- d. 16-20 Tahun ☐
- e. > 20 Tahun ☐

A. Kinerja Pegawai (Y)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
A1	Saya memiliki kualitas kerja yang baik					
A2	Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan ke saya					
A3	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai pekerjaan saya					
A4	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan efektif					
A5	Saya mampu menyelesaikan tugas saya dengan supervisi pimpinan					
A6	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja					

B. Kemampuan kerja (X₁)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
B1	Saya memiliki kemampuan pengetahuan yang sesuai dengan tugas saya					
B2	Saya memiliki keterampilan teknis terkait pekerjaan saya					
B3	Saya mampu mengendalikan sikap saya dalam disiplin kerja					

C. Disiplin Kerja (X₂)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
C1	Saya taat dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
C2	Saya taat dengan semua peraturan yang berlaku					
C3	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas					

Lampiran 2 Tabulasi Data

NO	Karakteristik						Indikator						Y	Indikator			X1	Indikator			X2
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4	A5	A6		B1	B2	B3		C1	C2	C3	
1	2	2	1	3	3	1	3	4	3	4	4	4	3,6 7	4	3	4	3,6 7	4	4	4	4,0 0
2	5	2	2	3	2	5	3	4	3	3	3	3	3,1 7	3	3	4	3,3 3	3	3	3	3,0 0
3	6	1	2	3	3	5	3	3	2	4	3	4	3,1 7	3	3	3	3,0 0	4	3	4	3,6 7
4	2	2	1	3	2	2	3	4	3	4	4	4	3,6 7	4	3	4	3,6 7	4	4	4	4,0 0
5	5	2	2	3	3	5	4	4	3	3	4	3	3,5 0	4	4	4	4,0 0	3	4	3	3,3 3
6	5	1	2	2	2	5	3	4	5	4	4	4	4,0 0	5	3	4	4,0 0	4	4	4	4,0 0
7	6	1	2	1	2	5	2	1	4	3	4	5	3,1 7	2	2	1	1,6 7	3	4	5	4,0 0
8	4	1	2	2	2	4	4	4	4	5	5	4	4,3 3	2	4	4	3,3 3	5	5	4	4,6 7
9	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	4	4	3,5 0	3	3	4	3,3 3	3	4	4	3,6 7
10	4	1	2	3	2	4	4	4	4	2	4	4	3,6 7	4	4	4	4,0 0	2	4	4	3,3 3
11	3	1	2	3	3	3	4	3	4	3	4	5	3,8 3	3	4	3	3,3 3	3	4	5	4,0 0
12	3	1	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3,5 0	2	3	3	2,6 7	3	4	4	3,6 7
13	3	2	2	3	4	3	3	5	5	4	2	4	3,8 3	5	3	5	4,3 3	4	2	4	3,3 3
14	4	1	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3,8 3	3	3	4	3,3 3	4	4	4	4,0 0
15	4	2	2	3	3	4	3	2	2	5	5	5	3,6 7	2	3	2	2,3 3	5	5	5	5,0 0
16	4	1	2	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5,0 0	4	5	5	4,6 7	5	5	5	5,0 0
17	3	1	2	2	2	3	4	3	4	2	3	4	3,3 3	4	4	3	3,6 7	2	3	4	3,0 0
18	5	2	2	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3,8 3	4	4	4	4,0 0	4	3	4	3,6 7
19	2	1	1	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3,8 3	4	3	4	3,6 7	4	4	4	4,0 0
20	3	2	2	3	2	3	4	4	5	4	4	3	4,0 0	4	4	4	4,0 0	4	4	3	3,6 7
21	5	1	2	3	2	5	4	5	5	5	5	5	4,8 3	2	4	5	3,6 7	5	5	5	5,0 0
22	3	1	2	3	2	2	2	2	4	3	4	3	3,0 0	5	2	2	3,0 0	3	4	3	3,3 3
23	6	1	2	1	3	5	4	5	3	3	3	4	3,6 7	4	4	5	4,3 3	3	3	4	3,3 3
24	6	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	3,3 3	4	4	4	4,0 0	2	2	4	2,6 7
25	6	1	2	2	2	5	4	5	5	4	3	5	4,3 3	3	4	5	4,0 0	4	3	5	4,0 0
26	5	1	2	3	2	5	3	3	3	4	4	4	3,5 0	2	3	3	2,6 7	4	4	4	4,0 0
27	5	1	2	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4,3 3	5	5	5	5,0 0	4	3	4	3,6 7
28	3	1	2	4	3	3	5	5	5	3	3	5	4,3 3	5	5	5	5,0 0	3	3	5	3,6 7
29	6	1	2	3	2	5	4	2	3	4	4	4	3,5 0	2	4	2	2,6 7	4	4	4	4,0 0
30	6	2	2	3	3	5	4	3	4	2	2	3	3,0 0	2	4	3	3,0 0	2	2	3	2,3 3
31	3	1	2	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4,1 7	2	4	5	3,6 7	4	4	4	4,0 0
32	4	1	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3,8 3	3	4	3	3,3 3	4	4	4	4,0 0
33	2	1	1	3	3	1	4	5	5	4	4	4	4,3 3	5	4	5	4,6 7	4	4	4	4,0 0
34	5	2	2	3	2	5	4	4	4	4	4	5	4,1 7	3	4	4	3,6 7	4	4	5	4,3 3

