

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)
KABUPATEN ACEH BERAT DAYA**

SKRIPSI

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

OLEH :

**ZUSRINA
NPM :2202120250**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



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, Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

ZUSRINA
NPM : 2202120250

Dengan judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

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

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, SE.MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Dr. Tuwisna, SE.MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing II

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

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,



Drs. Tarmizi Gadeng, S.E.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, 20 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

ZUSRINA
NPM : 2202120250

Dengan judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 19 Agustus 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

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

Sekretaris

Syamsidar, SE, M.Si, Ak.CA
NIK : 19730921 199901 2 001

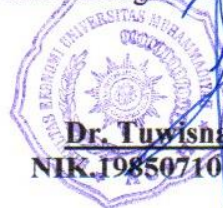
Anggota

Dr. Tuwisna, SE, MM.
NIK.19850710 201506 2 001

Anggota

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

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Tuwisna, SE, MM.
NIK.19850710 201506 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, 20 Agustus 2024

Yang Menyatakan



ZUSRINA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Zusrina
NPM : 2202120250
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 DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN ACEH BARAT DAYA

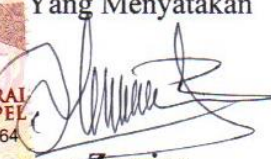
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 20 Agustus 2024

Banda Aceh, 20 Agustus 2024

Yang Menyatakan


Zusrina



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupateh Aceh Barat Daya**”. Salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Abdurahman (Almarhum), Ibunda Jamilah (Almarhumah), beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE.M.Si.MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Ibu Suryani Murad, SE, M.SI, Selaku Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Dr. Tuwisna, SE.MM, Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh serta selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
5. Bapak Sulfitra, S.Si, M.Si Selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
6. Suami tercinta Firdaus yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik
7. Anak-anak saya tercinta (Fina Rama Fauza, S,Pi, Muna Lhutfia Dira, Syifa Aulia, Rahmatullah Ghaisan) yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wssalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 14 Juli 2024
Hormat Saya,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Ruang lingkup penelitian.....	9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	10
2.1 Landasan Teoritis	10
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	10
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	12
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	13
2.1.1.4 Cara Mengukur Kinerja.....	14
2.1.2 Disiplin Kerja	15
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	15
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	17
2.1.2.3 Tujuan Penerapan Disiplin Kerja	19
2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja	19
2.1.3 Pelatihan Kerja	21
2.1.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja.....	21
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja.....	23
2.1.3.3 Tujuan Pelatihan Kerja.....	24
2.1.3.4 Indikator Pelatihan Kerja	25
2.2 Penelitian Sebelumnya	26
2.3 Kerangka Pemikiran	30
2.4 Hipotesis	30

BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Desain Penelitian	32
3.1.1 Tujuan Penelitian	32
3.1.2 Jenis Penelitian	32
3.1.3 Lokasi Dan objek Penelitian	33
3.1.4 Horizon Waktu	33
3.1.5 Unit Analisis	33
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	33
3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	35
3.4 Definisi Dan Operasional Variabel	36
3.5 Teknik Analisis Data	37
3.6 Pengujian Data.....	38
3.6.1 Pengujian Validitas.....	38
3.6.2 Pengujian Reabilitas	38
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	38
3.7 Pengujian Hipotesis	40
 BAB IV HASIL PENELITIAN.....	 42
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	42
4.2 Hasil Penelitian	44
4.2.1 Karakteristik Responden	44
4.2.2 Pengujian Data	46
4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	48
4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik	53
4.2.4.1 Uji Normalitas	53
4.2.4.2 Uji Multikolineritas	54
4.2.4.3 Uji Heterokedastisitas	54
4.2.5 Pengujian Hipotesis	55
4.2.6 Pengujian Analisis Kolerasi	58
4.3 Implikasi Penelitian	60
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 62
5.1 Kesimpulan	62
5.2 Saran	62
 DAFTAR PUSTAKA.....	 64

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	28
Tabel 3.1 Horizon Waktu	33
Tabel 3.2 Skala Pengukuran	35
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	36
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	45
Tabel 4.2 Usia Responden.....	45
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	45
Tabel 4.4 Lama Masa Kerja Responden	46
Tabel 4.5 Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	47
Tabel 4.6 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	48
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai.....	48
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja	50
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Pelatihan Kerja	51
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolineritas	54
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	56
Tabel 4.12 Hasil Uji F (Simultan)	58
Tabel 4.13 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	53
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas	55

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran I Kuesioner Penelitian	67
Lampiran II Tabulasi Data SPSS	70
Lampiran III Ouput SPSS	72
Lampiran IV Tabel R, T, F.....	83

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)
KABUPATEN ACEH BERAT DAYA**

ZUSRINA
NPM :2202120250

Pembimbing 1. Dr. Tuwisna, SE, MM
Pembimbing 2. Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya. Metode yang digunakan adalah metode kausalitas yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya dan bersedia menjadi responden. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya. Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya. Disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya. Peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh disiplin kerja dan pelatihan kerja. Semakin disiplinnya para pegawai serta semakin seringnya diberikan pelatihan kepada pegawai maka semakin besar peluang bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Pegawai

**THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND JOB TRAINING ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE PERSONNEL AND
HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AGENCY
ACEH BERAT DAYA DISTRICT**

ZUSRINA
NPM: 2202120250

Supervisor 1. Dr. Tuwisna, SE, MM
Supervisor 2. Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRACT

Study This aims to determine the influence of work discipline and work training on employee performance at the Agency Staffing And Development Source Power Human Aceh Barat Daya Regency. The method used is the causality method which aims to explain the influence of the independent variable on the dependent variable. Determining the sample for this study used a saturated sampling technique. The sample used in this research was 30 employees at the Agency Staffing And Development Source Power Human Aceh Barat Daya Regency and willing to be a respondent. The analytical method applied is multiple linear regression analysis. The research results show that work discipline partially influences employee performance at the Agency Staffing And Development Source Power Human Aceh Barat Daya Regency. Job training partially influences employee performance at the Agency Staffing And Development Source Power Human Aceh Barat Daya Regency. Work discipline and job training simultaneously influence the performance of employees at the Agency Staffing And Development Source Power Human Aceh Barat Daya Regency. Enhancement performance employee determined by discipline Work And training Work . The more his discipline employee as well as the more as well as the more Frequent training is provided to employees so increasingly big opportunity for Body Staffing And Development Source Power Human Aceh Barat Daya Regency in increase performance his employees .

Keywords : Work discipline, Job Training, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memegang peranan penting dan paling menentukan di antara sumber daya yang tersedia dalam organisasi. Diakui bahwa aset non manusia termasuk sumber daya alam juga mempunyai peranan penting, namun jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan organisasi sulit untuk tercapai. Betapapun majunya suatu teknologi, perkembangan informasi dan tersedianya modal, namun tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang terampil, maka suatu organisasi akan sulit dalam mencapai tujuannya. Peran sumber daya manusia pada masa kini dan masa yang akan datang menjadi penentu bagi keberhasilan sebuah aktifitas yang dilakukan dalam sebuah organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta

Keberhasilan-keberhasilan pengembangan segala sesuatu yang telah ada tersebut tidak lepas dari adanya SDM (Sumber Daya Manusia) yang memadai, berkualitas dan dapat beradaptasi dengan kondisi lingkungan sekitar. Oleh karena itu kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tercapainya tujuan instansi atau organisasi maka diperlukan pegawai yang memenuhi standar kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Dalam kualitas, artinya mutu dari hasil kerja pegawai tersebut benar-benar dapat

menyelesaikan kinerja dengan kerapian dan ketelitian sedangkan yang dimaksud dengan baik dalam kuantitas kerja maksudnya adalah kecepatan dan kemampuan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian baik dalam instansi ataupun organisasi, apabila semuanya telah terpenuhi maka pihak instansi atau organisasi bisa mencapai tujuan yang diinginkan, supaya tercapainya tujuan instansi, maka diperlukan prestasi yang baik dari pegawai.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Budiasa dalam Machsunah, Akbar dan Syahputra (2023:39) menyatakan kinerja pegawai merupakan keahlian pada diri seseorang ketika memanfaatkan sumber daya yang dipunyainya guna mendapatkan hasil pekerjaan secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan

Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai instansi pemerintah tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pegawai. Istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan, apakah kinerja instansi sudah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap pegawai ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri pegawai dan jika tidak dapat diatasi maka pegawai tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin

kerja. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah disiplin kerja dan pelatihan kerja.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya adalah disiplin kerja. Oleh sebab itu disiplin kerja merupakan sesuatu yang harus ditanamkan kepada setiap pegawai. Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan/instansi, pegawai dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Lie dalam Nurrozi dan Subarjo (2023:979) kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin merupakan suatu kehendak serta kesediaan pegawai guna memenuhi dan mentaati segala peraturan dan ketentuan-ketentuan yang sudah ditetapkan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, kedisiplinan yang baik harus diterapkan oleh seorang pegawai supaya bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya guna menghasilkan kinerja yang baik. Sedangkan kinerja pegawai yang baik harus dilandasi mutu serta keterampilan yang tinggi untuk menentukan berhasil tidaknya suatu kegiatan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai itu sangat menentukan tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan setiap organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi /sikap hormat yang berada pada diri pegawai terhadap peraturan serta ketetapan yang ada dalam organisasi.