35	6	1	2	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4,5 0	5	5	5	5,0 0	4	4	4	4,0 0
36	2	2	1	3	2	2	4	4	4	5	5	5	4,5 0	4	4	4	4,0 0	5	5	5	5,0 0
37	5	1	2	3	3	5	4	4	3	4	3	4	3,6 7	3	4	4	3,6 7	4	3	4	3,6 7
38	5	1	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5,0 0	3	5	5	4,3 3	5	5	5	5,0 0
39	6	1	2	1	2	5	3	3	4	4	4	4	3,6 7	4	3	3	3,3 3	4	4	4	4,0 0
40	4	1	2	2	2	4	4	3	4	5	5	5	4,3 3	3	4	3	3,3 3	5	5	5	5,0 0
41	3	2	2	2	2	3	4	4	4	5	5	5	4,5 0	4	4	4	4,0 0	5	5	5	5,0 0
42	4	1	2	3	2	4	2	2	2	3	3	3	2,5 0	2	2	2	2,0 0	3	3	3	3,0 0
43	3	1	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3,3 3	3	3	3	3,0 0	4	3	4	3,6 7
44	3	1	2	3	4	3	2	2	2	4	4	4	3,0 0	2	2	2	2,0 0	4	4	4	4,0 0
45	3	2	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3,8 3	4	4	4	4,0 0	4	3	4	3,6 7
46	4	1	2	2	3	4	4	5	5	4	4	4	4,3 3	4	4	5	4,3 3	4	4	4	4,0 0
47	4	1	2	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4,0 0	4	4	5	4,3 3	3	4	4	3,6 7
48	4	1	2	3	2	4	4	5	5	4	4	3	4,1 7	3	4	5	4,0 0	4	4	3	3,6 7
49	3	1	2	3	2	3	4	4	4	5	5	5	4,5 0	3	4	4	3,6 7	5	5	5	5,0 0
50	5	2	2	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3,6 7	4	4	4	4,0 0	3	4	3	3,3 3
51	2	1	1	2	3	2	5	4	3	4	4	4	4,0 0	4	5	4	4,3 3	4	4	4	4,0 0
52	3	2	2	3	2	3	4	4	4	2	2	2	3,0 0	4	4	4	4,0 0	2	2	2	2,0 0
53	5	1	2	3	2	5	4	4	3	3	3	4	3,5 0	2	4	4	3,3 3	3	3	4	3,3 3
54	3	1	2	3	2	2	5	5	5	5	5	4	4,8 3	5	5	5	5,0 0	5	5	4	4,6 7
55	6	1	2	1	3	5	4	4	4	4	4	4	4,0 0	4	4	4	4,0 0	4	4	4	4,0 0
56	6	1	2	2	2	4	5	5	5	4	4	4	4,5 0	4	5	5	4,6 7	4	4	4	4,0 0
57	6	1	2	3	2	5	3	4	4	4	4	4	3,8 3	2	3	4	3,0 0	4	4	4	4,0 0
58	5	1	2	3	2	5	3	3	4	4	4	4	3,6 7	4	3	3	3,3 3	4	4	4	4,0 0
59	5	1	2	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4,5 0	5	5	5	5,0 0	4	4	4	4,0 0
60	3	1	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3,8 3	3	4	3	3,3 3	4	4	4	4,0 0
61	6	1	2	3	2	5	4	5	5	3	3	3	3,8 3	5	4	5	4,6 7	3	3	3	3,0 0
62	6	2	2	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4,1 7	3	4	4	3,6 7	4	4	5	4,3 3
63	3	1	2	3	3	3	5	5	5	3	3	3	4,0 0	5	5	5	5,0 0	3	3	3	3,0 0
64	4	2	2	3	3	4	4	5	5	4	3	4	4,1 7	3	4	5	4,0 0	4	3	4	3,6 7
65	4	2	2	3	3	4	3	3	3	5	4	4	3,6 7	2	3	3	2,6 7	5	4	4	4,3 3
66	5	2	2	3	2	5	5	5	5	4	4	4	4,5 0	5	5	5	5,0 0	4	4	4	4,0 0
67	5	1	2	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3,6 7	4	4	3	3,6 7	4	3	4	3,6 7
68	3	1	2	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4,1 7	4	4	4	4,0 0	4	4	5	4,3 3
69	6	1	2	3	2	5	3	4	4	4	4	4	3,8 3	4	3	4	3,6 7	4	4	4	4,0 0
70	6	2	2	3	3	5	4	4	5	5	5	5	4,6 7	4	4	4	4,0 0	5	5	5	5,0 0