Keberhasilan suatu lembaga atau instansi dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada disiplin kerja yang baik akan tetapi juga pada pelatihan kerja pegawainya. Dimana pelatihan membantu para pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang memungkinkannya untuk berhasil pada pekerjaannya saat ini dan mengembangkan pekerjaannya di masa mendatang. Jackson dalam Cay, Novia dan Sartika (2023:76) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi pegawai mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu pegawai yang mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian, sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyalurkan keinginan individu yang kuat pada organisasi

Program pelatihan harus mencakup sebuah pengalaman belajar dan merupakan kegiatan organisasional yang dirancang dan dirumuskan sebagai rancangan organisasi yang efektif terdiri dari tiga faktor utama yaitu tahap identifikasi kebutuhan, tahap pelaksanaan pelatihan dan tahap evaluasi. Keberhasilan program pelatihan akan terlihat dari cara kerja dan hasil kerja para pegawai setelah mengikuti program pelatihan. Untuk bisa mengetahui apakah

pelatihan yang dilakukan oleh organisasi benar-benar meningkatkan kinerja para pegawai, maka organisasi perlu melakukan penilaian kerja pegawai.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya merupakan salah satu unsur pelaksana pemerintah Kabupaten Aceh Barat Daya di bidang kepegawaian dan pengembangan aparatur negara. BKPSDM Kabupaten Aceh Barat Daya memiliki visi, misi, tujuan, strategi dan kebijakan. Visi dan misi yang dimaksud tersebut adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur, meningkatkan pelaksanaan manajemen kepegawaian dan meningkatkan sarana, prasarana serta laporan. Oleh karena itu, BKPSDM Kabupaten Aceh Barat Daya perlu melakukan peningkatan kinerja pegawai dengan perubahan kearah yang lebih baik dalam menghadapi meningkatnya persaingan tantangan dan tuntutan masyarakat akan pelayanan prima.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya memegang peranan cukup sentral dalam mendukung pelaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Aceh Barat Daya. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang ada di dalamnya harus dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh dedikasi dan tanggungjawab agar pegawai BKPSDM Kabupaten Aceh Barat Daya memiliki tingkat kinerja yang baik

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 10 Mei 2024 dengan 10 pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya, bahwa beberapa pegawai yang sulit terpusat pada pekerjaannya terutama dalam hal kinerja. Dimana pegawai belum

dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan instansi, hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang tertunda yang tidak dapat selesai pada waktu yang seharusnya telah ditentukan, dimana mengakibatkan tertundanya pemberian hasil laporan kerja kepada pimpinan. Selain itu, kuantitas kerja dan tanggung jawab pegawai yang belum maksimal yang disebabkan oleh pegawai yang sering meminta ijin di jam kerja kepada atasan. Hal ini dapat mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja sehingga hal ini menimbulkan penurunan hasil kinerja yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya.

Fenomena yang terjadi terkait disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya yaitu masih ada pegawai yang kurang disiplin yang tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh Instansi, dimana ada beberapa pegawai yang masuk tidak tepat waktu, seperti masuk jam 07.45 pegawainya datang jam 08.00 bahkan ada pegawai yang datang jam 08.15 wib, serta ada beberapa pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan apapun. Selain itu masih ada pegawai yang tidak berada di ruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung, meskipun masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan

Hal ini terus berlanjut dikarenakan pada BKPSDM Kabupaten Aceh Barat Daya masih kurangnya pemberian sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan di kantor tersebut. Serta pimpinan tidak langsung melakukan pengawasan kepada bawahan yang perilakunya menyimpang seperti bawahan yang tidak disiplin. Hal ini dapat mempengaruhi penurunan kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten

Aceh Barat Daya. Oleh karena itu, disiplin kerja perlu dikaji agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap kinerja pegawai yang ada pada BKPSDM Kabupaten Aceh Barat Daya.

Sedangkan fenomena mengenai pelatihan kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya yaitu BKPSDM Kabupaten Aceh Barat Daya telah memberikan berbagai pelatihan kerja terhadap pegawai. Pelatihan kerja yang diikuti oleh pegawai tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pada BKPSDM Kabupaten Aceh Barat Daya. Namun pada kenyataannya pelatihan yang diberikan belum optimal dan jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan setiap tahun masih terlalu kecil dibanding dengan jumlah pegawai yang ada sehingga kinerja yang dihasilkan belum optimal. Serta jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan dari tahun 2022-2023 mengalami penurunan dan kurangnya persiapan dengan baik untuk mencapai hasil yang memuaskan walaupun telah dirancang secara sistematis, spesifik, dan berkesinambungan. Hal ini dilakukan untuk mempersiapkan tenaga ahli serta tenaga terampil di dalam kinerja para pegawainya pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya.

Berdasarkan permasalahan yang ada diatas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian terkait kinerja pegawai, dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya”**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian dalam latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dijadikan bahan dalam menyelesaikan pokok penelitiannya. Adapun rumusan permasalahan yang akan diungkapkan adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya?
2. Apakah pelatihan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya?
3. Apakah disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul yang diambil serta rumusan permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun paraktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan sebagai bukti empiris terkait disiplin kerja, pelatihan kerja dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka ruang lingkup penelitian membahas mengenai bagaimana disiplin kerja dan pelatihan kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya, kemudian bagaimana pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan didalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai juga dapat dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik.

Menurut Fadel dalam Nabawai (2022:178) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Menurut Budiasa dalam Machsunah, Akbar dan Syahputra (2023:39) menyatakan kinerja pegawai merupakan keahlian pada diri seseorang ketika memanfaatkan sumber daya yang dipunyainya guna mendapatkan hasil pekerjaan secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

Kinerja pegawai yaitu *output* yang diraih pegawai saat menjalankan pekerjaan dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang diberikan kepadanya

Menurut Kristianti dalam Syahputra Bradi dan susanti (2023:1077) penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan. Sedangkan menurut Isvandiar dan Idris (2022:19) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Jacobson dalam Yanti dan Musyidi (2022:283) kinerja adalah hasil atau tindakan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu selama melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang merupakan bentuk kualitas dirinya terhadap tanggung jawab dan peran yang diberikan. Jadi kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja dalam bentuk kegiatan yang telah direncanakan berdasarkan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut perusahaan pada umumnya untuk memindahkan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dianggap atau sejajar dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerjaitu sendiri.

Menurut mangkunegara dalam Arianty (2021:56) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1. Faktor kemampuan
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata – rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal (sikap mental yang siap secara psikofisik) artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

Menurut Riyadi (2020:80) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi
Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
2. Otoritas (wewenang)
Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada

anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Fadel dalam Nabawai (2022:180) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas; kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas; merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian; merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja; merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai pegawai maka perlu adanya pengukuran kinerja seperti yang dikemukakan oleh Dharma (2022:78) bahwa hampir semua pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Ketelitian kerja, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan

Sedangkan menurut Kristianti dalam Syahputra, Bradi dan susanti (2023:1078), kinerja karyawan dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1. Disiplin Kerja
Menunjukkan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan yang berlaku didalam perusahaan
2. Inisiatif
Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan
3. Kualitas kerja
Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
4. Tanggung jawab
Menunjukkan mampu atau tidak karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

2.1.1.4 Cara Mengukur Kinerja

Menurut Akbar (2020:35) terdapat 5 bahasan dalam mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Jumlah pekerjaan.
Dimensi ini menunjukkan tentang jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap individu. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Berdasarkan persyaratan tersebut perusahaan bisa mengetahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya dan jumlah unit yang bisa diselesaikannya.
2. Kualitas pekerjaan.
Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang diharapkan oleh perusahaan. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang

harus disesuaikan oleh karyawan. Karyawan akan memiliki kinerja yang baik bila dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan.

3. Ketepatan Waktu.

Jenis pekerjaan tertentu memiliki batas waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Bila pekerjaan tidak terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan maka akan menghambat pekerjaan lainnya. Sehingga bisa mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Suatu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu, ini menuntut agar diselesaikan tepat waktu, karena berpengaruh atas penggunaannya. Pada dimensi ini karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4. Kehadiran.

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Ada beberapa pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama 8 jam perhari dalam 5 hari kerja. Kinerja karyawan ditentukan tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerja Sama.

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang saja. Ada pekerjaan yang harus dikerjakan secara berkelompok. Sehingga membutuhkan kerja sama yang baik untuk menyelesaikannya. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan dalam berkerjasama dengan rekan sekerja lainnya

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Arif dan maulana (2023:111). Disiplin merupakan sikap hormat karyawan untuk menyesuaikan diri dengan sukarela tanpa adanya paksaan untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Semakin sering terjadi pelanggaran akan peraturan yang sudah ditetapkan maka dapat dikatakan disiplin karyawan buruk. Begitu pula dengan sebaliknya, jika tingkat

pelanggaran rendah atau jika karyawan patuh terhadap norma yang sudah ditentukan perusahaan maka bisa dikatakan disiplin karyawan baik.

Disiplin pegawai atau disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki, Hilmi (2022:22).

Sedangkan menurut Wulandari dalam Mualiza (2022:74) menyatakan bahwa disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin, dan tindakan ini dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan. Tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifatnya mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektivitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu.

Menurut Hasibuan dalam Suryawan dan Salsabila (2022:139) disiplin kerja dapat diartikan untuk menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan, disiplin dapat menjadi fungsi yang penting untuk organisasi karena apabila disiplin karyawan baik, maka akan meningkatkan prestasi kerja. disiplin kerja merupakan

tindakan manajemen untuk mendukung karyawan dalam memenuhi tuntutan dan memenuhi sebuah ketentuan yang berlaku.

Menurut Jufizen (2021:36) disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan. Bagi sebuah perusahaan menegakkan sebuah disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting. Karena dengan ditegakkannya disiplin kerja didalam sebuah perusahaan maka akan menjamin tata tertib serta kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga perusahaan dapat memperoleh hasil yang optimal.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan, karena disiplin kerja pada umumnya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, mendorong gairah kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik maka perusahaan dapat dengan mudah mewujudkan tujuan perusahaannya yang ingin dicapai.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Jufizen (2021:38) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Tujuan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat disiplin karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.
3. Balas Jasa
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.
4. Keadilan
Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasadirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.
5. Pengawasan Melekat
Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.
6. Sanksi Hukuman
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.
7. Ketegasan
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang *indisipliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.
8. Hubungan Kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

2.1.2.3 Tujuan Penerapan Disiplin Kerja

Penerapan kedisiplinan kerja memiliki beberapa tujuan. Menurut Sehendro dalam Wulandari dan Nurhayati (2023:52) bahwa tujuan dari disiplin kerja, yaitu :

1. Disiplin kerja dapat membentuk perilaku pegawai
Sesuai peraturan yang diterapkan atau disusun oleh lembaga. Peraturan tersebut disusun untuk kepentingan lembaga jangka panjang. Efektivitas lembaga akan menurun apabila peraturan yang disepakati telah dilanggar. Disiplin kerja merupakan kekuatan untuk menegakkan peraturan. Disiplin kerja dapat membentuk lembaga lebih efektif dalam mencapai tujuannya.
2. Disiplin kerja dapat menumbuhkan dan mempertahankan rasa percaya sekaligus rasa hormat.
Rasa percaya dan rasa hormat tersebut bisa dirasakan antar pegawai maupun pimpinan lembaga.
3. Disiplin kerja dapat membentuk hubungan yang lebih positif.
Hubungan positif tersebut dirasakan antar pegawai maupun pimpinan lembaga.
4. Disiplin kerja dapat membantu dan membentuk pegawai lebih efektif dalam bekerja. Pegawai yang memiliki sikap disiplin dapat meningkatkan produktivitas kerja. Penerapan disiplin kerja dapat menguntungkan lembaga di masa yang akan datang.
5. Prestasi pegawai dapat ditingkatkan dengan kedisiplinan. Pencapaian maksimal dapat dicapai dengan membentuk sikap disiplin

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hilmi (2022:25) mengemukakan ada beberapa indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.
2. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan.
3. Balas Jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai kepada perusahaan. Artinya, semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan

pegawai menjadi rendah. Pegawai sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhidengan baik

4. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperalakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.
5. Waskat (Pengawasan Melekat)
Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
6. Sanksi Hukuman
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.
7. Ketegasan
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah di tetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas dalam menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian pimpinan akan memelihara kedisiplinan pegawai perusahaan.
8. Hubungan kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Seorang manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat baik secara vertikal maupun secara horizontal. Dengan terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyama.

Sedangkan menurut pendapat Rivai dalam Suryawan dan Salsabila

(2022;140) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.

3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indiscipliner dan disiplin kerja pegawai.

Beda hal nya menurut Kinasih dalam Martindo dan Sutardjo (2023:257)

bahwa beberapa indikator Disiplin Kerja yaitu sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu datang ketempat kerja
2. Ketepatan jam pulang kerumah
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan
5. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai

2.1.3 Pelatihan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan bagi pegawai merupakan proses mengejar pengetahuan dan pengenalan bagi sesuatu yang baru dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Ada alasan penting bagi perusahaan untuk melakukan pelatihan dimana orang-orang dapat mencapai tingkat kemampuan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan menjadi sesuatu yang utama bagi setiap organisasi dalam mengorganisir orang-orang yang ada didalam organisasi untuk mencapai suatu keterampilan tertentu

Menurut Jackson dalam Cay, Novia dan Sartika (2023:76) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan adalah usaha untuk menyediakan

para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang..

Sedangkan menurut Widodo dalam Karen dan Tewal (2021:1334) mengatakan bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan merupakan setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan tertentu yang ada kaitan dengan pekerjaannya.

Menurut Gomes dalam Setyowati (2023:133), bahwa pelatihan mencakup aktivitas apa pun yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Efektivitas pelatihan sangat penting karena pelatihan dapat dipandang sebagai fasilitator dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, sehingga dapat mengoptimalkan kinerja mereka.

Menurut Kunandar dalam Zulfahmi, Marantika dan Zulher (2022:861), pelatihan yang dilakukan dalam dunia pendidikan adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengembangkan kesanggupan berfikir dan bekerja bersama-sama secara kelompok ataupun bersifat perseorangan untuk membahas dan memecahkan segala permasalahan yang ada baik mengenai masalah-masalah yang

bersifat teoritis maupun yang bersifat raktis dengan tujuan untuk dapat meningkatkan kualitas kompetensi pedagogik guru sehingga dapat menyelesaikannya sesuai tugas masing-masing. Pelatihan dilakukan untuk menghasilkan guru yang memiliki kemampuan berfikir yang baik dalam kegiatan pembelajaran seperti dalam kegiatan menyusun kurikulum, analisis kurikulum, pengembangan silabus, penulisan RPP dan lain sebagainya.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa secara umum pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan perubahan sikap individu dalam perusahaan agar dalam melaksanakan tugas yang diembannya menjadi lebih baik lagi.dengan kata lain setiap pegawai membutuhkan suatu pelatihan untuk meningkatkan dirinya.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Dalam melaksanakan pelatihan ini ada beberapa faktor yang berperan yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung pada dari beberapa faktor. Ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan menurut Veithzal Rivai dalam Hendra (2020:4) antara lain:

1. Materi Program Yang Dibutuhkan
Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan penegathuan yang diperlukan.
2. Metode Yang Digunakan
Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.
3. Kemampuan Instruktur Pelatihan
Mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna bagi dalam menidentifikasi kebutuhan pelatihan.
4. Sarana atau Prinsip-prinsip pembelajaran
Pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif.

5. Peserta Pelatihan
Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerjaan dan jenis pekerjaan yang akan dilatih.
6. Evaluasi Pelatihan
Setelah mengadakan pelatihan hendaknya dievaluasi hasil yang didapat dalam pelatihan, dengan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkah-tingkah laku kerja, tingkat organisasi dan nilai akhir
.

2.1.3.3 Tujuan Pelatihan Kerja

Instansi atau perusahaan yang melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu mengetahui tujuan agar manfaat yang diperoleh benar-benar dapat dirasakan. Anwar Prabu Mangkunegara dalam Hendra (2020:5), mengemukakan tujuan utama pelatihan secara luas yang di kelompokkan menjadi sembilan bidang yaitu :

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
8. Meningkatkan keusangan (*obsolescence*).
9. Meningkatkan perkembangan skill pegawai.

Dari uraian tersebut di atas di katakan bahwa tujuan dari pelatihan adalah untuk mengubah perilaku kerja dan loyalitas pegawai, agar pegawai mampu untuk berprestasi secara maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai melalui efisiensi, efektivitas dan kualitas kerja.

2.1.3.4 Indikator Pelatihan Kerja

Indikator pelatihan yang digunakan diambil dari Istijanto dalam Dewi dan Agustina (2022:198), yang menyatakan bahwa indikator pelatihan adalah :

1. Instruktur, mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.
2. Peserta, peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
3. Materi, pelatihan SDM merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan SDM yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.
4. Metode, metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan SDM yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.
5. Tujuan, pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penempatan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.
6. Sasaran, sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

Sedangkan menurut Tarigan dan Radito (2021:97) indikator pelatihan kerja meliputi:

1. Instruktur
Mengingat pelatih seringkali fokus pada peningkatan keterampilan, maka pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus memiliki kualifikasi yang memadai dalam profesinya, berpenampilan menarik dan kompeten, serta instruktur pendidikan harus sangat terampil dalam melaksanakan *training*.
2. Peserta
Anggota pelatihan tentunya harus dipilih tergantung pada pengalaman yang relevan dan prasyarat tertentu. Selanjutnya, partisipan harus bersemangat menghadiri kursus.
3. Materi
Pelatihan sumber daya manusia mencakup standar atau literatur inti umum yang sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan dengan pelatihan tersebut dan juga harus diperbarui agar peserta dapat memahami masalah yang muncul dalam situasi saat ini.
4. Metode
Jika metode pelatihan sesuai dengan jenis materi pelatihan dan kebutuhan peserta pelatihan, mereka akan lebih efektif memastikan keberhasilan operasi pelatihan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, terutama dalam hal menyusun rencana aksi (*action play*) dan menetapkan target, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diadakan.

Selanjutnya, tujuan pelatihan harus disampaikan terlebih dahulu kepada peserta agar mereka memahami pelatihan tersebut. Oleh karena itu, pelatihan pegawai harus dikelola dengan hati-hati karena pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan meningkatkan kinerja pegawai, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan oleh Zakiatussholeha (2022) dengan judul pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau.

Penelitian ini dilakukan oleh Butar-Butar, Pasaribu dan Tanjung, (2022) dengan judul pengaruh disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Lain halnya dengan variabel pelatihan yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya variabel motivasi kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan.

Penelitian ini dilakukan oleh Sinaga, Ratnasari dan Hudi (2021) dengan judul pengaruh pelatihan, kompetensi, disiplin kerja, komitmen organisasional dan stres kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil RSUD. Embung Fatimah Batam. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil RSUD. Embung Fatimah Batam.

Penelitian ini dilakukan oleh Cay, Novia dan Sartika (2023) dengan judul pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perdagangan di Kota Depok. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perdagangan di Kota Depok dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perdagangan di Kota Depok, sedangkan pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perdagangan di Kota Depok.

Penelitian ini dilakukan oleh Kartini dan Nurhidayati (2023) dengan judul pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai

penyuluh pertanian Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

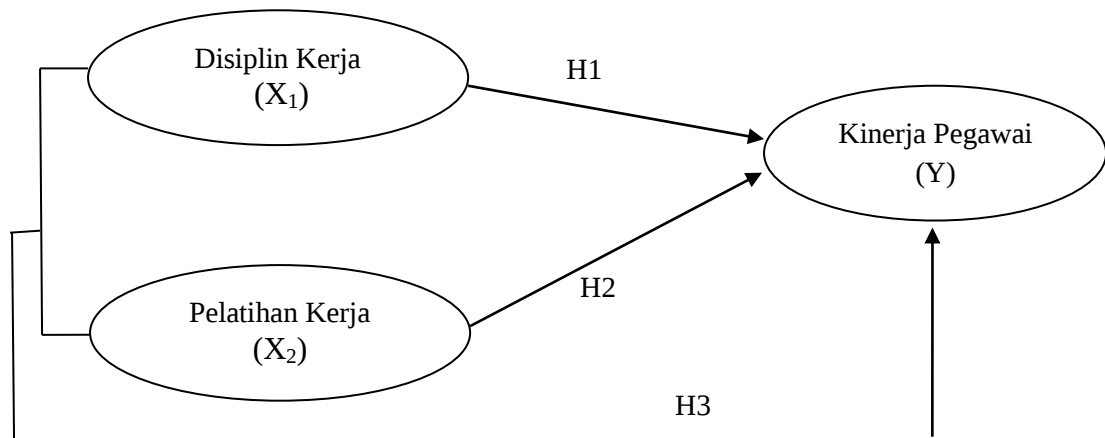
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau. Zakiatussholeha (2022)	– Regresi linier berganda	Secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau	– Variabel independen (disiplin kerja dan pelatihan) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian
2	Pengaruh disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Butar-Butar, Pasaribu dan Tanjung, (2022)	– Regresi linier berganda	Variabel disiplin kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Lain halnya dengan variabel pelatihan yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan	– Variabel independen (disiplin kerja dan pelatihan) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel Motivasi - Sampel penelitian dan lokasi penelitian

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Pengaruh pelatihan, kompetensi, disiplin kerja, komitmen organisasional dan stres kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil RSUD. Embung Fatimah Batam. Sinaga, Ratnasari dan Hudi (2021)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja	– Variabel independen (disiplin kerja dan pelatihan) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel kompetensi, komitmen dan stres kerja - Sampel penelitian dan lokasi penelitian
4	Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perdagangan di Kota Depok. Cay, Novia dan Sartika (2023)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perdagangan di Kota Depok	– Variabel independen (disiplin kerja dan pelatihan) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel stres kerja - Sampel penelitian dan lokasi penelitian
5	Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai penyuluh pertanian Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang. Kartini dan Nurhidayati (2023)	– Penelitian Kuantitatif	Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang	– Variabel independen (disiplin kerja dan pelatihan) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel lingkungan kerja - Sampel penelitian dan lokasi penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati dan diukur dengan melalui penelitian yang akan dilakukan. Berikut gambaran kerangka penelitian dalam penelitian ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya pada Cay, Novia dan Sartika (2023)

2.4 Hipotesis

Dari kerangka diatas kita dapat mengetahui kajian Hipotesis awal yang digunakan untuk mencari hubungan antar variabel, dimana:

H1: Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya.

H2: Diduga pelatihan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya.

H3: Diduga disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Menurut Fandefi, H. (2020). Desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi valid, objektif, efisien, dan efektif.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dalam upaya menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar dua variabel dalam hal ini adalah menguji pengaruh variabel disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kausalitas (*casual relathionship*) yaitu tipe yang hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Aceh Barat Daya di Kedai Paya, Kecamatan Blang Pidie, Kabupaten Aceh Barat Daya,. Objek penelitian ini difokuskan kepada pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Aceh Barat Daya. Pembatasan penelitian ini difokuskan pada tiga variabel yang akan dibahas yaitu disiplin kerja, pelatihan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisisioner kepada pegawai yang menjadi objek penelitian untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan.

3.1.4 Horizon Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2024 sampai dengan selesai. Menurut Valentin (2020:34), studi *one shot* merupakan penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu dengan satu fokus, mungkin selama periode harian, mingguan, atau bulanan, dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Keterangan	Maret 2024	April 2024	Mei 2024	Juni 2024	Juli 2024	Agustus 2024
Pengajuan Judul Proposal						
Survei awal						
Penyusunan Proposal						
Seminar Proposal						
Pembagian Kuisisioner						
Penyusunan Skripsi						
Sidang						

Sumber: Data diolah (2024)

3.1.5 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyatno, 2022:45). Dalam pengertian lain, unit analisis dapat diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan komponen yang diteliti. Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan fokus permasalahannya (Sarwono, 2022:32). Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya. Individu merupakan unit analisis yang sering digunakan dalam penelitian sosial karena karakteristiknya unik dan beragam.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah zona generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022:57). Populasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat ini berjumlah 30 orang yang merupakan pegawai negeri sipil (PNS) pada BKPSDM Kabupaten Aceh Barat Daya. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 pegawai yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2022).

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis sebagai berikut:

1. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2022: 142).

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model *likert* 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut

Tabel 3.2
Skala Likert

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

Sumber: Arikunto (2022)

2. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantu menunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku-

buku, jurnal-jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada kaitannya dengan pembahasan skripsi ini.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2022:58) operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut ini akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat kinerja pegawai (Y) dan variabel bebas disiplin kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) seperti terlihat pada Tabel 3.3 :

Tabel 3.3
Definisi dan Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai merupakan keahlian pada diri seseorang ketika memanfaatkan sumbr daya yang dipunyainya guna mendapatkan hasil pekerjaan secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Fadel dalam Nabawai (2022:178)	1. Kualitas 2. Kuantits 3. Ketetapan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja. Fadel dalam Nabawai (2022:180)	1-5	Likert	A1- A6
3	Disiplin Kerja (X_2)	Disiplin pegawai atau disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Hilmi (2022:22).	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Pengawasan melekat 6. Sanksi hokum 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan. Hilmi (2022:25)	1-5	Likert	B1- B8

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
3	Pelatihan (X_2)	Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Cay, Novia dan Sartika (2023:76)	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan 6. Sasaran. Dewi dan Agustina (2022:198)	1-5	Likert	C1- C6

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2024)

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda dan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistic pagcket for service solution*). Adapun persamaan moderl Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini dapat di fromulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya sebagai berikut:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Pelatihan Kerja

b_1 dan b_2 = Koefisien regresi

e = *Errorr term*

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Imam Ghozali, 2022). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung

dengan nilai r tabel dengan degree of freedom (df) = $n-2$ dengan α 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghazali, 2022:22). Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai Cronbach Alpha. Suatu variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi linear berganda maka diperlukan pengujian asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak (Imam Ghazali, 2022:22). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika $asym.sig > \alpha$ 0,05 maka data terdistribusi normal tetapi jika $asym.sig < \alpha$ 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*Variable Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variable independent (Imam Ghozali, 2022:22). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara suatu pengamatan dengan pengamatanyang lain, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti melakukan Residual Plot. Uji heterokedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskeadsitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu (Imam Ghozali, 2022:23).

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-tes) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

1. Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadap Y dan X_2 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

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

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

H_{o1} = Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a1} = Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{o2} = Pelatihan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a2} = Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya.

2. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian :

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

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

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

H_{03} = Disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a3} = Disiplin kerja dan pelatihan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Mamusia (BKPSDM) KabuptenAceh Barat Daya

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Mamusia (BKPSDM) KabuptenAceh Barat Daya dibentuk berdasarkan Qanun Kabupaten Aceh Barat Daya Nomor 56 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja BKPSDM Kabupaten Aceh Barat Daya. BKPSDM Kabupaten Aceh Barat Daya, secara umum memiliki tugas pokok dan fungsi melaksanakan penyelenggaraan manajemen kepegawaian di daerah, mulai dari perencanaan formasi, pendidikan dan pelatihan sampai dengan purna tugas. Berikut tugas pokok dan fungsi dari BKPSDM Kabupaten Aceh Barat Daya:

1. Tugas Pokok

Melaksanakan tugas umum pemerintah dan pembangunan di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia bagi Pegawai Negeri Sipil

2. Fungsi

- Perumusan kebijakan teknis bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
- Pelaksanaan urusan ketatausahaan badan
- Penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan Jangka panjang;
- Perumusan kebijakan teknis kepegawaian, pendidikan dan pelatihan serta evaluasi
- Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil
- Pelayanan administrasi untuk kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pelatihan

- Penyiapan penyusunan rancangan Qanun di bidang kepegawaian sesuai dengan norma standar dan prosedur yang ditetapkan pemerintah
- Penyusunan Formasi dan Pengadaan Pegawai;
- Penyiapan mutasi jabatan struktural instansi pemerintah daerah;
- Pembinaan dan Pengembangan jabatan fungsional;
- Penyiapan dan pelayanan administrasi serta pelaksanaan pengangkatan, pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan
- Penyelenggaraan rekrutmen dan seleksi pendidikan tenaga kader dan Diklat Kepemimpinan
- Penyelenggaraan administrasi mutasi wilayah kerja PNS
- Pembinaan, Pengawasan dan pengendalian terhadap pengelolaan manajemen kepegawaian
- Penyiapan dan penetapan pensiun Pegawai;
- Penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan serta perumahan pegawai sesuai dengan norma, standar prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
- Penyelenggaraan administrasi kepangkatan pegawai;
- Penyusunan kebijakan pembinaan disiplin dan penilai kinerja aparatur;
- Pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah;
- Pembinaan UPTB;
- Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugas

Adapun visi misi dari kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya adalah sebagai berikut:

a. Visi

Mewujudkan Aparatur Negara yang Profesional dan Berintegritas Tinggi untuk Mencapai Pemerintahan yang Berkelas Dunia dalam pelayanan kepala Priseiden dan Wakil Presiden untuk mewujudkan visi presiden dan wakil presiden “Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian yang berlandaskan Gotong Royong”.

b. Misi

1. Menciptakan kelembagaan dan tata kelola birokrasi yang ramping, lincah, terintegritas dan berbasis elektronik digital.
2. Mengembangkan SDM aparatur yang adaptif, profesional, kompetitif dan berwawasan global.
3. Mengembangkan sistem manajemen kinerja instansi pemerintah yang transparan dan akuntabel.
4. Menciptakan sistem pengawasan yang profesional, independen dan berintegritas
5. Mewujudkan pelayanan publik yang bersih akuntabel dan melayani
6. Meningkatkan kualitas pengelolaan reformasi birokrasi.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya Responden dalam penelitian ini terdiri dari 30 orang pegawai. Adapun hasil penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan

mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia responden, pendidikan, dan lama masa kerja responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1	Pria	15	50,0
2	Wanita	15	50,0
Jumlah		30	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki jenis kelamin pria sebanyak 15 orang responden (50%) dan wanita sebanyak 15 orang responden (50%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25 Tahun	1	3,3
2	26-35 Tahun	6	20,0
3	36-45 Tahun	11	36,7
4	≥ 46 Tahun	12	40,0
Jumlah		30	100

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 1 orang (3,3%), 26-35 tahun sebanyak 6 orang (20,0%), 36-45 tahun sebanyak 11 orang (36,7%), dan ≥ 45 tahun sebanyak 12 orang (40,0%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase(%)
2	SMA	7	23,3
3	Diploma	1	3,3
4	Sarjana	19	63,3
5	Pasca Sarjana	3	10,0
Jumlah		73	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas frekuensi tentang pendidikan, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 7 orang (23,3%), yang berpendidikan diploma sebanyak 1 orang (3,3%), yang berpendidikan sarjana sebanyak 19 orang (63,3%), dan responden yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 3 orang (10,0%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 3 Tahun	2	6,7
2	4-6 Tahun	4	13,3
3	7-9 Tahun	4	13,3
4	≥ 10 Tahun	20	66,7
Jumlah		73	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas tentang lama masa kerja terlihat bahwa responden yang sudah bekerja selama ≤ 5 tahun sebanyak 2 orang (6,7%), responden yang sudah bekerja 6-10 tahun sebanyak 4 orang (13,3%), responden yang sudah bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 4 orang (13,3%) dan responden yang sudah bekerja selama ≥ 16 tahun sebanyak 20 orang (66,7%).

4.2.2 Pengujian Data

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel Tabel 4.5
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item PernyataanKuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=30)	Hasil Uji
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas	0,678	0,361	Valid
2		Kuantitas	0,791	0,361	Valid
3		Ketetapan waktu	0,368	0,361	Valid
4		Efektivitas	0,678	0,361	Valid
5		Kemandirian	0,791	0,361	Valid
6		Komitmen kerja	0,518	0,361	Valid
1	Disiplin Kerja (X ₁)	Tujuan dan kemampuan	0,387	0,361	Valid
2		Teladan pimpinan	0,423	0,361	Valid
3		Balas jasa	0,549	0,361	Valid
4		Keadilan	0,604	0,361	Valid
5		Pengawasan melekat	0,514	0,361	Valid
6		Sanksi hukum	0,497	0,361	Valid
7		Ketegasan	0,453	0,361	Valid
8		Hubungan kemanusiaan	0,424	0,361	Valid
1	Pelatihan Kerja (X ₂)	Instruktur	0,625	0,361	Valid
2		Peserta	0,414	0,361	Valid
3		Materi	0,785	0,361	Valid
4		Metode	0,449	0,361	Valid
5		Tujuan	0,370	0,361	Valid
6		Sasaran	0,469	0,361	Valid

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,361) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Tabel 4.6
Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	Cronb.Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,682	0,60	Handal
Pelatihan Kerja (X_2)	0,734	0,60	Handal
Kinerja Pegawai (Y)	0,838	0,60	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai *reliabilitas test* untuk variabel disiplin kerja (X_1) dengan nilai 0,682, pelatihan kerja (X_2) dengan nilai 0,734, dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0,838. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel disiplin kerja, pelatihan kerja dan kinerja pegawai.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja.	18	60,0	12	40,0	0	0	0	0	0	0	4,60
2	Saya dapat menyelesaikan tanggung jawab dalam waktu yang bersamaan	15	50,0	11	36,7	4	13,3	0	0	0	0	4,37

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	11	36,7	19	63,3	0	0	0	0	0	0	4,37
4	Saya mampu menggunakan teknologi yanag ada dikantor	18	60,0	12	40,0	0	0	0	0	0	0	4,60
5	Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan tanpa didampingi oleh atasan	15	50,0	11	36,7	4	13,3	0	0	0	0	4,37
6	Saya selalu berusaha komitmen dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	13	43,3	16	53,3	1	3,3	0	0	0	0	4,40
Nilai Rerata												4,45

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja diperoleh jawaban rata-rata 4,60(5) yang berarti sangat setuju, pegawai dapat menyelesaikan tanggung jawab dalam waktu yang bersamaan diperoleh jawaban rata-rata 4,37(4) yang berarti setuju, pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan diperoleh jawaban rata-rata 4,37(4) yang berarti setuju, Pegawai mampu menggunakan teknologi yanag ada di kantor diperoleh jawaban rata-rata 4,60(5) yang berarti sangat setuju, pegawai dapat melaksanakan pekerjaan tanpa didampingi oleh atasan diperoleh jawaban rata-rata 4,37(4) yang berarti setuju, pegawai selalu berusaha komitmen dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan diperoleh jawaban rata-rata 4,40(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rerata sebesar 4,45(4) yang berarti setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja (X ₁)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan kemampuan saya	16	53,3	11	36,7	3	10,0	0	0	0	0	4,43
2	Pimpinan dapat dijadikan sebagai teladan bagi bawahan	14	46,7	12	40,0	4	13,3	0	0	0	0	4,33
3	Pemberian balas jasa yang sesuai dapat meningkatkan disiplin kerja saya	16	53,3	9	30,0	5	16,7	0	0	0	0	4,37
4	Pimpinan selalu adil kepada setiap pegawai	13	43,3	11	36,7	6	20,0	0	0	0	0	4,23
5	Dalam pelaksanaan pengawasan perlu adanya peran aktif pimpinan terhadap pegawai	10	33,3	13	43,3	7	23,3	0	0	0	0	4,10
6	Sanksi hukuman dapat mempengaruhi baik/buruknya disiplin kerja pegawai	15	50,0	11	36,7	4	13,3	0	0	0	0	4,37
7	Ketegasan pimpinan terhadap pegawai dibutuhkan dalam suatu instansi	11	36,7	19	63,3	0	0	0	0	0	0	4,37
8	Disiplin kerja dapat tercipta jika hubungan antarpegawai berjalan dengan baik	13	43,3	16	53,3	1	3,3	0	0	0	0	4,40
	Nilai Rerata											4,32

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel disiplin kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan kemampuan pegawai oleh perusahaan diperoleh jawaban rata-rata 4,43(4) yang berarti setuju, pimpinan dapat dijadikan sebagai teladan bagi bawahan diperoleh jawaban rata-rata

4,33(4) yang berarti setuju, pemberian balas jasa yang sesuai dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4,37(4) yang berarti setuju, pimpinan selalu adil kepada setiap pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4,23(4) yang berarti setuju, dalam pelaksanaan pengawasan perlu adanya peran aktif pimpinan terhadap pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4,10(4) yang berarti setuju, sanksi hukuman dapat mempengaruhi baik/buruknya disiplin kerja pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4,37(4) yang berarti setuju, ketegasan pimpinan terhadap pegawai dibutuhkan dalam suatu instansi diperoleh jawaban rata-rata 4,37(4) yang berarti setuju, disiplin kerja dapat tercipta jika hubungan antarpegawai berjalan dengan baik diperoleh jawaban rata-rata 4,40(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel disiplin kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,32(4) yang berarti setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel pelatihan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Pelatihan Kerja

No	Pelatihan Kerja (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Pelatih atau instruktur dapat menyampaikan materi dengan jelas dan mudah dipahami.	16	53,3	11	36,7	3	10,0	0	0	0	0	4,43
2	Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat.	11	36,7	14	46,7	5	16,6	0	0	0	0	4,20
3	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan yang mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan	14	46,7	10	33,3	6	20,0	0	0	0	0	4,27
4	Metode penyampaian yang diberikan saat pelatihan sangat menarik, sehingga mudah untuk mengingatnya	12	40,0	12	40,0	6	20,0	0	0	0	0	4,20

No	Pelatihan Kerja (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
5	Pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan	8	26,7	14	46,7	8	26,7	0	0	0	0	4,00
6	Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat untuk kinerja saya	7	23,3	20	66,7	3	10,0	0	0	0	0	4,13
Nilai Rerata												4,20

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

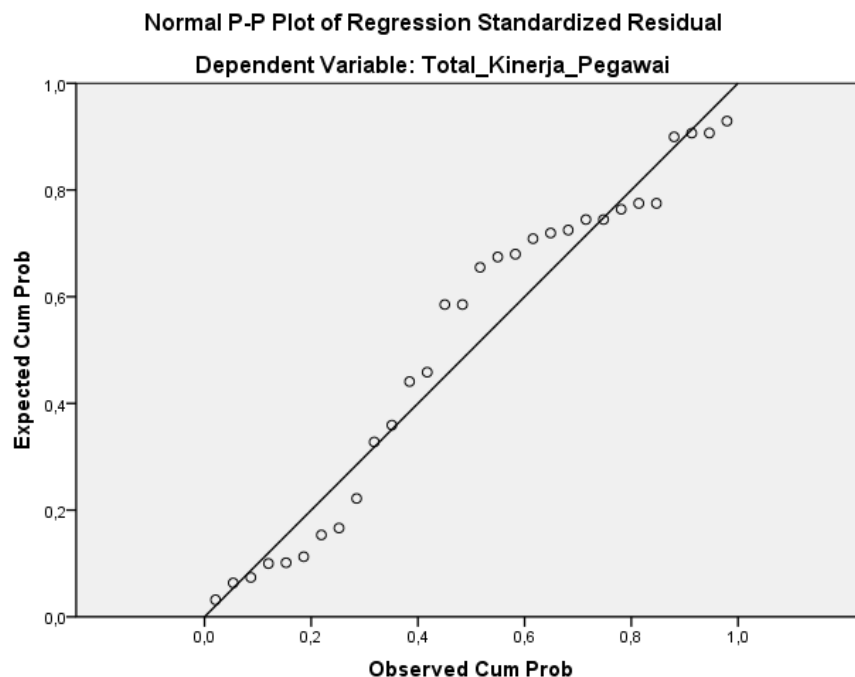
Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel pelatihan kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu pelatih atau instruktur dapat menyampaikan materi dengan jelas dan mudah dipahami diperoleh jawaban rata-rata 4.43(4) yang berarti setuju, saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat diperoleh jawaban rata-rata 4.20(4) yang berarti setuju, materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan yang mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan diperoleh jawaban rata-rata 4.27(4) yang berarti setuju, metode penyampaian yang diberikan saat pelatihan sangat menarik, sehingga mudah untuk mengingatnya diperoleh jawaban rata-rata 4.20(4) yang berarti setuju, pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan diperoleh jawaban rata-rata 4.00(4) yang berarti setuju, pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat untuk kinerja saya diperoleh jawaban rata-rata 4.13(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel pelatihan kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4.20(4) yang berarti setuju.

4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

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

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil penelitian (2024)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui 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 disekitargaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data

menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai *variance inflation* factor (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.10 :

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolineritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Total_Disiplin_kerja	0,614	1,628
Total_Pelatihan_Kerja	0,614	1,628

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

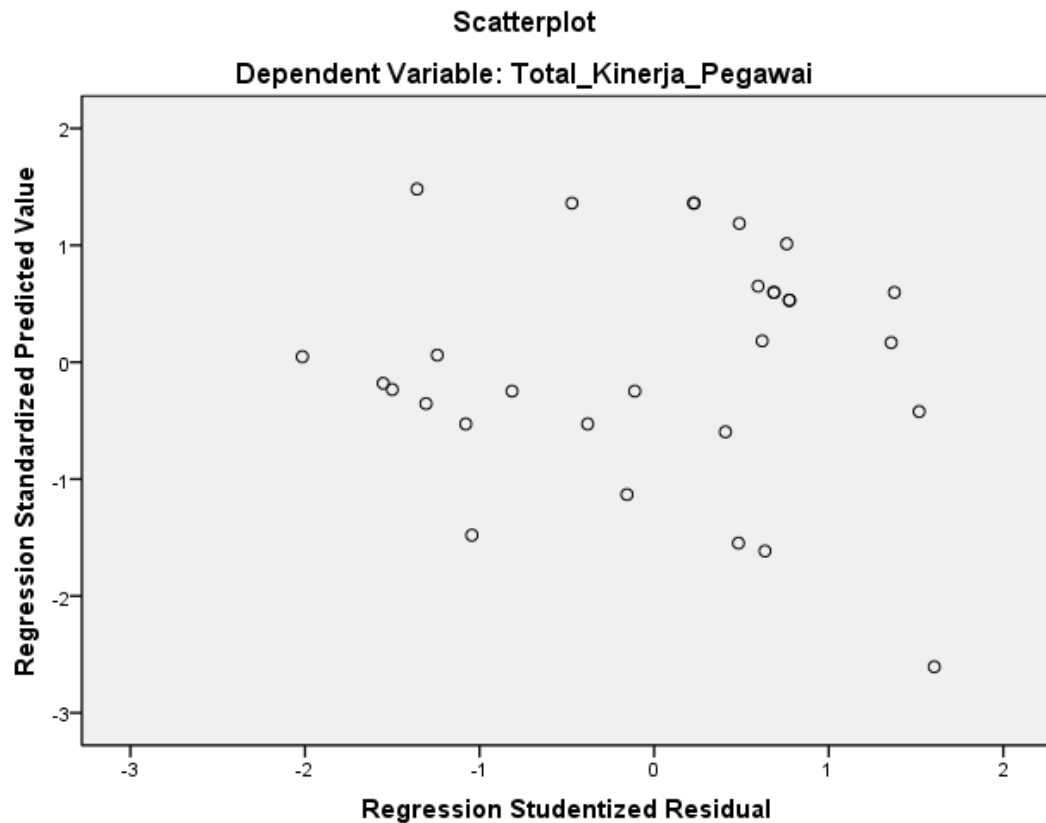
Sumber : Hasil penelitian (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas terlihat bahwa tidak ada variable independen yang memiliki nilai tolerance yang lebih dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variable independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflaction factor* (VIF) juga menunjukan hal yang sama, tidak ada satu variable independent yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikoloneritas antar *variable independent* dalam model regresi pada penelitian ini.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada 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



Sumber : Hasil penelitian (2024)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,532	0,257		3,540	0,001
Total_Disiplin_kerja	0,908	0,117	1,061	7,783	0,000
Total_Pelatihan_Kerja	0,644	0,128	0,687	5,037	0,000

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan table 4.11 diatas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang di analisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,532 + 0,908X_1 + 0,644X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta $b_a = 1,532$

Berarti apabila variabel disiplin kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja pegawai (Y) akan bernilai 1,532.

- b. Koefisien regresi $b_1 = 0,908$

Disiplin kerja (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,908. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel disiplin kerja (X_1) akan menyebabkan variabel kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,908 satuan.

- c. Koefisien regresi $b_2 = 0,644$

Pelatihan kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,644. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap

kenaikan pelatihan kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,644 satuan.

1. Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada table diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Disiplin Kerja (X_1)

Pada variabel disiplin kerja (X_1) diperoleh $t_{hitung} (7,783) > t_{tabel} (2,052)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik disiplin kerja (X_1) maka semakin tinggi kinerja pegawai (Y).

b. Pelatihan kerja (X_2)

Pada variable pelatihan kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} (5,037) > t_{tabel} (2,052)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel pelatihan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya, tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik pelatihan kerja (X_2) maka, semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya.

2. Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara serentak(simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh disiplin

kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) secara serentak (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.12
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138,592	2	69,296	30,320	0,000 ^a
	Residual	61,708	27	2,285		
	Total	200,300	29			

a. Predictors: (Constant), Total_Pelatihan_Kerja, Total_Disiplin_kerja

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $30,320 \geq F_{tabel}$ sebesar 3,354 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh disiplin kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) secara (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya.

4.2.6 Analisis Korelasi (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara simultan yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y . Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin

mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.13
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,832 ^a	0,692	0,669	1,512

a. Predictors: (Constant), Total_Pelatihan_Kerja, Total_Disiplin_kerja

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data primer (2024)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2020), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00–0,199=sangat rendah

0,20–0,399=rendah

0,40–0,599=sedang

0,60–0,799=kuat

0,80–1,000=sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.13 diatas diperoleh angka R sebesar 0,832. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya.

b. Koefisien Determinasi (R Square)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,692 atau 69,2%. Koefisien determinasi (R Square) pada tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja

(X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 69,2%, sedangkan 30,8% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti stres kerja, pengembangan karir dan kompetensi.

4.3 Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisa yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai artinya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memperhatikan disiplin kerja pegawai seperti, lebih memperhatikan kedisiplinan pegawai agar pemimpin dapat melakukan pengawasan kepada pegawai yang kurang disiplin. Hal ini dapat meningkatkan disiplin kerja serta dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisa menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya dapat meningkatkan pelatihan kerja dengan cara lebih memperhatikan pelatihan untuk pegawai supaya dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dalam melakukan pekerjaan, hal ini dapat meningkatkan pelatihan kerja sehingga besar peluang bagi Badan Kepegawaian

dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh disiplin kerja dan pelatihan kerja. Semakin disiplinnya para pegawai serta semakin seringnya diberikan pelatihan kepada pegawai maka semakin besar peluang bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Bagi ketua Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya supaya lebih memperhatikan

kedisiplinan pegawai agar pemimpin dapat melakukan pengawasan kepada pegawai yang kurang disiplin.

2. Bagi ketua Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya agar lebih memperhatikan pelatihan untuk pegawai supaya dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dalam melakukan pekerjaan.
3. Bagi ketua Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya agar lebih memperhatikan disiplin kerja dan pelatihan kerja para pegawai dalam bekerja supaya mereka dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik, baik itu dari segi menyelesaikan tanggung jawabnya, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan melakukan pekerjaan tanpa harus didampingi oleh atasan.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji variabel lain yang sekiranya yang belum diteliti dan berpengaruh atau berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106-119.
- Ariyanti, D. (2021). *Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada ud. Wirasena inti nusa bagian produksi* (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).
- Asy-Syifa, M. R., Bagis, F., Purwidiyanti, W., & Purnadi, P. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit. *Jurnal ilmiah edunomika*, 8(2), 28-42.
- Ayu, R. S., & Sulaeman, A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kebayoran Lama. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1302-1312.
- Butar-Butar, W. R., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Di Medan Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2), 204-218.
- Cay, S., Noviyani, N., Sartika, D., & Sumiaty, R. Y. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perdagangan Kota Depok. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 3(3), 161-171
- Dharma, Surya. 2018. “*Manajemen Kinerja :FalsafahTeoridan Penerapannya*”. Dillah, F. F. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai” Studi Kasus Pada Kantor Kelurahan Lingkup Kecamatan Mandonga Kota Kendari*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari
- Fandefi, H. (2020). Analisis Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Jumlah Kunjungan Wisatawan di Kota Banda Aceh. *JOURNAL OF ECONOMIC SCIENCE (JECS)*, 6(2), 89-99.
- Ghozali, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 22-28

- Ghozali, Imam. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hilmi Nugraha, M. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan Pt. Chitose Internasional Tbk. Cimahi)* (Doctoral Dissertation, Universitas Siliwangi).
- Isvandari, A., & Al Idris, B. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Kartini, S. D. A., & Nurhidayati, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Penyuluh Pertanian Dinas Pertanian dan Pangan. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(3), 1783-1788
- Mauliza, P. (2022). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 6(2), 71-81.
- Nabawi, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, vol 13 hal 57-69
- Safitri, A., Wismantari, T., Hermawati, V., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Generasi “Y”(Kasus Pada Kementerian Perdagangan, Jakarta). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1).
- Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Equilibria*, 8(2).
- Sugiyono (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, (2022). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta

- Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(5), 1075-1087.
- Tarigan, N. L. L., Radito, T. A., & Purnamawati, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL*, V, 94-104.
- Valentin, I. (2020). Pengaruh brand image dan beauty vlogger terhadap keputusan pembelian kosmetik make over di media sosial (instagram dan youtube). *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 34-49.
- Wulandari, A., & Nurhayati, M. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Teamwork Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 11(2), 47-67.
- Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. (2022). Manajemen Talenta dan Manajemen Resiko Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Petikemas di Surabaya. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(2), 282-288.
- Zakiatussholeha, Z. (2022). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Riau* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).

LAMPIRAN I KUESIONER

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya

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

Saya Zusrina (2202120250) mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, laukan dan alami.

Bapak/ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Ketersediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas ketersediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan dan pertanyaan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ ≥ 46 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
5. Lama Masa Kerja: ☐ <3 Tahun ☐ 7-9 Tahun
☐ 4-6 Tahun ☐ ≥10 Tahun

LAMPIRAN I KUESIONER

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja.					
2	Saya dapat menyelesaikan tanggung jawab dalam waktu yang bersamaan					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
4	Saya mampu menggunakan teknologi yang ada di kantor					
5	Saya dapat melaksanakan pekerjaan tanpa didampingi oleh atasan					
6	Saya selalu berusaha komitmen dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan					

B. Disiplin Kerja (X₁)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan kemampuan pegawai					
2	Pimpinan dapat dijadikan sebagai teladan bagi bawahan					
3	Pemberian balas jasa yang sesuai dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai					
4	Pimpinan selalu adil kepada setiap pegawai					
5	Dalam pelaksanaan pengawasan perlu adanya peran aktif pimpinan terhadap pegawai					
6	Sanksi hukuman dapat mempengaruhi baik/buruknya disiplin kerja pegawai					
7	Ketegasan pimpinan terhadap pegawai dibutuhkan dalam suatu instansi					
8	Disiplin kerja dapat tercipta jika hubungan antarpegawai berjalan dengan baik					

LAMPIRAN I KUESIONER

C. Pelatihan Kerja (X₂)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pelatih atau instruktur dapat menyampaikan materi dengan jelas dan mudah dipahami.					
2	Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat.					
3	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan yang mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan					
4	Metode penyampaian yang diberikan saat pelatihan sangat menarik, sehingga mudah untuk mengingatnya					
5	Pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan					
6	Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat untuk kinerja saya					

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Karakteristik Responden				Kinerja Pegawai (Y)							Disiplin Kerja (X1)									Pelatihan Kerja (X2)							
	JK	US	PN	LMS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ΣY	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	ΣX1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ΣX2	
1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	24	
2	2	4	4	2	5	5	4	5	5	5	29	5	3	4	3	3	5	4	5	32	4	3	3	4	4	3	21	
3	2	1	1	3	5	5	5	5	5	5	30	5	3	5	5	5	5	5	5	38	5	4	5	3	4	5	26	
4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	5	4	4	4	36	5	5	5	5	4	4	28	
5	2	2	1	2	5	3	4	5	3	4	24	4	3	3	3	3	3	4	4	27	3	4	3	3	4	3	20	
6	1	2	3	3	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	4	4	5	28	
7	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	24	4	5	3	3	3	4	4	4	30	4	5	3	5	4	3	24	
8	2	4	1	2	5	5	5	5	5	4	29	5	4	4	4	5	5	5	4	36	4	4	4	4	4	5	25	
9	1	4	3	1	5	3	5	5	3	5	26	3	5	4	4	4	3	5	5	33	5	3	4	5	4	4	25	
10	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	25	4	5	5	4	5	4	4	5	36	5	5	5	4	4	4	27	
11	2	4	3	3	5	5	4	5	5	5	29	4	4	4	4	5	5	4	5	35	4	4	4	3	4	5	24	
12	2	3	1	4	4	4	5	4	4	5	26	4	4	3	3	3	4	5	5	31	4	3	3	4	4	3	21	
13	1	2	3	4	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	4	5	4	5	38	5	5	5	5	4	4	28	
14	1	4	3	4	5	5	4	5	5	5	29	5	4	4	4	4	5	4	5	35	4	4	4	3	5	4	24	
15	2	3	1	4	4	4	5	4	4	4	25	5	4	5	5	4	4	5	4	36	5	5	5	5	5	4	29	
16	1	4	3	4	5	5	4	5	5	4	28	5	5	3	3	3	5	4	4	32	3	5	3	5	4	3	23	
17	1	3	3	1	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	4	5	5	5	37	4	4	4	5	4	3	24	
18	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	22	3	5	5	4	5	3	4	4	33	4	4	5	5	5	5	28	
19	1	4	3	2	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	4	4	5	4	5	37	4	4	4	4	4	4	24	
20	1	3	4	4	5	5	4	5	5	4	28	5	5	5	5	4	5	4	4	37	5	5	5	4	5	4	28	
21	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	5	4	4	4	36	5	4	5	5	5	5	29	

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Karakteristik Responden				Kinerja Pegawai (Y)							Disiplin Kerja (X1)										Pelatihan Kerja (X2)							
	JK	US	PN	LMS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ΣY	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	ΣX1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ΣX2		
22	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	4	4	4	4	4	34	5	4	4	4	4	4	25		
23	1	4	1	4	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	4	5	5	5	38	5	4	5	5	5	4	28		
24	2	3	3	4	5	5	4	5	5	4	28	5	5	5	5	5	5	4	4	38	5	3	5	4	3	5	25		
25	1	2	3	3	4	4	5	4	4	4	25	5	4	3	3	3	4	5	4	31	3	4	3	4	4	3	21		
26	2	3	3	4	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	4	5	5	4	38	5	5	5	5	4	4	28		
27	1	2	3	4	5	3	4	5	3	3	23	3	4	5	5	4	3	4	3	31	5	5	5	5	4	5	29		
28	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	3	4	3	3	3	20		
29	1	3	3	4	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	5	5	5	5	5	37	5	4	4	4	3	4	24		
30	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	4	4	4	4	35	5	5	5	3	5	4	27		

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

FREQUENCIES VARIABLES=Jenis_Kelamin Usia Pendidikan
Lama_Masa_Kerja
/ORDER=ANALYSIS.

Frequency Table

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	15	50,0	50,0	50,0
	2	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3,3	3,3	3,3
	2	6	20,0	20,0	23,3
	3	11	36,7	36,7	60,0
	4	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	23,3	23,3	23,3
	2	1	3,3	3,3	26,7
	3	19	63,3	63,3	90,0
	4	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Lama_Masa_Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	6,7	6,7	6,7
	2	4	13,3	13,3	20,0
	3	4	13,3	13,3	33,3
	4	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

RELIABILITY

```

/VARIABLES=KInerja_Pegawai_P1 KInerja_Pegawai_P2
KInerja_Pegawai_P3 KInerja_Pegawai_P4 KInerja_Pegawai_P5
KInerja_Pegawai_P6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,838	,834	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KInerja_Pegawai_P1	22,10	5,128	,678	,768	,802
KInerja_Pegawai_P2	22,33	4,092	,791	,681	,770
KInerja_Pegawai_P3	22,33	6,023	,368	,428	,867
KInerja_Pegawai_P4	22,10	5,128	,678	,768	,802
KInerja_Pegawai_P5	22,33	4,092	,791	,791	,770
KInerja_Pegawai_P6	22,30	5,252	,518	,518	,829

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Disiplin_Kerja_P1 Disiplin_Kerja_P2 Disiplin_Kerja_P3
Disiplin_Kerja_P4 Disiplin_Kerja_P5 Disiplin_Kerja_P6
Disiplin_Kerja_P7 Disiplin_Kerja_P8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,682	,664	8

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin_Kerja_P1	30,17	7,868	,387	,806	,672
Disiplin_Kerja_P2	30,27	8,409	,423	,336	,710
Disiplin_Kerja_P3	30,23	6,668	,549	,841	,604
Disiplin_Kerja_P4	30,37	6,447	,604	,837	,587
Disiplin_Kerja_P5	30,50	6,810	,514	,597	,614
Disiplin_Kerja_P6	30,23	7,013	,497	,836	,620
Disiplin_Kerja_P7	30,23	8,737	,453	,536	,691
Disiplin_Kerja_P8	30,20	8,372	,424	,602	,681

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Pelatihan_Kerja_P1 Pelatihan_Kerja_P2
Pelatihan_Kerja_P3 Pelatihan_Kerja_P4 Pelatihan_Kerja_P5
Pelatihan_Kerja_P6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,734	,730	6

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pelatihan_Kerja_P1	20,80	5,407	,625	,692	,653
Pelatihan_Kerja_P2	21,03	5,895	,414	,296	,713
Pelatihan_Kerja_P3	20,97	4,585	,785	,813	,588
Pelatihan_Kerja_P4	21,03	6,309	,449	,347	,762
Pelatihan_Kerja_P5	21,10	6,576	,370	,252	,733
Pelatihan_Kerja_P6	21,23	5,633	,469	,545	,697

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```

FREQUENCIES VARIABLES=KInerja_Pegawai_P1 KInerja_Pegawai_P2
KInerja_Pegawai_P3 KInerja_Pegawai_P4 KInerja_Pegawai_P5
KInerja_Pegawai_P6
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics						
	KInerja_Pe gawai P1	KInerja_Peg awai P2	KInerja_Peg awai P3	KInerja_Peg awai P4	KInerja_Peg awai P5	KInerja_Pe gawai P6
N Valid	30	30	30	30	30	30
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	4,60	4,37	4,37	4,60	4,37	4,40
Std. Deviation	,498	,718	,490	,498	,718	,563
Sum	138	131	131	138	131	132

Frequency Table

KInerja_Pegawai_P1				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	4	12	40,0	40,0
	5	18	60,0	60,0
	Total	30	100,0	100,0

KInerja_Pegawai_P2				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	3	4	13,3	13,3
	4	11	36,7	36,7
	5	15	50,0	50,0
	Total	30	100,0	100,0

KInerja_Pegawai_P3				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	4	19	63,3	63,3
	5	11	36,7	36,7
	Total	30	100,0	100,0

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kinerja_Pegawai_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	12	40,0	40,0	40,0
	5	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	13,3	13,3	13,3
	4	11	36,7	36,7	50,0
	5	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3,3	3,3	3,3
	4	16	53,3	53,3	56,7
	5	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Disiplin_Kerja_P1 Disiplin_Kerja_P2
Disiplin_Kerja_P3 Disiplin_Kerja_P4 Disiplin_Kerja_P5
Disiplin_Kerja_P6 Disiplin_Kerja_P7 Disiplin_Kerja_P8
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics

	Disiplin_Kerja_P1	Disiplin_Kerja_P2	Disiplin_Kerja_P3	Disiplin_Kerja_P4	Disiplin_Kerja_P5	Disiplin_Kerja_P6	Disiplin_Kerja_P7	Disiplin_Kerja_P8
N Valid	30	30	30	30	30	30	30	30
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,43	4,33	4,37	4,23	4,10	4,37	4,37	4,40
Std. Deviation	,679	,711	,765	,774	,759	,718	,490	,563
Sum	133	130	131	127	123	131	131	132

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Frequency Table

Disiplin_Kerja_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	10,0	10,0	10,0
	4	11	36,7	36,7	46,7
	5	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	13,3	13,3	13,3
	4	12	40,0	40,0	53,3
	5	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	16,7	16,7	16,7
	4	9	30,0	30,0	46,7
	5	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	20,0	20,0	20,0
	4	11	36,7	36,7	56,7
	5	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Disiplin_Kerja_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	23,3	23,3	23,3
	4	13	43,3	43,3	66,7
	5	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	13,3	13,3	13,3
	4	11	36,7	36,7	50,0
	5	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	63,3	63,3	63,3
	5	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3,3	3,3	3,3
	4	16	53,3	53,3	56,7
	5	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Pelatihan_Kerja_P1 Pelatihan_Kerja_P2
Pelatihan_Kerja_P3 Pelatihan_Kerja_P4 Pelatihan_Kerja_P5
Pelatihan_Kerja_P6
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics						
	Pelatihan_Kerja_P1	Pelatihan_Kerja_P2	Pelatihan_Kerja_P3	Pelatihan_Kerja_P4	Pelatihan_Kerja_P5	Pelatihan_Kerja_P6
N Valid	30	30	30	30	30	30
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	4,43	4,20	4,27	4,20	4,13	4,00
Std. Deviation	,679	,714	,785	,761	,571	,743
Sum	133	126	128	126	124	120

Frequency Table

Pelatihan_Kerja_P1				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	10,0	10,0
	4	11	36,7	46,7
	5	16	53,3	100,0
Total		30	100,0	

Pelatihan_Kerja_P2				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	16,7	16,7
	4	14	46,7	63,3
	5	11	36,7	100,0
Total		30	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Pelatihan_Kerja_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	20,0	20,0	20,0
	4	10	33,3	33,3	53,3
	5	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Pelatihan_Kerja_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	20,0	20,0	20,0
	4	12	40,0	40,0	60,0
	5	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Pelatihan_Kerja_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	10,0	10,0	10,0
	4	20	66,7	66,7	76,7
	5	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Pelatihan_Kerja_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	26,7	26,7	26,7
	4	14	46,7	46,7	73,3
	5	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Total_Kinerja_Pegawai
/METHOD=ENTER Total_Disiplin_kerja Total_Pelatihan_Kerja
/SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID)
/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) .

```

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,832 ^a	,692	,669	1,512

a. Predictors: (Constant), Total_Pelatihan_Kerja, Total_Disiplin_kerja

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138,592	2	69,296	30,320	,000 ^a
	Residual	61,708	27	2,285		
	Total	200,300	29			

a. Predictors: (Constant), Total_Pelatihan_Kerja, Total_Disiplin_kerja

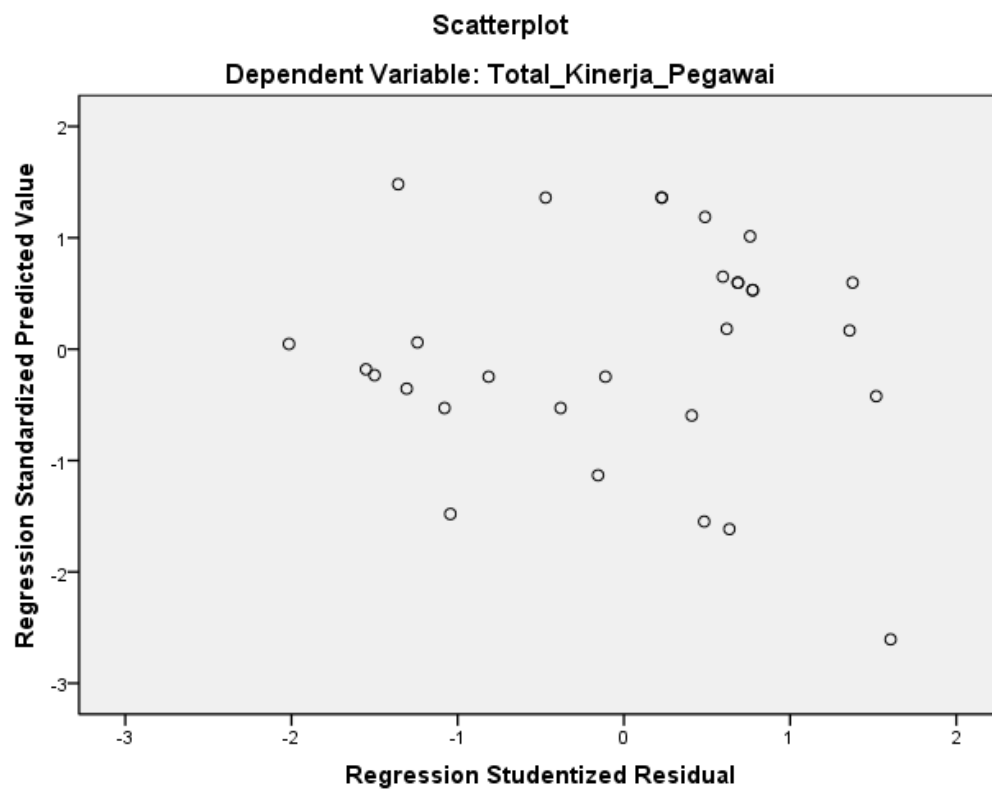
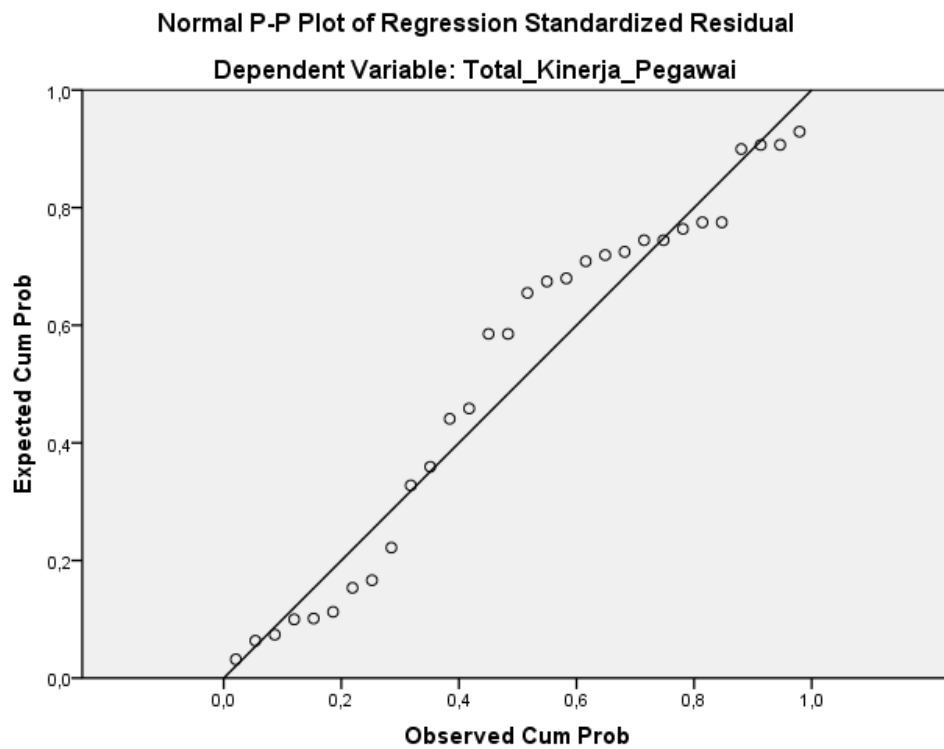
b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,532	,257		3,540	,001		
	Total_Disiplin_kerja	,908	,117	1,061	7,783	,000	,614	1,628
	Total_Pelatihan_Kerja	,644	,128	,687	5,037	,000	,614	1,628

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS



LAMPIRAN VI

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	91	0.203
12	0,576	36	0,329	92	0.202
13	0,553	37	0,325	93	0.201
14	0,532	38	0,320	94	0.200
15	0,514	39	0,316	95	0.199
16	0,497	40	0,312	96	0.198
17	0,482	41	0,308	100	0,194
18	0,468	42	0,304	125	0,176
19	0,456	43	0,301	150	0,159
20	0,444	44	0,297	175	0,148
21	0,433	45	0,294	200	0,138
22	0,423	46	0,291	300	0,113
23	0,413	47	0,288	400	0,098
24	0,404	48	0,284	500	0,088
25	0,396	49	0,281	600	0,080
26	0,388	50	0,279	700	0,074

Note: n = JumlahSampel

Untuk uji validitas..lihat ditabel corrected item-Total Corerelation>

LAMPIRAN VI

Nilai t tabel Keyakinan 95%

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

LAMPIRAN VI

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