71	3	1	2	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4,3 3	4	4	5	4,3 3	4	4	4	4,0 0
72	4	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	5	3,8 3	4	3	3	3,3 3	4	4	5	4,3 3
73	4	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3,8 3	3	4	3	3,3 3	4	4	4	4,0 0
74	3	2	2	3	2	3	4	4	4	5	5	5	4,5 0	4	4	4	4,0 0	5	5	5	5,0 0
75	5	1	2	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4,0 0	4	4	4	4,0 0	4	4	4	4,0 0
76	3	1	2	3	2	2	5	4	4	4	4	4	4,1 7	4	5	4	4,3 3	4	4	4	4,0 0
77	6	1	2	1	3	5	4	3	4	4	4	4	3,8 3	4	4	3	3,6 7	4	4	4	4,0 0

Lampiran 3 Persentasi Data Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-31 tahun	6	7,8	7,8	7,8
	32-37 tahun	22	28,6	28,6	36,4
	38-43 tahun	15	19,5	19,5	55,8
	44-50 tahun	17	22,1	22,1	77,9
	> 51 tahun	17	22,1	22,1	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	52	67,5	67,5	67,5
	Perempuan	25	32,5	32,5	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	6	7,8	7,8	7,8
	Menikah	71	92,2	92,2	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	5	6,5	6,5	6,5
	Diploma	16	20,8	20,8	27,3
	Sarjana	51	66,2	66,2	93,5
	Pasca Sarjana	5	6,5	6,5	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Penghasilan Perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	37	48,1	48,1	48,1
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	31	40,3	40,3	88,3
	>Rp. 5.500.000	9	11,7	11,7	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	2	2,6	2,6	2,6
	5-10 Tahun	7	9,1	9,1	11,7
	11-15 Tahun	19	24,7	24,7	36,4
	16-20 Tahun	20	26,0	26,0	62,3
	> 20 Tahun	29	37,7	37,7	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Lampiran 4 Persentasi Kinerja Pegawai (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	5,2	5,2	5,2
	KS	19	24,7	24,7	29,9
	S	42	54,5	54,5	84,4
	SS	12	15,6	15,6	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,3	1,3	1,3
	TS	5	6,5	6,5	7,8
	KS	17	22,1	22,1	29,9
	S	32	41,6	41,6	71,4
	SS	22	28,6	28,6	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	5,2	5,2	5,2
	KS	13	16,9	16,9	22,1
	S	38	49,4	49,4	71,4
	SS	22	28,6	28,6	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	6,5	6,5	6,5
	KS	15	19,5	19,5	26,0
	S	44	57,1	57,1	83,1
	SS	13	16,9	16,9	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	5,2	5,2	5,2
	KS	17	22,1	22,1	27,3
	S	44	57,1	57,1	84,4
	SS	12	15,6	15,6	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

A6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,3	1,3	1,3
	KS	10	13,0	13,0	14,3
	S	48	62,3	62,3	76,6
	SS	18	23,4	23,4	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Lampiran 5 Persentasi Kemampuan Kerja (X₁)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	14	18,2	18,2	18,2
	KS	18	23,4	23,4	41,6
	S	33	42,9	42,9	84,4
	SS	12	15,6	15,6	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	5,2	5,2	5,2
	KS	19	24,7	24,7	29,9
	S	42	54,5	54,5	84,4
	SS	12	15,6	15,6	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,3	1,3	1,3
	TS	5	6,5	6,5	7,8
	KS	17	22,1	22,1	29,9
	S	32	41,6	41,6	71,4
	SS	22	28,6	28,6	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Lampiran 6 Persentasi Disiplin Kerja (X₂)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	6,5	6,5	6,5
	KS	15	19,5	19,5	26,0
	S	44	57,1	57,1	83,1
	SS	13	16,9	16,9	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	5,2	5,2	5,2
	KS	17	22,1	22,1	27,3
	S	44	57,1	57,1	84,4
	SS	12	15,6	15,6	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,3	1,3	1,3
	KS	10	13,0	13,0	14,3
	S	48	62,3	62,3	76,6
	SS	18	23,4	23,4	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Lampiran 7 Validitas dan Reliability Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,706	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3,81	,762	77
A2	3,90	,940	77
A3	4,01	,819	77
A4	3,84	,779	77
A5	3,83	,750	77
A6	4,08	,644	77

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	19,66	6,490	,508	,645
A2	19,57	6,117	,439	,670
A3	19,45	6,330	,495	,648
A4	19,62	6,580	,464	,659
A5	19,64	6,998	,373	,686
A6	19,39	7,373	,359	,690

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
23,47	9,042	3,007	6

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	114,528	76	1,507		
Within People					
Between Items	4,660	5	,932	2,106	,064
Residual	168,173	380	,443		
Total	172,833	385	,449		
Total	287,361	461	,623		

Grand Mean = 3,91

Lampiran 8 Validitas dan Reliability Kemampuan Kerja (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,751	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,56	,966	77
B2	3,81	,762	77
B3	3,90	,940	77

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	7,70	2,396	,491	,778
B2	7,45	2,699	,608	,653
B3	7,36	2,103	,665	,560

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11,26	4,800	2,191	3

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	121,602	76	1,600	5,893	,003
Within People	4,701	2	2,351		
Between Items Residual	60,632	152	,399		
Total	65,333	154	,424		
Total	186,935	230	,813		

Grand Mean = 3,75

Lampiran 9 Validitas dan Reliability Disiplin Kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,811	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,84	,779	77
C2	3,83	,750	77
C3	4,08	,644	77

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	7,91	1,478	,721	,677
C2	7,92	1,573	,699	,701
C3	7,68	1,985	,579	,821

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11,75	3,451	1,858	3

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	87,437	76	1,150	6,833	,001
Within People	2,970	2	1,485		
Between Items Residual	33,030	152	,217		
Total	36,000	154	,234		
Total	123,437	230	,537		

Grand Mean = 3,92

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,961 ^a	,924	,922	,13994

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17,607	2	8,804	56,801	,000 ^b
	Residual	11,449	74	,155		
	Total	29,057	76			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,014	,891		4,505	,000
	Kemampuan Kerja (X1)	,455	,092	,664	4,945	,000
	Disiplin Kerja (X2)	,359	,095	,491	3,779	,000

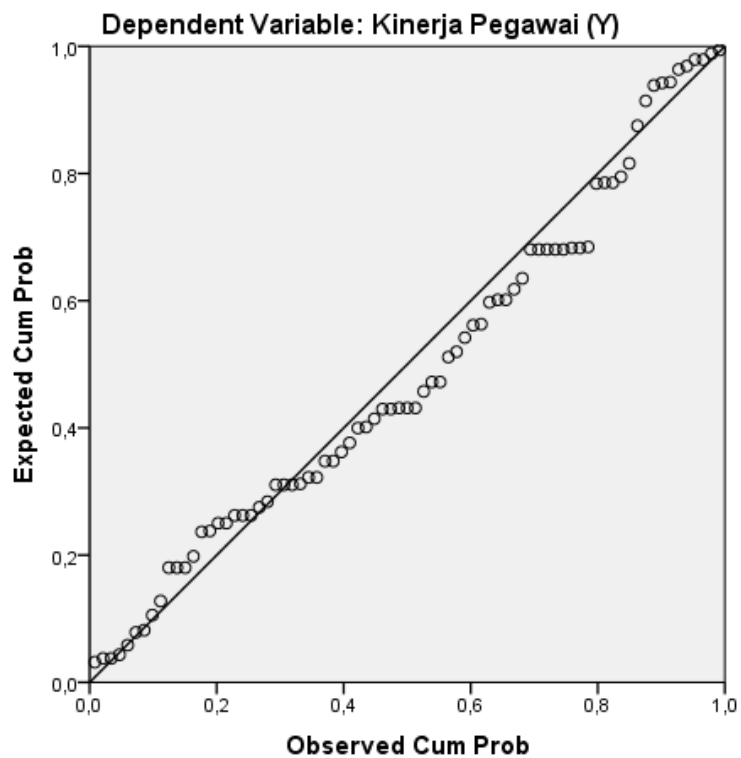
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

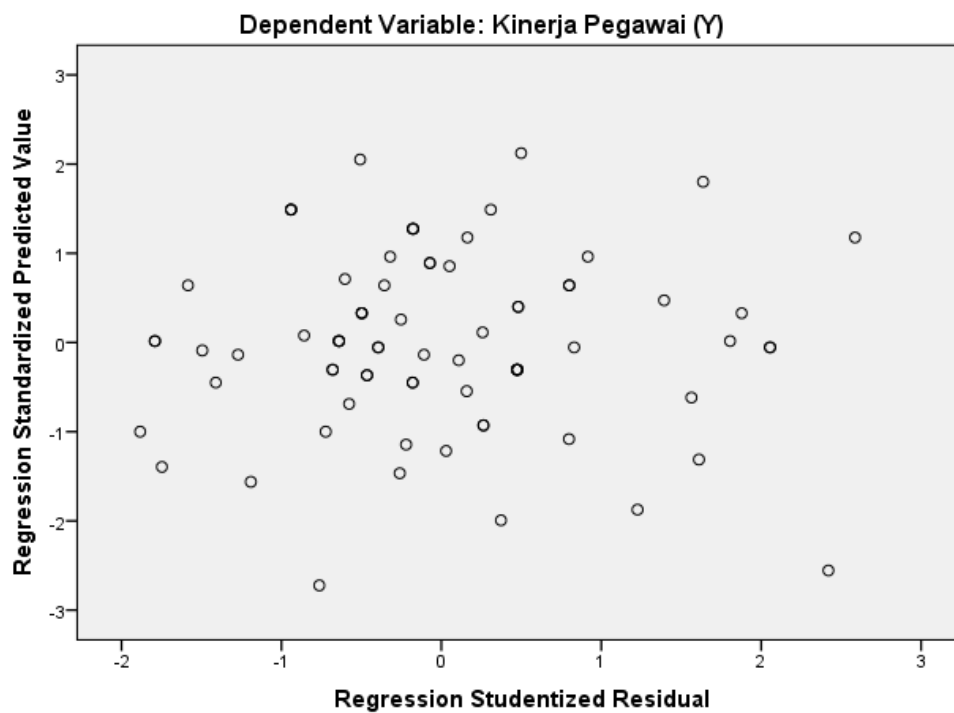
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kemampuan Kerja (X1)	,829	1,271
	Disiplin Kerja (X2)	,829	1,271

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	65-69	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75-82	0,227
8	0,707	32	0,349	83	0,220
9	0,666	33	0,344	86	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	0,281		
26	0,388	52	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel