

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMPETENSI
(Studi pada Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan
KSOP Kelas III Parepare)**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh :

**ANDI PUJI ASTUTY AGUS
2017.MM.2.0858**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMPETENSI
(Studi pada Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan
KSOP Kelas III Parepare)**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh :

**ANDI PUJI ASTUTY AGUS
2017.MM.2.0858**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN TESIS

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMPETENSI (Studi pada Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare)

Oleh :


ANDI PUJI ASTUTY AGUS

Telah dipertahankan di depan penguji
pada tanggal 18 Januari 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui,
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,

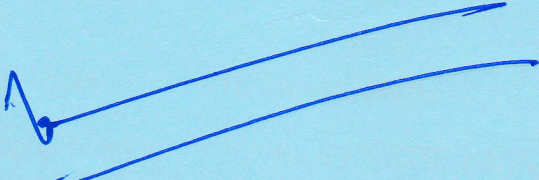

Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.


Dr. H. Saripuddin D, S.Pd., S.E., M.M.

Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,

Ketua Prodi Magister Manajemen,


Dr. Maryadi, S.E., M.M.


Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMPETENSI (Studi pada Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare)

Nama Mahasiswa : Andi Puji Astuty Agus
NIM : 2017MM20858
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.
Anggota : Dr. H. Saripuddin D, S.Pd., S.E., M.M.

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Syamsul Alam, S.E., M.Si.
Dosen Penguji 2 : Dr. Salim S, S.E., M.M.

Tanggal Ujian : 18 Januari 2020
SK Penguji Nomor : 267/SK/PPS/STIE-NI/IX/2019

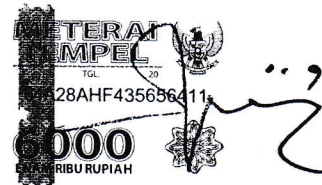
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Januari 2020

Mahasiswa Ybs,



ANDI PUJI ASTUTY AGUS
NIM: 2017.MM.2.0858

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Dengan mengucapkan syukur alhamdulillah atas karunia dan hidayah Allah Subhanahu Wa Ta'ala sehingga penyusunan Tesis dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompetensi (Studi pada Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP kelas III Parepare)” ini dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini sebagai syarat dalam menyelesaikan pendidikan magister manajemen yang berjudul

Dalam proses penulisan tesis ini tentulah banyak mengalami kendala sehingga bantuan, motivasi, bimbingan, kerja sama dari berbagai pihak sangat kami butuhkan sehingga proses penulisan tesis ini dapat diselesaikan dan diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada banyak pihak.

Penulis dengan rasa rendah rendah hari ingin menghaturkan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada mereka yang telah banyak membantu penulis selama perkuliahan dan penyusunan tesis, antara lain :

1. Bapak Dr. H. Mashur Razak, SE., M.M selaku Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M, selaku Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Bapak Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si, selaku Asisten Direktur I PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
5. Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. H. Saripuddin. D, S.Pd., S.E., M.M. selaku Pembimbing II yang

dengan sabar dan perhatian dalam memberikan bimbingan, petunjuknya serta bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan Tesis ini

6. Bapak Dr. Syamsul Alam, S.E., M.Si. selaku Dosen Penguji I dan Bapak Dr. M. Salim S., M.M. selaku Dosen Penguji II atas kritik dan sarannya dalam pengerjaan tugas akhir ini.
7. Bapak/Ibu Dosen beserta Staf PPS STIE Nobel yang telah membantu selama proses perkuliahan sampai pada tahap penyelesaian penyusunan Tesis ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia, atas kebersamaan yang dilalui bersama penuh suka cita.
9. Kepala Kantor KSOP kelas III Parepare, Kasi LALA atas izinnya dalam menempuh pendidikan serta rekan kerja atas bantuannya selama mengikuti proses kuliah hingga akhir penulisan tesis ini yang menjadi obyek penelitian penulis.
10. Kedua Orang Tua, Suami, anaku dan saudara tercinta yang selama ini memberikan dukungan moral, semangat serta dukungan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
11. Abang dan sahabat-sahabatku yang selalu memberi motivasi dan perhatian.
12. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan, sehingga penulis mengharapkan adanya saran dan kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan tesis ini.

Makassar, Januari 2020

Penulis

ANDI PUJI ASTUTY AGUS

ABSTRAK

Andi Puji Astuti. 2020. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi (Studi Pada Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan Ksop Kelas III Parepare). (Dibimbing oleh Saban Echdar dan Muhammad Idris).

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian survei. Tujuan penelitian untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi (studi pada Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare.yang berjumlah 55 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu semua elemen populasi dijadikan sampel. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi, (2) pelatihan dan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (4) pelatihan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi.

Kata kunci : pelatihan, disiplin, kompetensi, kinerja pegawai.



ABSTRACT

Andi Puji Astuty Agus. 2020. *The Effect of Training and Discipline toward Employee Performance through Competence (Study at the KSOP Harbormaster's Office and Port Authority Class III Syahbandar Parepare), supervised by Muhammad Idris and Saripuddin D.*

This research aims to test and analyze the effect of training and discipline toward employee performance through competence (a study at the KSOP Harbormaster's Office and Port Authority Class III Syahbandar Parepare).

This research is quantitative using a survey research design. The population used were all employees at the KSOP Harbormaster's Office and Port Authority Class III Syahbandar Parepare with 55 employees. The determination of the sample is done by using a saturated sample technique, where all population elements are being sampled. Analysis of the data used is path analysis.

The results show that (1) training and work discipline has a positive and significant effect toward competence (2) training and work discipline has a positive and significant effect toward employee performance (3) competence has a positive and significant effect toward employee performance (4) training and competence have a positive and significant effect toward employee performance through competence.

Keywords: *training, discipline, competence, employee performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM	i
PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN IDENTITAS	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	9
2.2. Konsep Pelatihan Kerja	10
2.2.1. Definisi Pelatihan Kerja	10
2.2.2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja	11
2.2.3. Metode Pelatihan	15
2.2.4. Indikator Pelatihan Kerja.....	17
2.3. Konsep Kedisiplinan	17
2.3.1. Definisi Kedisiplinan	17
2.3.2. Jenis-jenis Kedisiplinan.....	19

2.3.3. Pendekatan Disiplin Kerja.....	22
2.3.4. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja	22
2.3.5. Indikator Kedisiplinan.....	23
2.4. Konsep Kompetensi	27
2.4.1. Definisi Kompetensi	27
2.4.2. Jenis-jenis Kompetensi.....	28
2.4.3. Indikator Kompetensi.....	30
2.5. Kinerja Pegawai	32
2.5.1. Definisi Kinerja Pegawai.....	32
2.5.2. Membangun Kinerja Pegawai.....	33
2.5.3. Dimensi Kinerja Pegawai	34
2.5.4. Metode Pengukuran Kinerja Pegawai.....	35
2.5.5. Indikator Kinerja Pegawai.....	39

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual.....	40
3.2. Hipotesis Penelitian	42
3.3. Definisi Operasional Variabel	42

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian	45
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	44
4.3. Populasi dan Sampel.....	44
4.4. Teknik Pengumpulan Data	46
4.5. Teknik Analisis Data	46
4.5.1. Analisis Statistik Deskriptif.....	46
4.5.2. Uji Instrumen Penelitian.....	47
4.5.2.1 Uji Validitas.....	46
4.5.2.2. Uji Reliabilitas	47
4.5.3. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	47
4.5.4. Uji T (Uji Parsial)	50

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	53
5.2. Hasil Penelitian.....	54
5.2.1. Profil Responden.....	55
5.2.2. Deskriptif Statistik	56
5.2.3. Deskripsi Tanggapan Responden.....	57
5.2.4. Uji Instrumen Penelitian.....	62
5.2.5. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	64
5.2.6. Pengujian Hipotesis.....	76
5.3. Pembahasan Hasil Penelitian.....	78
5.3.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Pegawai.....	79
5.3.2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kompetensi Pegawai	79
5.3.3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.....	80
5.3.4. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai.....	80
5.3.5. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai	80
5.3.6. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi.....	81
5.3.7. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi.....	81

BAB VI PENUTUP

6.1. Kesimpulan.....	83
6.2. Saran	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
No.	Keterangan	
Gambar 2.1.	Dimensi Kinerja Pegawai	35
Gambar 3.1.	Kerangka Konseptual	41
Gambar 4.1.	Pengembangan Asumsi Analisis Jalur	48
Gambar 5.1.	Pemodelan dan Penggambaran Analisis Jalur	49
Gambar 5.2.	Hasil Estimasi Jalur Sub Struktur Pertama.....	68
Gambar 5.3.	Hasil Estimasi Jalur Sub Struktur Kedua	72

DAFTAR TABEL

No.	Keterangan		Halaman
Tabel 2.1.	Manfaat Pelatihan.....		14
Tabel 3.1.	Definisi Operasional Variabel.....		43
Tabel 4.1.	Interpretasi Nilai <i>R Square</i> (R ²)		51
Tabel 5.1.	Deskripsi Profil Responden		55
Tabel 5.2.	Deskriptif Statistik.....		57
Tabel 5.3.	Tanggapan Responden Untuk Variabel Pelatihan.....		58
Tabel 5.4.	Tanggapan Responden Untuk Variabel Disiplin.....		59
Tabel 5.5.	Tanggapan Responden Untuk Variabel Kompetensi		60
Tabel 5.6.	Tanggapan Responden Untuk Variabel Kinerja Pegawai		61
Tabel 5.7.	Uji Validitas		62
Tabel 5.8.	Uji Reliabilitas		63
Tabel 5.9.	Hasil Uji F (<i>Anova</i>) Sub Struktur Pertama		65
Tabel 5.10.	Determinasi (<i>Model Summary</i>) Sub Struktur Pertama		66
Tabel 5.11.	Hasil Uji T (<i>Coefficients</i>) Sub Struktur Pertama.....		67
Tabel 5.12.	Hasil Uji F (<i>Anova</i>) Sub Struktur Kedua.....		69
Tabel 5.13.	Determinasi (<i>Model Summary</i>) Sub Struktur Kedua.....		70
Tabel 5.14.	Hasil Uji T (<i>Coefficients</i>) Sub Struktur Kedua		71

DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1. SURAT IZIN PENELITIAN**
- LAMPIRAN 2. KUESIONER PENELITIAN**
- LAMPIRAN 3. TABULASI DATA**
- LAMPIRAN 4. HASIL ANALISIS DATA**

- 1. Uji Validitas*
- 2. Uji Reliabilitas*
- 3. Analisis Deskriptif*
- 4. Path Analysis*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu sumber daya yang paling penting dalam menjalankan aktifitas organisasi adalah pegawai/karyawan. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Hasil kerjanya secara maksimal (kinerja) itulah yang diharapkan bagi setiap organisasi. Setiap organisasi memerlukan pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaannya, karena kinerja pegawai sangat penting bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Untuk merealisasikan kinerja organisasi yang berkesinambungan, pimpinan organisasi harus mampu menjelaskan manfaat dari kinerja pegawai agar pimpinan dapat mengembangkan metode yang konsisten serta obyektif untuk mengevaluasi pegawai. Dengan menerapkan hal tersebut akan membantu dalam menentukan kekuatan, kelemahan, serta potensi kesenjangan manajerial dalam organisasi. Kinerja pegawai juga berdampak pada budaya organisasi. Jika pegawai bekerja dengan baik, disiplin, tepat waktu, dikelola secara adil, dan mampu bertanggung jawab, hal tersebut akan menciptakan budaya rasa hormat dan kepercayaan.

Kinerja pegawai dapat optimal jika ditunjang dengan faktor internal dan faktor eksternal yang mendukung kegiatan kerjanya. Faktor internal menyangkut kompetensi, motivasi kerja, pengetahuan, kedisiplinan pegawai, kepribadian, dan cara berkomunikasi pegawai. Sedangkan faktor eksternal menyangkut iklim organisasi, budaya organisasi, fasilitas kantor, pimpinan, serta rekan kerja. Kedua faktor tersebut harus saling memenuhi dalam mencapai hasil kerja yang maksimal. Jika memandang kedua faktor penunjang kinerja pegawai tersebut, secara lebih spesifik dapat diidentifikasi bahwa kompetensi, motivasi, serta kedisiplinan pegawai merupakan faktor internal yang sangat memiliki dampak terhadap kinerja pegawai. Dari faktor eksternal dapat dilihat bahwa fasilitas kantor, budaya organisasi, serta kepemimpinan ikut andil dalam menciptakan hasil kerja yang optimal.

Kompetensi pegawai mengacu pada kemampuan pegawai dalam mengidentifikasi, mengeksekusi, serta menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Pengukuran dalam kompetensi pegawai yakni; (1) Keyakinan akan nilai-nilai, (2) Keterampilan pegawai, (3) Pengalaman kerja, (4) Karakteristik kepribadian pegawai, (5) Motivasi pegawai, (6) Kemampuan intelektual pegawai, dan (7) Budaya organisasi. Keyakinan akan nilai-nilai menyangkut bagaimana kapasitas pegawai dalam mempercayai tindak kreatif yang akan mereka lakukan. Aspek keterampilan pegawai, menyangkut bagaimana untuk mengoperasikan alat-alat kerja menjadi faktor kunci dalam keberhasilan kerja. Aspek pengalaman berperan penting dalam mengidentifikasi masalah-

masalah kerja. Dengan pengalaman yang cukup akan pekerjaan yang dikerjakan tidak akan sulit untuk menyelesaikan masalah-masalah kerja. Aspek karakteristik kepribadian pegawai adalah suatu atribut yang melekat pada pribadi pegawai, hal ini menyangkut sikap kerja, kedisiplinan, serta bentuk komunikasi interpersonal di lingkungan kerja. Aspek motivasi kerja pegawai merupakan bentuk dorongan yang membuat pegawai lebih bersemangat dalam menjalani setiap aktifitas kerjanya. Pada aspek kemampuan intelektual pegawai, mengacu pada kemampuan pegawai dalam memahami dan menyelesaikan setiap masalah-masalah dalam pekerjaannya. Sedangkan, pada aspek budaya organisasi adalah bagian dari kunci keberhasilan kompetensi pegawai, hal ini menyangkut bagaimana hubungan antara pegawai dengan lingkungan kerjanya.

Selain dari aspek kompetensi, pelatihan kerja juga dapat menjadi perhatian dalam melihat pengembangan kerja pegawai yang kemudian dapat berdampak pada baik buruknya hasil pekerjaan yang mereka kerjakan. Pelatihan kerja merupakan suatu bentuk pemberian materi-materi kerja yang sesuai dengan bidang kerja para pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan para pegawai baik secara *soft skill* maupun *hard skill*. Dalam pelatihan kerja, terdapat beberapa faktor kunci dalam keberhasilan suatu pelatihan antara lain; (1) Tujuan pelatihan, (2) Sasaran pelatihan, (3) Pelatih/pemateri, (4) Motivasi pegawai, dan (5) Metode pelatihan. Tujuan dari diadakannya pelatihan harus diketahui secara pasti oleh organisasi dan para pegawai, hal tersebut merupakan pondasi dasar dalam menentukan aspek-aspek apa saja yang harus dikembangkan dari kinerja

pegawai. Selanjutnya pada sasaran pelatihan, organisasi dan pegawai harus memahami sasaran yang ingin dicapai ketika pelatihan dilaksanakan. Pada aspek pelatih/pemateri, harus diperhatikan oleh organisasi dan para pegawai, apakah pelatih tersebut memiliki kapasitas dalam memberikan materi serta mampu memberikan pelatihan guna mengembangkan kinerja pegawai. Selanjutnya pada aspek motivasi pegawai, motivasi pegawai dalam mengikuti pelatihan didorong oleh faktor apa. Dan pada aspek metode pelatihan, pegawai harus mampu mengikuti setiap langkah-langkah kerja dalam pemberian materi pelatihan yang berguna untuk pengembangan kinerjanya.

Untuk mencapai kinerja yang maksimal, kompetensi serta pelatihan yang berguna dalam mengembangkan kemampuan pegawai tidaklah cukup. Diperlukan kedisiplinan kerja yang konsisten dari seorang pegawai. Kedisiplinan menyangkut kesadaran pegawai dalam menaati setiap aturan yang berlaku dalam organisasi/lingkungan kerjanya. Kedisiplinan mencakup kehadiran pegawai ditempat kerja, ketaatan akan aturan-aturan kerja, ketaatan atas standar kerja yang ditetapkan, tingkat kewaspadaan kerja yang tinggi, serta kemampuan pegawai dalam bekerja secara etis dalam lingkungan kerja. Sinergi kompetensi, pelatihan, serta kedisiplinan yang bersifat kontinu akan berdampak pada konsistensi hasil kerja pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai juga dapat direalisasikan pada Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare yang memiliki tugas melakukan pengawasan dan penegakan hukum di bidang keselamatan dan

keamanan pengiriman, koordinasi kegiatan pemerintah di pelabuhan, serta mengatur, mengendalikan, dan mengawasi kegiatan pelabuhan di pelabuhan yang dikelola secara komersial. Pada pengumpulan data awal yang dilakukan peneliti, peneliti menemukan bahwa hasil pencapaian kinerja Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare masih belum optimal karena masih terdapat program/kegiatan yang realisasinya masih belum tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan. Kinerja Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare merupakan hasil dari seluruh kinerja bagian yang terdapat dalam Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare. Kinerja bagian merupakan hasil dari setiap kinerja pegawai yang berada di dalamnya yang telah diberikan tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu kinerja pegawai Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare secara keseluruhan akan tercermin dari hasil pencapaian kinerja Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare dalam melaksanakan program kegiatan yang telah ditetapkan. Selain dari masalah pencapaian kinerja, masalah lain yang dihadapi oleh Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare adalah masih sedikit pegawai yang berkualitas yang ditandai dengan sedikitnya jumlah pegawai yang kompeten yang mengakibatkan kurang maksimalnya kualitas kerja pegawai.

Menurut Sinambela (2015), untuk memaksimalkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi, motivasi kerja, serta kedisiplinan yang tinggi dari pegawai. Selanjutnya pelatihan menjadi aspek dalam pengembangan kompetensi

pegawai ke arah yang lebih baik. Pelaksanaan pelatihan berorientasi pada sasaran-sasaran yang hendak dicapai dikemudian hari oleh organisasi. Pelatihan merupakan bagian dari pengembangan sumber daya manusia yang dimana merupakan suatu bentuk investasi organisasi dalam memajukan kemampuan individual para pegawainya.

Melihat masalah manajerial yang dihadapi oleh Kantor Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan Ksop Kelas III Parepare, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi (Studi Pada Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan Ksop Kelas III Parepare)".

1.2 Rumusan Masalah

Setelah menjelaskan identifikasi variabel dalam penelitian ini, selanjutnya perumusan masalah dapat dilihat pada uraian berikut ini :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi pegawai pada Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare ?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kompetensi pegawai pada Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare ?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare ?
4. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare ?

5. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare ?
6. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai pada Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare?
7. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai pada Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas maka ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kompetensi pegawai pada Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kompetensi pegawai pada Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai pada Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai pada Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat:

1. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan, referensi dan bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan dan strategi bagi Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare dalam upaya peningkatan kinerja pegawai
2. Sebagai tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi Program Studi Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Sebagai tambahan dan memperluas pengetahuan bagi peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kompetensi, pelatihan dan disiplin yang berkaitan dengan kinerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kajian literatur mengenai identifikasi variabel penelitian. Penelitian terdahulu dengan relevansi baik adalah penelitian terdahulu dengan memuat kesamaan antara variabel penelitian, seperti yang diuraikan berikut:

1. Jeffrey dan Ruliyanto (2017). Penelitian yang berjudul “*The Effect of Competence, Training and Work Discipline towards Employees’ Performance (A Case Study at PT. Krakatau Arg Logistics)*”. Hasil penelitian menunjukkan variabel Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Karyawan Variabel kinerja. Secara parsial, variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompetensi dan pelatihan berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
2. Mangkunegara dan Waris (2015). Penelitian yang berjudul “*Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT Asuransi Bangun Askrida)*”. Hasil penelitian yang ditemukan dalam penelitian Mangkunegara dan Waris di atas yaitu, Pelatihan, Kompetensi, serta disiplin kerja berkorelasi secara sendiri-

sendiri secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya secara bersama-sama, pelatihan, kompetensi, dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Febriyanti, Utami, dan Hakam (2013). Penelitian berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian yang dilakukan Febriyanti, Utami, dan Hakam menemukan bahwa pelatihan secara sendiri-sendiri memiliki korelasi positif dan signifikan dalam memprediksi kinerja karyawan, pelatihan melalui kompetensi memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan, serta kompetensi memiliki korelasi positif dan signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

2.2 Konsep Pelatihan Kerja

2.2.1 Definisi Pelatihan Kerja

Rivai (2015) berpendapat bahwa pelatihan merupakan bagian dari pendidikan, pelatihan mengenai proses pembelajaran guna memperoleh dan mengembangkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih memprioritaskan ke arah praktik daripada teori. Pelatihan meliputi keterampilan fisik, keterampilan intelektual, keterampilan sosial, dan keterampilan manajerial.

Mangkunegara (2015) berpendapat bahwa pelatihan merupakan suatu proses sistematis dalam mengubah perilaku pegawai guna pencapaian tujuan organisasi. Dalam praktiknya, pelatihan menyangkut kapasitas dan kompetensi

pegawai untuk melakukan pekerjaan saat ini. Pelatihan berorientasi untuk saat ini dan akan membantu pegawai untuk mencapai keterampilan dan keahlian khusus agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Pendapat senada dikemukakan oleh Sumarsono (Sinambela: 2015) yang menjelaskan bahwa pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

Dari definisi yang dikemukakan para ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan adalah suatu proses sistematis yang mengubah perilaku pegawai untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kinerjanya. Dengan kata lain, dapat di artikan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia dalam bekerja.

2.2.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja

Menurut Elnangga dan Imran (2017) program pelatihan dan pengembangan yang efektif bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan dilaksanakan untuk menjembatani kesenjangan antara kinerja saat ini dan kinerja standar yang diinginkan. Pelatihan bisa diberikan melalui berbagai metode seperti pembinaan dan pendampingan, kerja sama sebaya dan partisipasi oleh bawahan. Pelatihan memungkinkan pegawai untuk berpartisipasi aktif dalam pekerjaan dan menghasilkan kinerja yang lebih baik, guna meningkatkan kinerja organisasi. Program pelatihan tidak hanya mengembangkan pegawai tetapi membantu organisasi untuk memanfaatkan sebaik-baiknya sumber daya mereka

demi mendapatkan keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, wajib bagi organisasi untuk merencanakan program pelatihan bagi pegawainya untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi mereka yang dibutuhkan di tempat kerja.

David (Elnangga dan Imran: 2017) pelatihan tidak hanya mengembangkan kemampuan karyawan tetapi juga mempertajam kemampuan berpikir dan kreatifitas pegawai untuk mengambil keputusan yang lebih baik dalam waktu dan cara yang lebih produktif. Selain itu, peran pelatihan memungkinkan pegawai untuk berpartisipasi dengan publik secara efektif.. Pelatihan mengembangkan *self-efficacy* dan menghasilkan kinerja yang unggul di tempat kerja dengan mengganti praktik lemah tradisional dengan praktik-praktik yang lebih baik.

Sedangkan menurut Sinambela (2015), program pelatihan pegawai diadakan oleh organisasi dengan tujuan:

- 1) Meningkatkan pengetahuan para pegawai..
- 2) Membantu memastikan bahwa para pegawai memiliki keterampilan untuk bekerja dengan teknologi yang baru.
- 3) Membantu para pegawai dalam memahami cara bekerja secara efektif di dalam tim sehingga memberikan kontribusi terhadap perbaikan kinerja organisansi.
- 4) Memastikan bahwa budaya organisasi yang menekankan pada inovasi, kreatifitas, serta pembelajaran.

- 5) Menjamin keamanan pekerjaan dengan menyediakan cara-cara yang baru bagi para pegawai untuk memberikan kontribusi positif pada organisasi ketika pekerjaan dan kepentingannya berubah.
- 6) Mempersiapkan para pegawai untuk menerima dan bekerja lebih efektif satu sama lain.

Menurut Rivai dan Sagala (2011) manfaat pelatihan dapat dilihat dari tiga sisi, yaitu (a) untuk pegawai dan untuk organisasi; (b) untuk organisasi; dan (c) untuk hubungan SDM dalam intra dan antargrup. Pelatihan berperan penting dalam pembentukan kompetensi serta pengembangan kinerja para pegawai dalam organisasi. Untuk itu penting bagi organisasi memerhatikan tujuan dari dilaksanakannya sebuah pelatihan kerja. Pelatihan memiliki berbagai manfaat yang dapat dirasakan langsung oleh pegawai, organisasi, dan rekan kerja. Pelatihan mencakup bagaimana pengembangan kemampuan yang bersifat menyeluruh di sebuah organisasi.

Berdasarkan pada pendapat dari beberapa ahli yang telah diuraikan di atas, penulis berkesimpulan bahwa pelatihan merupakan wadah dalam pengembangan kemampuan yang berorientasi pada hasil yang lebih optimal baik dari segi pegawai maupun dari segi organisasi. Menurut Sinambela (2015) selain daripada tujuan, pelatihan juga memiliki berbagai manfaat yang dapat dirasakan langsung oleh para pegawai sebagai peserta pelatihan, manfaat untuk organisasi, serta manfaat-manfaat lainnya. Berikut ini rincian manfaat secara keseluruhan dapat dilihat dalam Tabel 2.1. berikut:

Tabel 2.1.

Manfaat Pelatihan

Manfaat Pelatihan Bagi		
Pegawai	Organisasi	Hubungan Intra dan Antargrup
<p>1. Membantu para pegawai membuat keputusan serta pemecahan masalah yang lebih baik.</p> <p>2. Pelatihan memiliki manfaat yang dapat dirasakan langsung oleh pegawai dengan peningkatan kemampuan mereka secara <i>hardskill</i> maupun <i>softskill</i> dalam bekerja.</p> <p>3. Membantu memotivasi para pegawai serta mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri,</p> <p>4. Membantu organisasi mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan ketrampilan interaksi,</p> <p>5. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih,</p> <p>6. Memberikan nasehat dan jalan untuk perkembangan masa depan yang lebih baik.</p>	<p>1. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit,</p> <p>2. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level organisasi,</p> <p>3. Memperbaiki moral SDM,</p> <p>4. Membantu organisasi untuk mengetahui tujuan perusahaan,</p> <p>5. Membantu menciptakan <i>image</i> organisasi yang lebih baik,</p> <p>6. Mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan,</p> <p>7. Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan,</p> <p>8. Membantu pengembangan organisasi,</p> <p>9. Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan kualitas kerja,</p>	<p>1. Meningkatkan komunikasi antargrup dan individual,</p> <p>2. Membantu dalam orientasi bagi organisasi baru dan organisasi tranfer atau promosi,</p> <p>3. Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif,</p> <p>4. Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional,</p> <p>5. Meningkatkan keterampilan interpersonal,</p> <p>6. Membuat kebijakan perusahaan, aturan dan regulasi,</p> <p>7. Membuat organisasi menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.</p>

Sumber: Sinambela (2015)

2.2.3 Metode Pelatihan

Sinambela (2015) Pelatihan adalah berbagai metode pelatihan yang membantu para pegawai dalam memperoleh pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang baru. Untuk itu, metode yang baik haruslah memenuhi prinsip-prinsip sebagai berikut.

- a. Memotivasi para pegawai untuk dapat mempelajari keterampilan-keterampilan baru.
- b. Menunjukkan keterampilan yang akan dipelajari.
- c. Dilakukan secara konsisten, serta disesuaikan kepada para pegawai dengan cara-cara yang interaktif guna mencapai keterampilan yang bersifat interpersonal.
- d. Memungkinkan partisipasi aktif dari para pegawai.
- e. Memberikan kepada para pegawai kesempatan berpraktik serta perluasan/pendalam pengetahuan serta keterampilan.
- f. Memberikan *feedback* mengenai hasil yang diperoleh selama kegiatan pelatihan.
- g. Mendorong terjadinya *moving* yang bersifat positif dari tempat pelatihan ke tempat pegawai bekerja.
- h. Pelatihan harus efektif secara biaya.

Berikut ini metode yang biasa dipergunakan dalam pelatihan, (Sinambela: 2015):

1) Metode *On The Job Training*

Prosedur metode ini dilakukan secara informal, serta dengan observasi sederhana di mana pegawai mempelajari berbagai tugas yang nantinya menjadi tanggung jawabnya..

2) Latihan Instruksi Kerja atau *Job Instruction Training (JIT)*

Meskipun banyak keuntungan dan keunggulan metode OJT, tetapi juga memiliki kelemahan, antara lain bahwa penyelenggaraannya harus pada waktu yang bersamaan, dan peserta tidak bisa banyak. Oleh karena itu, para ahli mengembangkan metode yang dapat mereduksi kelemahan metode OJT ini dengan metode latihan instruksi kerja atau *Job Instruction Training (JIT)*.

3) Pengajaran di Ruang Kelas

Pengajaran di ruang kelas biasanya melibatkan pelatih yang memberikan ceramah kepada kelompok di ruang kelas walaupun dapat juga dilakukan di area pekerjaan. Pengajaran di ruang kelas tetap merupakan metode pelatihan yang populer meskipun terdapat berbagai teknologi baru seperti video interaktif dan pengajaran yang dibantu oleh komputer.

4) Metode Simulasi

Simulasi merupakan suatu penentuan karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia riil sedemikian rupa sehingga para peserta pelatihan dapat merealisasikan seperti keadaan sebenarnya. Dengan demikian, apabila peserta pelatihan kembali ke tempat pekerjaan semula akan mampu melakukan pekerjaan yang disimulasikan tersebut.

2.2.4 Indikator Pelatihan Kerja

Rivai dkk (2015) menjelaskan bahwa dalam melaksanakan program pelatihan kerja untuk pegawai ada beberapa indikator yang berperan yaitu :

- 1) Instruktur
- 2) Peserta
- 3) Materi
- 4) Metode
- 5) Tujuan Pelatihan
- 6) Lingkungan Pelatihan

Sedarmayanti (2015) Dari perspektif organisasi terdapat beberapa indikator yang dapat menentukan kualitas dari program pelatihan. antara lain:

- 1) *Cost effectiveness* (Efektifitas biaya).
- 2) Materi program yang dibutuhkan.
- 3) Prinsip-prinsip pembelajaran.
- 4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.
- 5) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan.
- 6) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

2.3 Konsep Kedisiplinan

2.3.1 Definisi Kedisiplinan

Sinambela (2015) mengemukakan disiplin adalah urutan, anggota organisasi yang mematuhi peraturan yang diperlukan karena mereka ingin bekerja sama secara harmonis dalam meneruskan tujuan yang telah dilihat kelompok.

Dengan demikian, disiplin sekarang dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi dalam organisasi ketika pegawai berperilaku sesuai dengan aturan organisasi dan standar perilaku yang dapat diterima.

Calhoon (Mangkunegara: 2014) berpendapat bahwa disiplin menyiratkan tidak adanya kekacauan, ketidakteraturan dan kebingungan dalam perilaku seorang pekerja. Disiplin adalah kekuatan yang mendorong individu atau kelompok untuk mematuhi aturan, peraturan dan prosedur yang dianggap perlu untuk berfungsinya organisasi secara efektif. Disiplin yang baik berarti bahwa pegawai bersedia untuk mematuhi aturan organisasi, perintah eksekutif, dan berperilaku dengan cara yang diinginkan. Disiplin adalah tulang punggung hubungan manajemen yang sehat. Promosi dan pemeliharaan disiplin pegawai sangat penting untuk kelancaran fungsi suatu organisasi. Moral pegawai dan kedamaian lingkungan kerja jelas terkait dengan pemeliharaan disiplin yang tepat. Tindakan disipliner juga dapat membantu pegawai menjadi lebih efektif. Tindakan satu orang dapat memengaruhi orang lain dalam kelompok.

Berdasarkan dari pandangan disiplin yang dikemukakan para ahli, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa disiplin menyangkut sikap atau perilaku yang ditunjukkan oleh para pegawai dalam mematuhi setiap aturan yang berlaku. Disiplin kerja mengacu pada upaya seseorang untuk mengendalikan diri agar sesuai dengan aturan, peraturan, dan prosedur organisasi yang telah ditetapkan untuk memastikan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

2.3.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Mangkunegara (Sinambela: 2016) mengemukakan bahwa terdapat tiga bentuk disiplin dalam kerja, yakni disiplin preventif, disiplin suportif, dan disiplin korektif. Adapun penjelasan mengenai ketiga bentuk disiplin kerja tersebut sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

Sinambela (2016) mengemukakan bahwa disiplin preventif merupakan prosedur positif yang menekankan dan menghargai perilaku yang baik, alih-alih mencari dan menghukum perilaku buruk. Pimpinan dengan strategi manajemen yang efektif menetapkan harapan, pedoman, dan aturan perilaku selama beberapa hari pertama di kantor. Menjelaskan harapan dengan jelas adalah komponen penting untuk disiplin preventif. Tujuan dari disiplin preventif adalah untuk memberikan intervensi proaktif terhadap perilaku yang berpotensi mengganggu dengan menjelaskan secara jelas kepada para pegawai mengenai aturan dan larangan di tempat kerja.

Sinambela (2016) menambahkan bahwa komponen paling dasar untuk disiplin preventif adalah garis besar ringkas tentang harapan organisasi untuk pegawai dan juga untuk pimpinan; pegawai perlu tahu apa yang diharapkan dari mereka akan tugas dan tanggung jawabnya. Pedoman tersebut dapat mencakup aturan tentang komunikasi, bekerja atau penggunaan fasilitas-fasilitas kerja. Strategi disiplin preventif juga menetapkan jenis konsekuensi yang akan mengikuti tindakan atau perilaku yang dilarang. Strategi disiplin

preventif menciptakan suasana kerja yang aman dan tidak konfrontasional di mana pegawai merasa bahwa mereka memahami apa yang akan terjadi.

2. Disiplin Suportif

Sinambela (2016) menjelaskan bahwa, bahkan strategi disiplin preventif yang terbaik sekalipun bisa gagal secara berkala dalam organisasi. Ketika seorang pimpinan menawarkan peringatan verbal atau saran untuk memperbaiki perilaku sementara seorang pegawai yang tidak mematuhi aturan organisasi yang sudah mapan, pimpinan tersebut menggunakan disiplin yang mendukung (disiplin suportif). Disiplin yang mendukung berbeda dari hukuman karena memberikan pegawai saran dan pilihan untuk memperbaiki perilaku sebelum konsekuensi diperlukan.

3. Disiplin Korektif

Sinambela (2016) menguraikan bahwa ketika seorang pegawai telah gagal mengarahkan perilakunya setelah berulang kali mencoba disiplin yang mendukung, seorang pimpinan dapat memilih strategi disiplin korektif. Disiplin korektif mengacu pada serangkaian konsekuensi yang disampaikan kepada pegawai setelah pelanggaran. Ada banyak variasi di antara strategi-strategi disiplin korektif, beberapa lebih efektif daripada yang lain. Misalnya, terlibat dalam pertengkaran verbal dengan seorang pegawai adalah teknik disiplin korektif, tetapi hal itu dapat meningkatkan situasi yang tidak menentu dan melemahkan otoritas pimpinan sebagai pemimpin. Strategi disiplin

korektif harus disesuaikan dengan jabatan, beban kerja, serta lingkungan kerja yang ada dalam organisasi.

Sinambela (2016) menjelaskan bahwa disiplin yang bersifat korektif bertujuan untuk mengarahkan para pegawai untuk terus mematuhi peraturan-peraturan yang selaras dengan garis panduan yang terpakai di organisasi. Dalam disiplin korektif, pekerja yang melanggar akan diberikan hukuman supaya pekerja ini bisa memperbaiki diri serta dapat mematuhi peraturan.

Sinambela (2016) menambahkan bahwa penting sekali untuk memahami perbedaan antara konsekuensi dan hukuman. Kalau kita menghukum seseorang, kita melakukan hal itu karena kita memiliki kekuasaan untuk melakukannya. Akan tetapi, tindakan itu merupakan proses emosional yang dilakukan dalam kemarahan. Kalau kita memberlakukan konsekuensi, orang lainlah yang memilih untuk menerima konsekuensi dari tindakannya yang tidak pantas dan tidak efektif. Hukuman bersifat emosional dan mengandung dendam harus dihindari. Penegakan disiplin bukan bermaksud seperti itu. Hukuman mengandung kesetimpalan dan bernuansa otoritas orang tua terhadap anak dengan menjatuhkan konsekuensi, secara emosional bersifat netral, tidak personal, dan terjadi dengan pemahaman bahwa si penerima telah memilih konsekuensi dengan melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Kalau kita memandang disiplin sebagai hukuman, hal itu hampir selalu tidak menyenangkan dan destruktif. Kalau kita menerapkan konsekuensi, kecil

kemungkinan bahwa hal itu tidak menyenangkan dan besar kemungkinan bahwa hal itu menghasilkan sesuatu yang konstruktif.

2.3.3 Pendekatan Disiplin Kerja

Mangkunegara (2013) menjelaskan terdapat tiga bentuk pendekatan disiplin, yaitu disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan seperti pada uraian di bawah ini:

1. Disiplin modern dapat digunakan sebagai suatu pendekatan yang mempertemukan sejumlah kebutuhan, di luar hukuman yang diterapkan dalam organisasi.
2. Pendekatan disiplin tradisi merupakan suatu pendekatan disiplin dalam suatu organisasi dengan pemberian hukuman pada pegawai yang melakukan kesalahan.
3. Pendekatan disiplin diterapkan bukan untuk memberi hukuman, melainkan pada pembinaan kepada pegawai.

2.3.4 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Sinambela (2016) mengemukakan bahwa tujuan utama dari pendisiplinan pegawai yaitu memastikan perilaku-perilaku para pegawai tetap konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin adalah sifat yang paling penting yang diperlukan seorang profesional untuk menjadi sukses. Disiplin memastikan individu berperilaku dengan cara yang dapat diterima di tempat kerja dan juga mematuhi aturan dan peraturan organisasi. Individu yang disiplin tidak hanya sukses secara profesional, tetapi juga dalam kehidupan pribadi mereka.

Pegawai yang disiplin disukai dan dihargai tidak hanya oleh atasan mereka tetapi juga rekan kerja lainnya. Pegawai seperti itu menaiki tangga kesuksesan dengan cepat dibandingkan dengan orang yang hadir di kantor hanya demi formalitas. Berperilaku tidak pantas di tempat kerja merusak seluruh budaya kerja yang pada akhirnya mengarah ke produktivitas nol atau sangat kurang. Pegawai perlu memahami bahwa ada perbedaan antara kantor dan rumah dan pegawai tidak bisa berperilaku dengan cara yang sama di tempat kerja seperti halnya pegawai berperilaku di rumah. Disiplin sangat penting di tempat kerja karena memastikan pegawai berperilaku dengan cara yang layak dan juga menjaga kesopanan di tempat kerja.

Penjelasan senada dikemukakan Handoko (2011) menurutnya pendisiplinan bertujuan untuk memperbaiki kegiatan kerja pegawai. Selanjutnya, sasaran dalam penerapan pendisiplinan seharusnya bersifat mendidik serta mengoreksi, bukan tindakan yang dapat menjatuhkan pegawai. Tindakan negatif biasanya mempunyai berbagai dampak yang dapat merugikan misalnya hubungan emosional antara atasan dan bawahan, meningkatnya absensi pegawai, tidak terciptanya motivasi kerja, serta kekakuan dan ketakutan pada pimpinan.

2.3.5 Indikator Kedisiplinan

Disiplin kerja bagi pegawai merupakan suatu keharusan yang pengimpementasiannya bersifat menyeluruh, sehingga banyak organisasi melakukan penelitian yang menghasilkan rekomendasi dalam pengelolaan

pegawai. Menurut Rivai (2014), yang menjelaskan bahwa disiplin pegawai dalam bekerja memiliki beberapa indikator yaitu:

1. Kehadiran

Kehadiran merupakan indikator yang paling fundamental dalam mengukur kedisiplinan, dan pegawai dengan disiplin kerja rendah biasanya selalu terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang patuh pada aturan-aturan kerja tidak mungkin melanggar prosedur kerja yang ditetapkan serta akan selalu mengikuti aturan kerja yang diberlakukan dalam organisasi.

3. Ketaatan pada standar kerja

Ketaatan pegawai pada standar kerja yang berlaku dapat dilihat dari besarnya *responsibility* pegawai terhadap beban kerja yang diberikan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai yang mempunyai sikap waspada yang tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan teliti dalam bekerja, serta mampu menggunakan peralatan kerja secara baik dan benar.

5. Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke rekan kerja atau terlibat dalam tindakan yang kurang baik. Hal tersebut

merupakan salah satu bentuk tindakan tidak disiplin sehingga bekerja secara etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Sedangkan pendapat Hasibuan (2011) mengenai indikator kedisiplinan antara lain:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan serta kemampuan pegawai turut memengaruhi tingkatan disiplin pegawai. Tujuan yang hendak dicapai harus jelas serta diberlakukan secara sempurna, dan hal tersebut menjadi menantang untuk keahlian pegawai. a.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berfungsi dalam memastikan ketertiban pegawai, sebab pimpinan dijadikan teladan serta panutan oleh para bawahannya. Pimpinan wajib berikan contoh yang baik, semacam berdisiplin, jujur, adil, dan sesuai kata dengan perbuatan. Dengan keteladanan yang dicontohkan oleh pimpinan, maka kedisiplinan bawahan juga hendak baik. Kebalikannya, apabila teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin) maka para bawahan juga hendak kurang disiplin.

3. Balas jasa

Gaji dan kesehateraan para pegawai merupakan salah satu indikator terciptanya perilaku disiplin dari para pegawai. Tanpa gaji yang sesuai dengan beban kerja, akan sulit melihat kedisiplinan dalam bekerja terjadi.

4. Keadilan

Keadilan dalam lingkungan kerja mendorong terciptanya berdisiplin dalam bekerja. Keadilan pimpinan kepada bawahan sama antara satu bawahan dengan bawahan lain, keadilan dalam berperilaku rekan kerja dengan rekan kerja lainnya.

5. Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu kegiatan memantau suatu pekerjaan yang sedang dikerjakan. Pengawasan merupakan salah satu kunci dalam terciptanya kedisiplinan kerja. Dengan pengawasan yang baik, akan sulit bagi pegawai yang memiliki watak buruk untuk melakukan pembangkangan mengenai pekerjaannya, karena dia diawasi.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman akan dijatuhkan kepada pegawai yang melanggar aturan-aturan yang tertera dalam organisasi. Hal tersebut menjadi penting, karena tanpa adanya sanksi peluang pegawai yang memiliki watak buruk dalam melakukan keburukan dapat terulang di masa yang akan datang.

7. Ketegasan

Ketegasan dari seorang pimpinan organisasi turut berperan dalam mengoptimalkan disiplin kerja pegawainya. Ketegasan menyangkut kejelasan dalam memerintah dan bersikap.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan yang terjalin dengan baik dilingkungan kerja akan merangsang munculnya kedisiplinan kerja para pegawai. Hubungan yang baik antar

pegawai menjamin pegawai saling menghormati satu sama lain, yang dimana berdampak pada kerja sama tim yang maksimal.

2.4 Konsep Kompetensi

2.4.1 Definisi Kompetensi

Oxford Concise Dictionary mendefinisikan kompetensi sebagai "kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan sukses atau efisien". Namun, ada definisi yang berbeda untuk kompetensi, terutama karena telah disarankan bahwa satu definisi luas tidak cocok untuk semua profesi, tetapi mereka semua mencakup tiga elemen dasar: pengetahuan, keterampilan dan sikap (Innes, Leboeuf-Yde & Walker, 2016).

Kompetensi menurut Robbins (Rivai: 2015) merupakan suatu pendekatan pencapaian hasil yang tinggi seorang pegawai. Pegawai yang memiliki kompetensi harus menunjukkan perilaku kerja, yang dimungkinkan jika kualitas individu-psikologis tertentu atau set pelengkap mereka, yang dalam hal ini tidak penting, karena penugasan pegawai untuk keberhasilan atau kurangnya kesuksesan dibuat hanya pada perilaku yang ditunjukkan. Ini terkait dengan konsep ketenagakerjaan yang mengatakan profesionalisme di bidang, di mana pekerja kompeten. Ini relatif terhadap konsep individu, yang mengatakan tentang aspek perilaku yang diperlukan untuk kinerja yang kompeten.

Pandangan ahli mengenai etimologi kompetensi di atas dapat peneliti simpulkan sebagai Kecukupan; memiliki keterampilan, pengetahuan, kualifikasi, atau kapasitas yang diperlukan untuk melakukan sesuatu. Peneliti juga

memandang bahwa kompetensi adalah kemampuan yang ditunjukkan untuk menerapkan pengetahuan dan / atau keterampilan. Kompetensi juga dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan secara efektif. Ini adalah seperangkat protokol yang ditetapkan yang memungkinkan identifikasi, evaluasi, dan pengembangan perilaku individu yang pada akhirnya menghasilkan kinerja pegawai.

2.4.2 Jenis-Jenis Kompetensi

Menurut Robbins (Sinambela: 2016) ada banyak organisasi yang percaya pada tiga jenis kompetensi yang dianggap penting bagi karyawan mereka. Ketiga jenis ini termasuk kompetensi inti, kompetensi lintas fungsional, dan kompetensi fungsional. Sederhananya, kompetensi dapat digambarkan sebagai atribut perilaku, keterampilan, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menempatkan dalam kinerja yang sesuai saat bekerja. Sementara atribut perilaku mengacu pada karakteristik kepribadian yang diperlukan untuk menjadi sukses di pekerjaan, keterampilan mengacu pada keterampilan praktis atau teknis yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan memuaskan dan pengetahuan mengacu pada pengalaman dan pendidikan sebelumnya yang diperlukan saat bekerja. Adapun penjelasan mengenai ketiga jenis kompetensi ini sebagai berikut:

1. Kompetensi inti

Sering terlihat bahwa kompetensi inti berhubungan langsung dengan kapabilitas organisasi strategis. Bagi mereka yang tidak mengetahui tentang apa ini semua, kemampuan ini merujuk pada area di mana organisasi berusaha untuk

memiliki keunggulan kompetitif. Kompetensi inti sangat berguna bagi individu untuk mengekspresikan, memperkuat, dan menghargai diri mereka sendiri dengan nilai-nilai organisasi. Beberapa kompetensi inti yang penting meliputi - pengambilan keputusan, kerja tim, standar kerja, keandalan, motivasi, kemampuan beradaptasi, penyelesaian masalah, integritas, komunikasi, perencanaan dan organisasi, toleransi stres, dan inisiatif.

2. Kompetensi lintas fungsional

Kompetensi ini merujuk pada kompetensi yang tidak dipilih untuk kompetensi inti secara langsung. Namun, kompetensi ini masih diperlukan untuk sejumlah pekerjaan di banyak fungsi dan departemen. Beberapa contoh termasuk keterampilan pengguna komputer, penganggaran, dll. Melalui kompetensi lintas fungsional, ada banyak manfaat untuk diharapkan. Beberapa dari manfaat ini termasuk, tetapi tidak terbatas pada, meningkatkan kemampuan karyawan, promosi kerja tim, pengurangan waktu dan biaya dan meningkatkan loyalitas karyawan.

3. Kompetensi fungsional

Kompetensi ini juga disebut sebagai kompetensi teknis. Ini adalah keterampilan yang dibutuhkan para profesional untuk digunakan setiap hari atau secara teratur. Pelatihan karyawan, pemrograman perangkat lunak, analisis risiko, analisis data, dan akuntansi pajak adalah beberapa contoh yang termasuk dalam kompetensi ini. Penting juga untuk diketahui bahwa kompetensi ini adalah yang spesifik untuk pekerjaan yang mendorong hasil yang berkualitas dan kinerja yang

terjamin untuk posisi yang berbeda. Memiliki ketiga jenis kompetensi ini sangat penting bagi pegawai untuk membuat tanda di dunia perusahaan atau organisasi.

2.4.3 Indikator Kompetensi

Griffit (Mangkunegara: 2014) menjelaskan bahwa indikator kompetensi dirancang untuk digunakan oleh berbagai fungsi Sumber Daya Manusia termasuk manajemen kinerja, tenaga kerja perencanaan, perencanaan suksesi, pelatihan dan pengembangan, dan rekrutmen. Kompetensi dan "indikator perilaku" mereka menentukan apa yang masing-masing karyawan perlu dilakukan untuk menjadi sukses dan berkontribusi pada misi, visi, dan nilai-nilai. Kompetensi adalah atribut, pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik lain yang berkontribusi terhadap kinerja pekerjaan yang sukses. Kompetensi perilaku adalah perilaku, pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik lain yang dapat diobservasi dan diukur yang berkontribusi terhadap keberhasilan individu dalam organisasi. Dengan demikian, perilaku kompetensi khusus untuk seseorang daripada pekerjaan. Adapun indikator tersebut antara lain:

1. Keyakinan pegawai akan nilai-nilai

Keyakinan akan nilai-nilai menyangkut bagaimana kapasitas pegawai dalam mempercayai tindak kreatif yang akan mereka lakukan. Hal tersebut merupakan hal penting karena berkreasi dan inovatif dalam dunia kerja merupakan suatu keharusan.

2. Keterampilan pegawai

Keterampilan pegawai untuk mengoperasikan alat-alat kerja menjadi faktor kunci dalam keberhasilan kerja.

3. Pengalaman pegawai

Pengalaman berperan penting dalam mengidentifikasi masalah-masalah kerja. Dengan pengalaman yang cukup akan pekerjaan yang dikerjakan tidak akan sulit untuk menyelesaikan masalah-masalah kerja.

4. Karakteristik kepribadian pegawai

Karakteristik kepribadian pegawai adalah suatu atribut yang melekat pada pribadi pegawai, hal ini menyangkut sikap kerja, kedisiplinan, serta bentuk komunikasi interpersonal di lingkungan kerja.

5. Motivasi Pegawai

Motivasi pegawai merupakan bentuk dorongan yang membuat pegawai lebih bersemangat dalam menjalani setiap aktifitas kerjanya.

6. Kemampuan intelektual pegawai

Kemampuan intelektual pegawai menjamin tercapainya hasil yang ditargetkan. Kemampuan intelektual menyangkut bagaimana pegawai mampu memahami setiap kegiatan kerja.

7. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan bagian dari indikator kompetensi pegawai, hal ini menyangkut bagaimana hubungan antara pekerja dalam suatu organisasi, bagaimana bentuk komunikasi yang diteladani dari pimpinan organisasi, dan

seperti apa pola kerja yang baik dan benar yang dijadikan standar dalam organisasi.

2.5 Kinerja Pegawai

2.5.1 Definisi Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2014), menjelaskan bahwa kinerja pegawai mengacu pada bagaimana pegawai berperilaku di tempat kerja dan seberapa baik mereka melakukan tugas pekerjaan yang diwajibkan kepada mereka. Organisasi biasanya menetapkan target kinerja untuk pegawai secara perorangan dan target organisasi secara keseluruhan. Untuk seorang individu pegawai, kinerja dapat merujuk pada efektivitas, kualitas, dan efisiensi kerja di tingkat tugas. Kinerja pegawai memengaruhi kinerja tim dan organisasi. Jika organisasi memiliki pegawai yang tidak dapat mengikuti atau melakukan pekerjaan di bawah standar, hal tersebut berdampak buruk untuk organisasi.

Hal senada diutarakan oleh Sinambela (2016) menurutnya kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan dari penjelasan kinerja pegawai dari para ahli di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil-hasil kerja yang diukur atau dilihat dari kuantitas kerja, kualitas kerja, waktu penyelesaian dan tanggung jawab pegawai atau pekerjaannya.

2.5.2 Membangun Kinerja Pegawai

Sinambela (2016) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dapat optimal dengan penetapan deskripsi jabatan yang detail dan terukur bagi setiap pegawai, sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini, deskripsi jabatan yang baik akan dapat menjadi landasan untuk setidaknya tujuh hal sebagai berikut.

1. Penentuan gaji

Hasil deskripsi jabatan akan berguna sebagai dasar pembandingan mengenai pekerjaan para pegawai dalam suatu organisasi, dan berguna pula sebagai referensi dalam penentuan gaji pegawai serta sebagai data pembandingan dalam persaingan dalam organisasi.

2. Seleksi pegawai

Deskripsi jabatan sangat dibutuhkan dalam penerimaan, seleksi, dan penempatan pegawai. Selain itu, juga merupakan sumber untuk pengembangan spesifikasi pekerjaan yang dapat menjelaskan tingkat kualifikasi yang dimiliki oleh seorang pelamar dalam jabatan tertentu.

3. Orientasi

Deskripsi jabatan dapat mengenalkan tugas-tugas pekerjaan yang baru kepada pegawai dengan cepat dan efisien.

4. Penilaian kinerja

Deskripsi jabatan menunjukkan perbandingan bagaimana seseorang pegawai memenuhi tugasnya dan bagaimana tugas itu seharusnya dipenuhi.

5. Pelatihan dan pengembangan

Deskripsi jabatan akan memberikan analisis yang akurat mengenai pelatihan yang diberikan dan perkembangan untuk membantu pengembangan karier.

6. Uraian dan Perencanaan Organisasi

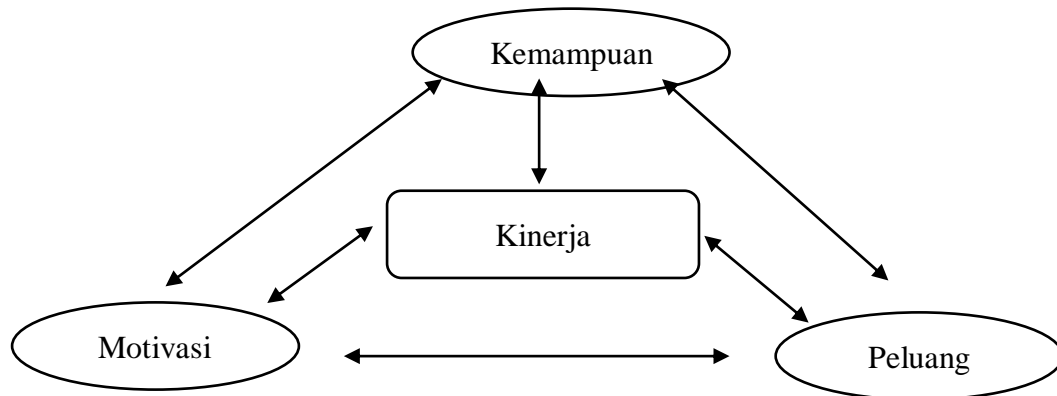
Perkembangan awal dari deskripsi jabatan menunjukkan di mana kelebihan dan kekurangan dalam pertanggungjawaban. Dalam hal ini, deskripsi jabatan akan menyeimbangkan tugas dan tanggung jawab.

7. Uraian tanggung jawab

Deskripsi jabatan akan membantu individu untuk memahami berbagai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.5.3 Dimensi Kinerja Pegawai

Rivai (Sinambela, 2016) mengemukakan bahwa dimensi kinerja dibagi menjadi tiga, yaitu kemampuan, motivasi, dan peluang yang dapat digambarkan seperti berikut ini:



Sumber: Rivai (Sinambela, 2016)

Gambar 2.1. Dimensi Kinerja Pegawai

Gambar dimensi kinerja pegawai di atas dapat dijelaskan bahwa kemampuan, motivasi, serta peluang memiliki hubungan timbal balik dimana jika salah satu dari dimensi tersebut mengalami penurunan maka dimensi yang lain ikut turun. Jadi jika kemampuan seseorang tinggi, namun motivasi dan peluang kerjanya rendah maka hasil pekerjaan tidak mungkin dapat maksimal, sebaliknya jika kemampuan baik ditunjang dengan motivasi kerja, serta peluang kerja yang baik maka dihasilkan kinerja pegawai yang maksimal.

2.5.4 Metode Pengukuran Kinerja Pegawai

Ada beberapa metode penilaian kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut pendapat Rivai (2014) menyatakan bahwa metode yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

1. Metode penilaian berorientasi masa lalu.
2. Metode penilaian berorientasi masa depan.

Adapun penjelasan lengkap dari kedua metode yang dimaksud tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Metode penilaian berorientasi masa lalu

Ada beberapa metode untuk menilai prestasi kerja di waktu yang lalu, dan hampir semua teknik tersebut merupakan suatu upaya untuk meminimumkan berbagai masalah tertentu yang dijumpai dalam pendekatan-pendekatan ini. Dengan mengevaluasi prestasi kerja masa lalu, karyawan dapat mendapat umpan balik atas upaya-upaya mereka. Umpan balik ini selanjutnya bisa mengarah kepada perbaikan-perbaikan prestasi.

Teknik-teknik penilaian dari metode berorientasi masa lalu ini meliputi sebagai berikut :

1) Skala Peringkat (*Rating Scale*)

Di dalam metode ini para penilai diharuskan melakukan suatu penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan dalam skala-skala kerja tertentu, mulai dari yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi.

2) Daftar Pertanyaan (*Checklist*)

Di dalam penilaian berdasarkan metode ini terdiri dari sejumlah pertanyaan yang menjelaskan beraneka ragam tingkat perilaku bagi suatu pekerjaan tertentu.

3) Metode Dengan Penilaian Terarah (*Forced Choice Methode*)

Di dalam metode ini dirancang untuk meningkatkan objektivitas dan mengurangi subjektivitas dalam penilaian.

4) Metode Peristiwa Kritis (*Critical Incident Methode*)

Di dalam metode ini merupakan pemilihan yang didasarkan pada catatan kritis penilai atas perilaku pegawai, seperti sangat baik atau sangat jelek dalam melaksanakan pekerjaan.

5) Metode Catatan Prestasi

Di dalam metode ini berkaitan erat dengan peristiwa kritis, yaitu catatan penyempurnaan.

6) Skala Peringkat Dikaitkan Dengan Tingkah Laku (*Behaviorally Anchored Rating Scale= BARS*)

Di dalam metode ini merupakan suatu cara penilaian prestasi kerja satu kurun waktu tertentu di masa lalu dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu.

7) Metode Peninjauan Lapangan (*Field Review Methode*)

Di dalam metode ini, penyelia turun ke lapangan bersama-sama dengan ahli dari SDM.

8) Tes dan Observasi Prestasi Kerja (*Comparative Evaluation Approach*)

Di dalam metode ini mengutamakan perbandingan prestasi kerja seseorang karyawan lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis.

2. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

Metode ini menggunakan asumsi bahwa karyawan tidak lagi sebagai obyek penilaian yang tunduk dan tergantung pada penyelia, tetapi pegawai dilibatkan dalam proses penilaian. Pegawai mengambil peran penting bersama-sama dengan penyelia dalam menetapkan tujuan-tujuan organisasi.

2.5.5 Indikator Kinerja Pegawai

Terdapat beberapa pendapat mengenai indikator kinerja pegawai, Moorhead dan Chung/Megginson (Rivai: 2014) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu ;

1) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Merupakan tingkat tinggi atau rendahnya suatu kualitas pekerjaan yang dibebankan bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian serta kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

2) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Kuantitas pekerjaan menyangkut banyaknya pencapaian hasil yang diukur dari beban kerja pegawai. Kuantitas pekerjaan dilihat dari banyaknya hasil pekerjaan yang dapat terselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan oleh atasan.

3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Pengetahuan akan pekerjaan merupakan salah satu indikator utama dari kinerja pegawai. Hal ini mnyangkut kapasitas seorang pegawai dalam memahami pekerjaannya, bagaimana melakukan pekerjaan tersebut, dan bagaimana menilai baik buruknya hasil pekerjaan.

4) Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Kerja sama tim adalah suatu pengukuran mengenai bagaimana seorang pegawai mampu bekerja sama secara baik dengan rekan kerjanya. Kerja

sama tim dapat diukur dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan secara bersama-sama antara satu orang dengan orang lain dalam organisasi.

5) Kreatifitas (*Creativity*)

Kreatifitas menyangkut kemampuan individu dalam menciptakan cara-cara baru dalam mengeksekusi pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kreatifitas merupakan daya pikir dan tingkah laku yang bersifat orisinal yang keluar dari pengalaman-pengalaman pribadi dan tertuang dari tingkah laku dan usaha yang bersifat kreatif.

6) Inovasi (*Inovation*)

Inovasi dapat berupa pengembangan cara-cara baru yang masih berpedoman dari cara lama. Inovasi diperlukan karena dalam penggunaan teknologi dalam suatu organisasi, dimana manusia dituntut paham mengenai apa yang mereka kerja serta mampu melakukan suatu pekerjaan dengan cara-cara yang berbeda, hal tersebut yang dimaksud sebagai inovasi.

7) Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif merupakan daya sensitifitas manusia yang berasal dari penalaran yang membangkitkan kemampuan untuk menganalisis suatu pekerjaan. Tidak sampai disitu saja inisiatif merujuk pada pembuatan keputusan yang tepat dalam waktu dan kondisi yang tepat saat melakukan pekerjaan.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

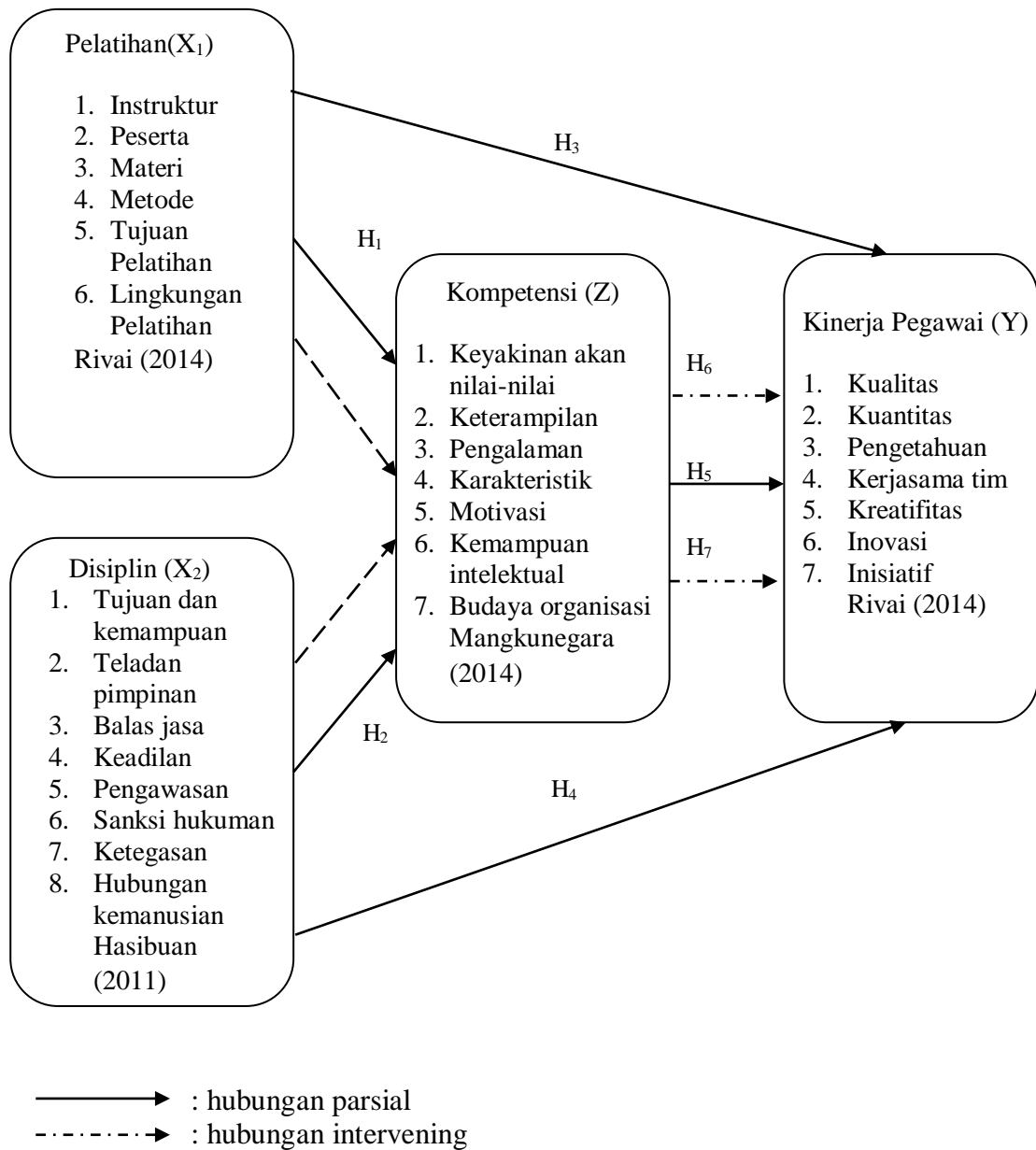
3.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian bertujuan untuk merepresentasikan sintesis literatur peneliti tentang cara menjelaskan suatu fenomena. Kerangka konseptual memetakan tindakan yang diperlukan dalam studi yang diberikan pengetahuan sebelumnya tentang sudut pandang peneliti lain dan pengamatannya pada subjek penelitian. Dengan kata lain, kerangka konseptual adalah pemahaman peneliti tentang bagaimana variabel - variabel tertentu dalam studinya terhubung satu sama lain.

McGaghie et al (Sugiyono: 2014) berpendapat bahwa kerangka konseptual "menetapkan tahapan" untuk penyajian pertanyaan penelitian tertentu yang mendorong investigasi dilaporkan berdasarkan pernyataan masalah. Pernyataan masalah dari tesis menyajikan konteks dan masalah yang menyebabkan peneliti melakukan penelitian.

Dalam penelitian ini, identifikasi variabel-variabel penelitian dapat dibedakan menjadi 3 jenis variabel. Pertama, variabel independent dalam penelitian terbagi atas dua yaitu pelatihan (X_1) dan disiplin (X_2), variabel intervening dalam penelitian ini adalah kompetensi (Z), dan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Untuk lebih jelasnya mengenai kerangka konseptual

penelitian ini, peneliti memaparkan gambaran lengkap mengenai variabel-variabel penelitian serta hubungannya seperti pada gambar kerangka konseptual berikut:



Gambar 3.1. Kerangka Konseptual

3.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara untuk rumusan masalah penelitian yang telah dikemukakan di Bab I. Hipotesis penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai pada Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare.
2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pada Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare.
3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare.
4. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare.
5. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare.
6. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai pada Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare.
7. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai pada Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian bertujuan menjelaskan mengenai variabel-variabel penelitian, operasional variabel, indikator, serta pengukurannya. Adapun definisi operasional variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.1.

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Pelatihan (X1)	Pelatihan adalah suatu proses sistematis yang mengubah perilaku pegawai agar dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kinerja pegawai.	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan Pelatihan 6. Lingkungan Pelatihan Rivai (2014)	Skala likert 5 – Sangat Setuju 4 - Setuju 3 – Kurang Setuju 2 – Tidak Setuju 1 – Sangat Tidak Setuju
Disiplin (X2)	Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Pengawasan 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan Hasibuan (2011)	Skala likert 5 – Sangat Setuju 4 - Setuju 3 – Kurang Setuju 2 – Tidak Setuju 1 – Sangat Tidak Setuju
Kompetensi (Z)	Kompetensi merupakan kemampuan pegawai yang ditunjukkan untuk menerapkan pengetahuan dan / atau keterampilan dalam bekerja. Kompetensi juga dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan secara efektif.	1. Keyakinan akan nilai-nilai 2. Keterampilan 3. Pengalaman 4. Karakteristik 5. Motivasi 6. Kemampuan intelektual 7. Budaya organisasi Mangkunegara (2014)	Skala likert 5 – Sangat Setuju 4 - Setuju 3 – Kurang Setuju 2 – Tidak Setuju 1 – Sangat Tidak Setuju

Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil-hasil kerja yang diukur atau dilihat dari kuantitas kerja, kualitas kerja, waktu penyelesaian dan tanggung jawab pegawai atau pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pengetahuan 4. Kerjasama tim 5. Kreatifitas 6. Inovasi 7. Inisiatif Rivai (2014)	Skala likert 5 – Sangat Setuju 4 - Setuju 3 – Kurang Setuju 2 – Tidak Setuju 1 – Sangat Tidak Setuju
---------------------	--	--	---

Sumber: Data sekunder diolah, 2020.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, penelitian yang menganalisis dan mengkaji hubungan antar variabel penelitian dengan dasar pengolahan data numerik (data berbentuk angka). Data numerik merupakan data yang dihasilkan dari tanggapan responden atas kuesioner penelitian yang dimana dalam kuesioner penelitian terdapat lima opsi jawaban. Penelitian ini menggunakan hipotesis asosiatif (kausalitas), hipotesis asosiatif adalah jenis hipotesis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen, intervening terhadap variabel dependen.

4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini dilakukan pada Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare selama 3 (tiga) bulan. Dengan pertimbangan kinerja pegawai pada instansi tersebut belum optimal.

4.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare berjumlah 55 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* (sensus), yaitu menentukan seluruh populasi dijadikan sampel

sebanyak 55 orang pegawai Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare.

4.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan penelitian ini adalah interview dan kuesioner/angket. Penggunaan interview dimaksudkan untuk mendapatkan data awal dan juga bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendetail. Penggunaan kuesioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden sebagai subyek penelitian.

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif dimaksud adalah data yang berbentuk angka-angka sedangkan data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk angka-angka.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari sampel sebagai responden penelitian dan data sekunder diperoleh dari data dokumen organisasi Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare.

4.5 Teknik Analisis Data

4.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik sampel yang digunakan dan menggambarkan variabel-variabel dalam penelitian.

Analisis statistik deskriptif meliputi jumlah, sampel, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean), dan standar deviasi dari semua variabel (Ghozali, 2011).

4.5.2 Uji Instrumen Penelitian

4.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan bentuk pengujian untuk menguji apakah dalam instrument penelitian sudah memenuhi kriteria validitas. Dalam penelitian ini pengujian validitas digunakan untuk mengukur layak/tidaknya kuesioner yang diajukan dalam penelitian. Pengukuran dalam validitas yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel.

4.5.2.2 Uji Reliabilitas

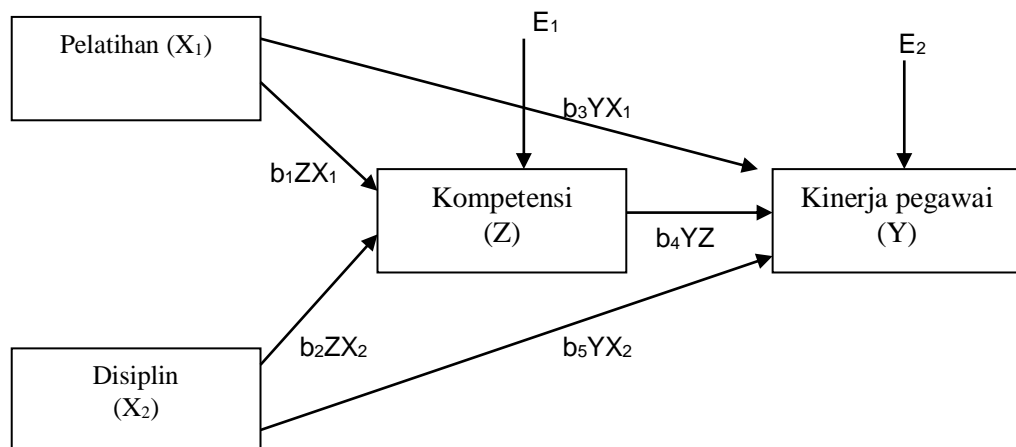
Suatu instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) bila alat ukur tersebut mengarah pada keajegan atau konsisten, dimana tingkat reliabilitasnya memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula.

4.5.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*). Menurut Sunyoto (2011), analisis jalur adalah perluasan dari model regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari

himpunan variabel bebas terhadap variabel terikat. Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis jalur adalah, sebagai berikut (Riduwan 2012), menjelaskan.

1. Merancang model berdasarkan konsep dan teori, (model tersebut juga dinyatakan dalam bentuk persamaan). Dalam penelitian ini mengacu pada kajian teoritis dan hasil penelitian sebelumnya dikembangkan model teoritis sebagai berikut : Analisis pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi sebagai variable intervening, jika dirumuskan ke dalam persamaan *structural* serta gambar model *path analysis*.



Gambar 4.1. Penggambaran Asumsi Analisis Jalur

Berdasarkan gambar model analisis jalur diatas dapat diketahui hubungan antar variable adalah linier, yaitu system aliran kesatu arah tidak terjadi pemutaran kembali (*looping*) dapat dibuat persamaan struktural analisis jalur yang meliputi X_1, X_2 sebagai variable bebas (Variabel eksogen), Z sebagai

variable intervening, Y sebagai variable terikat (variable endogen) dan E= Error sebagai berikut :

1. Persamaan substruktur pertama

$$Z = b_1 ZX_1 + b_2 ZX_2 + E_1$$

2. Persamaan substruktur kedua

$$Y = b_3 YX_1 + b_4 YZ + b_5 YX_2 + E_2$$

Dimana:

Z = Kompetensi

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Pelatihan

X₂ = Disiplin

E = Error

2. Pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasi analisis jalur yaitu (1) hubungan antar variabel adalah linear dan aditif, (2) model yang digunakan adalah *recursive*, yaitu aliran kausal satu arah. Dan *recursive* model dipergunakan, apabila memenuhi asumsi-asumsi yaitu, (1) antar variabel eksogenus saling bebas, (2) pengaruh kausalitas dari variabel endogenus adalah searah, (3) didasarkan dari data yang valid dan reliable.
3. Penghitungan koefisien jalur dengan menggunakan *software* SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 15.0 melalui analisis regresi secara parsial dimana koefisien jalurnya adalah merupakan koefisien regresi yang distandardisasi (*standardized coefficients beta*) untuk pengaruh langsungnya,

sedangkan pengaruh tidak langsung adalah perkalian antara koefisien jalur dari jalur yang dilalui setiap persamaan dan pengaruh total adalah penjumlahan dari pengaruh langsung dengan seluruh pengaruh tidak langsung.

4. Interpretasi Analisis kesimpulan menggunakan analisis jalur dalam kajian ini adalah karena ada kesesuaian model baik secara teoritik maupun empirik, sehingga model teoritik akan teruji kebenarannya. Tetapi bila tidak sesuai dengan model teoritik maka menjadi alternatif yang dapat merevisi model teoritik.

4.5.6. Uji T (Uji Parsial)

Uji parsial merupakan suatu bentuk pengujian statistik yang berguna untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini pengujian parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dan intervening yaitu: pelatihan (X_1), disiplin (X_2), dan kompetensi (Z), terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y)

4.5.6.1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*) dan Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pada pembahasan ini mengenai pembahasan pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE) dan pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE) antara variable bebas dengan variable terikat.

A. Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Pengaruh langsung antara variable (X), variable intervening (Z) dan variable terikat (Y) :

1. Pengaruh langsung variabel pelatihan dan kompetensi ($X_1 \rightarrow Z$)
2. Pengaruh langsung variabel disiplin dan kompetensi ($X_2 \rightarrow Z$)
3. Pengaruh langsung variabel pelatihan dan kinerja pegawai ($X_1 \rightarrow Y$)
4. Pengaruh langsung variabel kompetensi dan kinerja pegawai ($Z \rightarrow Y$)
5. Pengaruh langsung variabel disiplin dan kinerja pegawai ($X_2 \rightarrow Y$)

B. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengaruh tidak langsung antara variable (X), variable intervening (Z) dan variable terikat (Y) :

1. Pengaruh tidak langsung variabel pelatihan dan kinerja pegawai melalui kompetensi ($X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$)
2. Pengaruh langsung variabel disiplin dan kinerja pegawai melalui kompetensi ($X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$)

4.5.6.2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh dalam bentuk angka/persentase. Jika korelasi (R^2) yang dihasilkan mendekati angka 1 maka semakin besar pengaruhnya. Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel-variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y), yaitu dengan cara :

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Dimana:

R= Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel yang diteliti

X = Variabel independen

Y = Variabel terikat

Interpretasi nilai r^2 dari Sugiyono (2017), dapat dilihat pada tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4.1.
Interpretasi nilai *R Square* (R^2)

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,339	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017)

Semakin tinggi interpretasi dari nilai koefisien determinasi, menandakan semakin besar pengaruh yang dihasilkan oleh variabel independen dalam memprediksi variabel dependen.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare dibentuk berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 73 Tahun 2017 Tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan Jabatan di Lingkungan Unit Pelaksana Teknis Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan.

Visi Direktorat Jenderal Perhubungan Laut sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran adalah: Terwujudnya penyelenggaraan transportasi laut nasional yang efektif, efisien dan berdaya saing serta memberikan nilai tambah sebagai infrastruktur dan tulang punggung kehidupan berbangsa dan bernegara.

Sedangkan Misi Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, yaitu :

- Menyelenggarakan kegiatan angkutan di perairan dalam rangka memperlancar arus perpindahan orang/dan atau barang melalui perairan dengan selamat, aman, cepat, lancar, tertib dan teratur, nyaman dan berdaya guna.
- Menyelenggarakan kegiatan kepelabuhanan yang andal dan berkemampuan tinggi, menjamin efisiensi dan mempunyai daya saing global untuk menunjang pembangunan nasional dan daerah yang berwawasan nusantara.
- Menyelenggarakan keselamatan dan keamanan angkutan perairan dan pelabuhan.

- Menyelenggarakan perlindungan lingkungan maritim di perairan nusantara.
- Melaksanakan konsolidasi peran masyarakat, dunia usaha dan pemerintah melalui restrukturisasi dan reformasi peraturan

Direktorat Jenderal Perhubungan Laut mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang perhubungan laut.

Direktorat Jenderal Perhubungan Laut mempunyai fungsi :

- Perumusan kebijakan di bidang perhubungan laut
- Pelaksanaan kebijakan di bidang perhubungan laut
- Penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang perhubungan laut
- Pelaksanaan pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang perhubungan laut dan
- Pelaksanaan administrasi Direktorat Jenderal Perhubungan Laut.

5.2 Hasil Penelitian

5.2.1 Profil Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berasal dari penyebaran kuesioner terhadap pegawai Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare. Data dikumpulkan dengan cara memberikan kuesioner kepada partisipan atau responden untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan cara memberikan persepsinya terhadap pernyataan yang diajukan perihal variabel yang diteliti. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare sebanyak 55

orang yang dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, usia dan lama bekerja.

Tabel 5.1.
Deskripsi Profil Responden

No	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	31	56%
	Wanita	24	44%
	Total	55	100%
2	Pendidikan Terakhir		
	SMA/Sederajat	24	44%
	Sarjana	29	53%
	Pascasarjana	2	4%
Total	55	100%	
3	Usia		
	20 – 30 tahun	4	7%
	31 – 40 tahun	27	49%
	41 – 50 tahun	20	36%
	> 50 tahun	4	7%
Total	55	100%	
4	Lama Bekerja		
	< 2 Tahun	0	0%
	2 – 5 tahun	6	11%
	5 – 10 tahun	22	40%
	10 – 20 tahun	23	42%
	20 – 30 tahun	4	7%
	> 30 tahun	0	0%
Total	55	100%	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Data responden dalam penelitian ini dibedakan menjadi empat kategori, pertama berdasarkan jenis kelamin, kedua berdasarkan Pendidikan, ketiga berdasarkan usia, dan keempat berdasarkan lama bekerja. Untuk kategori jenis

kelamin, diketahui bahwa sebanyak 31 orang responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 56%, dan perempuan sebanyak 24 orang dengan persentase 44%. Untuk kategori Pendidikan terakhir, untuk responden yang berpendidikan SMA/Sederajat sebanyak 24 orang dengan persentase 44%, responden berpendidikan Sarjana sebanyak 29 orang dengan persentase 53%, responden untuk Pendidikan Pascasarjana sebanyak 2 orang dengan persentase 4%. Selanjutnya, untuk kategori usia responden, sebanyak 4 orang berusia 20-30 tahun dengan persentase 7%, sebanyak 27 orang berusia antara 31-40 tahun dengan persentase 49%, sebanyak 20 orang responden berusia antara 41-50 tahun dengan persentase 36%, sebanyak 4 orang responden berusia di atas 50 tahun. Pada kategori lama bekerja, sebanyak 6 orang responden telah bekerja antara 2-5 tahun dengan persentase 11%, sebanyak 22 orang responden telah bekerja antara 5-10 tahun, sebanyak 23 orang responden telah bekerja antara 10-20 tahun dengan persentase 42%, sebanyak 4 orang responden telah bekerja antara 20-30 tahun dengan persentase sebesar 7%.

5.2.2 Deskriptif Statistik

Statistik deskriptif berguna untuk menggambarkan fitur dasar data, misalnya, statistik ringkasan untuk variabel skala dan ukuran data. Dalam studi penelitian dengan data besar, statistik ini dapat membantu mengelola data dan menyajikannya dalam tabel ringkasan. Dalam penelitian ini, statistik deskriptif dipergunakan untuk mengetahui nilai minimum, nilai tengah, dan nilai maksimum

dari kuesioner penelitian. Statistik deskriptif membantu peneliti menggambarkan mengenai kecenderungan jawaban responden mengenai item-item yang terdapat pada variabel penelitian. Untuk lebih jelasnya mengenai statistik deskriptif, penelitian, berikut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.2.

Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Pelatihan	55	10	20	30	1314	23,89	2,678
Disiplin	55	16	24	40	1731	31,47	3,620
Kompetensi	55	12	22	34	1530	27,82	2,776
Kinerja Pegawai	55	12	23	35	1543	28,05	2,792
Valid N (listwise)	55						

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2020.

Tabel statistik deskriptif di atas dapat dijelaskan bahwa untuk variabel pelatihan memiliki nilai minimum 20, nilai maksimum 30, nilai mean 23,89. Untuk variabel disiplin memiliki nilai minimum 24, nilai maksimum 40, nilai tengah 31,47. Untuk variabel kompetensi memiliki nilai minimum 22, nilai maksimum 34, dan nilai tengah 27,82. Untuk variabel kinerja pegawai, nilai minimum yang dihasilkan adalah 23, nilai maksimum adalah 35, dan nilai tengah adalah 28,05.

5.2.3 Deskripsi Tanggapan Responden

1. Tanggapan Responden Untuk Variabel Pelatihan

Pada variabel pelatihan, indikator kuesioner yang dijadikan pernyataan terdiri atas enam item pernyataan. Masing-masing indikator pelatihan

dimasukkan ke dalam kuesioner penelitian. Adapun hasil tanggapan responden mengenai variabel pelatihan seperti pada tabel di bawah:

Tabel 5.3.

Tanggapan Responden Untuk Variabel Pelatihan

No	Pelatihan	Pengukuran									
		F&S	SS	S	KS	TS	STS	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	Kriteria
1	Item 1	Frekuensi	11	32	12	0	0	219	275	79,64	Baik
		Skor	55	128	36	0	0				
2	Item 2	Frekuensi	10	30	15	0	0	215	275	78,18	Baik
		Skor	50	120	45	0	0				
3	Item 3	Frekuensi	15	28	12	0	0	223	275	81,09	Sangat Baik
		Skor	75	112	36	0	0				
4	Item 4	Frekuensi	15	29	11	0	0	224	275	81,45	Sangat Baik
		Skor	75	116	33	0	0				
5	Item 5	Frekuensi	10	31	14	0	0	216	275	78,55	Baik
		Skor	50	124	42	0	0				
6	Item 6	Frekuensi	10	32	13	0	0	217	275	78,91	Baik
		Skor	50	128	39	0	0				
Skor							1314	1650	79,64	Baik	

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Tabel 5.3 di atas dapat dijelaskan bahwa item nomor 1 memiliki persentase skor 79,64%, untuk item nomor 2 memiliki persentase skor 78,18%, untuk item nomor 3 memiliki persentase skor 81,09%, item nomor 4 memiliki persentase skor 81,45%, item nomor 5 memiliki persentase skor 78,55%, item nomor 6 memiliki persentase skor 78,91. Skor kumulatif untuk variabel penelitian adalah 79,64 dengan kriteria baik.

2. Tanggapan Responden Untuk Variabel Disiplin

Pada variabel disiplin, indikator kuesioner yang dijadikan pernyataan terdiri atas delapan item pernyataan. Masing-masing indikator disiplin

dimasukkan ke dalam kuesioner penelitian. Adapun hasil tanggapan responden mengenai variabel disiplin seperti pada tabel di bawah:

Tabel 5.4.

Tanggapan Responden Untuk Variabel Disiplin

No	Disiplin	Pengukuran									
		F&S	SS	S	KS	TS	STS	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	Kriteria
1	Item 1	Frekuensi	10	32	13	0	0	217	275	78,91	Baik
		Skor	50	128	39	0	0				
2	Item 2	Frekuensi	16	20	19	0	0	217	275	78,91	Baik
		Skor	80	80	57	0	0				
3	Item 3	Frekuensi	10	33	12	0	0	218	275	79,27	Baik
		Skor	50	132	36	0	0				
4	Item 4	Frekuensi	12	27	16	0	0	216	275	78,55	Baik
		Skor	60	108	48	0	0				
5	Item 5	Frekuensi	8	26	21	0	0	207	275	75,27	Baik
		Skor	40	104	63	0	0				
6	Item 6	Frekuensi	12	26	16	1	0	212	275	77,09	Baik
		Skor	60	104	48	0	0				
7	Item 7	Frekuensi	14	27	14	0	0	220	275	80,00	Baik
		Skor	70	108	42	0	0				
8	Item 8	Frekuensi	14	29	12	0	0	222	275	80,73	Baik
		Skor	70	116	36	0	0				
Skor							1729	2200	78,59	Baik	

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Data tabel di atas menunjukkan bahwa item nomor 1 memiliki persentase sebesar 78,91%, item nomor 2 dengan persentase 78,91%, item nomor 3 dengan persentase 79,27%, item nomor 4 dengan persentase 78,55%, item nomor 5 dengan persentase 75,27%, item nomor 6 dengan persentase 77,09%, item nomor 7 dengan persentase 80,00%, dan item nomor 8 dengan persentase 80,73. Persentase kumulatif untuk tanggapan responden mengenai variabel disiplin adalah 78,59 dengan kriteria baik.

3. Tanggapan Responden Untuk Variabel Kompetensi

Pada variabel kompetensi, indikator kuesioner yang dijadikan pernyataan terdiri atas tujuh item pernyataan. Masing-masing indikator kompetensi dimasukkan ke dalam kuesioner penelitian. Adapun hasil tanggapan responden mengenai variabel kompetensi seperti pada tabel di bawah:

Tabel 5.5.

Tanggapan Responden Untuk Variabel Kompetensi

No	Kompetensi	Pengukuran									
		F&S	SS	S	KS	TS	STS	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	Kriteria
1	Item 1	Frekuensi	8	39	8	0	0	220	275	80,00	Baik
		Skor	40	156	24	0	0				
2	Item 2	Frekuensi	10	30	15	0	0	215	275	78,18	Baik
		Skor	50	120	45	0	0				
3	Item 3	Frekuensi	16	29	10	0	0	226	275	82,18	Sangat Baik
		Skor	80	116	30	0	0				
4	Item 4	Frekuensi	11	31	13	0	0	218	275	79,27	Baik
		Skor	55	124	39	0	0				
5	Item 5	Frekuensi	11	28	16	0	0	215	275	78,18	Baik
		Skor	55	112	48	0	0				
6	Item 6	Frekuensi	12	29	14	0	0	218	275	79,27	Baik
		Skor	60	116	42	0	0				
7	Item 7	Frekuensi	12	29	14	0	0	218	275	79,27	Baik
		Skor	60	116	42	0	0				
Skor							1530	1925	79,48	Baik	

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Data tabel di atas menunjukkan bahwa item nomor 1 memiliki persentase sebesar 80%, item nomor 2 dengan persentase 78,18%, item nomor 3 dengan persentase 82,18%, item nomor 4 dengan persentase 79,27%, item nomor 5 dengan persentase 75,18%, item nomor 6 dengan persentase 79,27%, item nomor 7 dengan persentase 79,27%. Persentase kumulatif untuk tanggapan responden mengenai variabel disiplin adalah 79,48 dengan kriteria baik.

4. Tanggapan Responden Untuk Variabel Kinerja Pegawai

Pada variabel kinerja pegawai, indikator kuesioner yang dijadikan pernyataan terdiri atas tujuh item pernyataan. Masing-masing indikator kompetensi dimasukkan ke dalam kuesioner penelitian. Adapun hasil tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai seperti pada tabel di bawah:

Tabel 5.6.

Tanggapan Responden Untuk Variabel Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai	Pengukuran									
		F&S	SS	S	KS	TS	STS	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	Kriteria
1	Item 1	Frekuensi	16	32	7	0	0	229	275	83,27	Sangat Baik
		Skor	80	128	21	0	0				
2	Item 2	Frekuensi	10	28	17	0	0	213	275	77,45	Baik
		Skor	50	112	51	0	0				
3	Item 3	Frekuensi	13	33	9	0	0	224	275	81,45	Sangat Baik
		Skor	65	132	27	0	0				
4	Item 4	Frekuensi	13	29	13	0	0	220	275	80,00	Baik
		Skor	65	116	39	0	0				
5	Item 5	Frekuensi	11	31	13	0	0	218	275	79,27	Baik
		Skor	55	124	39	0	0				
6	Item 6	Frekuensi	14	25	16	0	0	218	275	79,27	Baik
		Skor	70	100	48	0	0				
7	Item 7	Frekuensi	14	28	13	0	0	221	275	80,36	Baik
		Skor	70	112	39	0	0				
Skor							1543	1925	80,16	Baik	

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Data tabel di atas menunjukkan bahwa item nomor 1 memiliki persentase sebesar 83,27%, item nomor 2 dengan persentase 77,45%, item nomor 3 dengan persentase 81,45%, item nomor 4 dengan persentase 80%, item nomor 5 dengan persentase 79,27%, item nomor 6 dengan persentase 79,27%, item nomor 7 dengan persentase 80,36%. Persentase kumulatif untuk tanggapan responden mengenai variabel disiplin adalah 80,16% dengan kriteria baik.

5.2.4 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan bentuk pengujian untuk mengetahui kelayakan kuesioner penelitian. Adapun hasil dari uji validitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 5.7.
Uji Validitas

Variabel	R Hitung	R Tabel	Sig	Nilai Kritis	Keterangan
Pelatihan	0,741	0,270	0,000	0,05	Valid
	0,692	0,270	0,000	0,05	Valid
	0,484	0,270	0,000	0,05	Valid
	0,566	0,270	0,000	0,05	Valid
	0,872	0,270	0,000	0,05	Valid
	0,645	0,270	0,000	0,05	Valid
Disiplin	0,806	0,270	0,000	0,05	Valid
	0,659	0,270	0,000	0,05	Valid
	0,441	0,270	0,000	0,05	Valid
	0,685	0,270	0,000	0,05	Valid
	0,643	0,270	0,000	0,05	Valid
	0,563	0,270	0,000	0,05	Valid
	0,767	0,270	0,000	0,05	Valid
0,532	0,270	0,000	0,05	Valid	
Kompetensi	0,404	0,270	0,002	0,05	Valid
	0,684	0,270	0,000	0,05	Valid
	0,497	0,270	0,000	0,05	Valid
	0,668	0,270	0,000	0,05	Valid
	0,572	0,270	0,000	0,05	Valid
	0,545	0,270	0,000	0,05	Valid
	0,767	0,270	0,000	0,05	Valid
Kinerja Pegawai	0,342	0,270	0,011	0,05	Valid
	0,633	0,270	0,000	0,05	Valid
	0,489	0,270	0,000	0,05	Valid
	0,583	0,270	0,000	0,05	Valid
	0,719	0,270	0,000	0,05	Valid
	0,687	0,270	0,000	0,05	Valid
	0,609	0,270	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Hasil pengujian validitas di atas, diketahui bahwa nilai r hitung yang dihasilkan setiap item pernyataan pada kuesioner penelitian lebih besar daripada nilai r tabel, dan nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil daripada nilai kritis, jadi dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas dan dapat dijadikan alat pengumpul data.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan bentuk pengujian untuk mengetahui keterandalan kuesioner penelitian. Adapun hasil dari uji reliabilitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 5.8.

Uji Reliabilitas

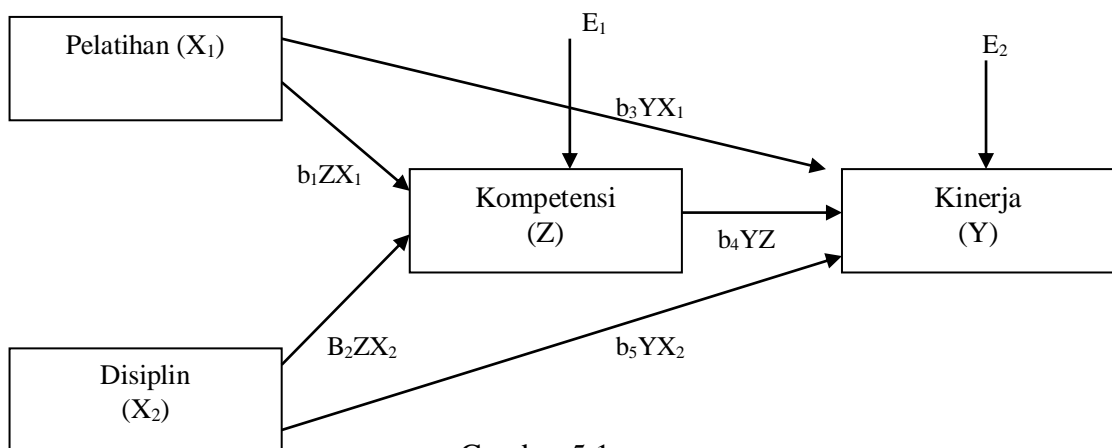
Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Pelatihan	0,746	0,6	Reliabel
Disiplin	0,790	0,6	Reliabel
Kompetensi	0,695	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,678	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2020.

Hasil dari pengujian reliabilitas di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$, jadi dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan sebagai alat pengumpul data utama dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas atau dengan kata lain data kuesioner penelitian reliabel/handal.

5.2.5 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Langkah pertama pada analisis jalur membuat model berdasarkan konsep dan teori secara teoritis hal ini telah dijelaskan pada bab terdahulu, berikut ini pemodelan dan penggambaran asumsi analisis jalur.



Gambar 5.1.

Pemodelan dan Penggambaran Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Berdasarkan Gambar 5.1 di atas didapat bahwa pemodelan analisis jalur berdasarkan konsep dan teori secara teoritis. Pemodelan tersebut juga dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan struktural sehingga membentuk sistem persamaan sebagai berikut.

1. Persamaan substruktur pertama

$$Z = b_1ZX_1 + b_2ZX_2 + E_1$$

2. Persamaan substruktur kedua

$$Y = b_3YX_1 + b_4YZ + b_5YX_2 + E_2$$

Melakukan pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasi analisis jalur, yaitu hubungan antar variabel adalah linier dan aditif. Berdasarkan gambar 5.1 Maka dapat dijelaskan hubungan antar variabel adalah linier, yaitu sistem aliran ke satu arah, tidak ada variabel dependen (endogen) yang mempunyai pengaruh bolak balik.

1. Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*) Sub Struktur Pertama

$$(Z = b_1 ZX_1 + b_2 ZX_2 + E_1)$$

A. Uji Kelayakan Model dan Koefisien Determinasi Sub Struktur Pertama

Uji regresi linear berganda (serempak) dimana pengujian ini untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_1, b_2) terhadap kompetensi (Z) untuk uji kelayakan model. berikut hasil output regresi :

Tabel 5.9.

Hasil Uji F (ANOVA) Sub Struktur Pertama

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	336,440	2	168,220	109,697	.000 ^b
	Residual	79,742	52	1,533		
	Total	416,182	54			

a. Dependent Variabel: Kompetensi
b. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan

Sumber : Data primer diolah, 2020.

Hasil output regresi sebagaimana dijelaskan pada Tabel 5.7 dapat dijelaskan bahwa secara serempak variabel pelatihan dan disiplin berpengaruh signifikan secara serempak terhadap kompetensi pegawai Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare. Hal ini ditandai dengan membandingkan antara $F_{hitung} = 109.697 > F_{tabel} = 3.317$ dan signifikansi $0,000 <$

5%, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor (b_1, b_2) signifikan dan model layak. Besarnya pengaruh secara serempak dari kedua variabel ini dapat dilihat dari koefisien determinasinya berikut ini:

Tabel 5.10

Determinasi (Model Summary) Sub Struktur Pertama

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 ^a	0,808	0,801	1,238
a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan				

Sumber : Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan hasil dari Tabel 5.8, koefisien determinasi pengaruh variabel pelatihan dan disiplin terhadap kompetensi adalah sebesar 0,808 atau 80,8% artinya perubahan didasarkan kompetensi dapat dijelaskan oleh perubahan variabel pelatihan dan disiplin sedangkan selebihnya sebesar 19,2% dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel pelatihan dan disiplin.

B. Uji Parsial (Uji T)

Untuk menentukan besarnya pengaruh langsung pelatihan dan disiplin terhadap kompetensi dapat dilihat pada tabel standardized coefficient (beta). Output koefisien regresi program SPSS sebagai berikut:

Tabel 5.11
Hasil Uji T (Coefficients) Sub Struktur Pertama

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,808	1,630		2,337	0,023
	Pelatihan	0,527	0,086	0,509	6,162	0,000
	Disiplin	0,363	0,063	0,473	5,728	0,000

a. Dependent Variabel: Kompetensi

Sumber : Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan hasil tabel 5.11. dapat dijelaskan :

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi

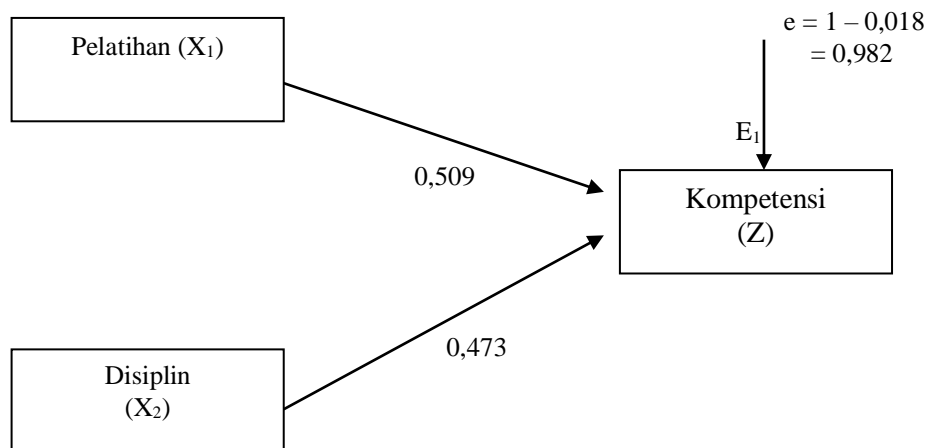
Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_1). Diperoleh perbandingan $t_{hitung} = 6,162 > t_{tabel} 2,006$ atau nilai signifikansi = $0,000 < \alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor pelatihan berpengaruh langsung terhadap kompetensi. Besarnya pengaruh Pelatihan terhadap kompetensi dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar 0,509 atau 50,9% artinya setiap pelatihan yang baik, maka akan meningkatkan kenaikan kompetensi pegawai sebanyak 0,509.

2. Pengaruh Disiplin terhadap Kompetensi

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_2). Diperoleh perbandingan $t_{hitung} = 5,728 > t_{tabel} 2,006$ atau nilai signifikansi = $0,000 < \alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor disiplin berpengaruh langsung terhadap kompetensi. Besarnya pengaruh disiplin terhadap kompetensi dilihat pada standardized

coefficient (beta) sebesar 0,473 atau 47,3% artinya disiplin baik dan nyaman, maka akan meningkatkan kenaikan kompetensi pegawai sebanyak 0,473.

Hasil output SPSS dapat digambarkan jalur sub struktur pertama sebagai berikut :



Gambar 5.2

Hasil Estimasi Jalur Sub Struktur Pertama

Adapun sub struktur pertama pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kompetensi pegawai Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare adalah sebagai berikut :

$$Z = 0,509X_1 + 0,473X_2 + 0,018E_1$$

2. Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*) Sub Struktur Kedua

$$(Y = b_3YX_1 + b_4YZ + b_5YX_2 + E_2)$$

A. Uji Kelayakan Model dan Koefisien Determinasi Sub Struktur Kedua

Uji regresi linear berganda (serempak) dimana pengujian ini untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_3 , b_4 , b_5) terhadap kinerja (Y) berikut :

Tabel 5.12.
Hasil Uji F (ANOVA) Sub Struktur Kedua

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	354,847	3	118,282	91,415	.000 ^b
	Residual	65,989	51	1,294		
	Total	420,836	54			

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin, Pelatihan

Sumber : Data primer diolah, 2020.

Hasil output regresi sebagaimana dijelaskan pada Tabel 5.12 Dapat dijelaskan bahwa secara serempak variabel pelatihan, disiplin dan kompetensi berpengaruh signifikan secara serempak terhadap kinerja pegawai Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare. Hal ini ditandai dengan membandingkan antara $F_{hitung} = 91,415 > F_{tabel} = 2.786$ dan signifikansi $0,000 < 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor (b_3 , b_4 , b_5) signifikan. Besarnya pengaruh secara serempak dari ketiga variabel ini dapat dilihat dari koefisien determinasinya berikut ini:

Tabel 5.13
Determinasi (Model Summary) Sub Struktur Kedua

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	0,843	0,834	1,137
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin, Pelatihan				

Sumber : Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan hasil dari Tabel 5.13, koefisien determinasi pengaruh variabel Pelatihan, disiplin, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,843 atau 84,3% artinya perubahan didasarkan kinerja dapat dijelaskan oleh perubahan variabel pelatihan, disiplin dan kompetensi sedangkan selebihnya sebesar 15.7% dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel pelatihan, disiplin dan kompetensi.

B. Uji Parsial (Uji T)

Langkah berikutnya didalam analisis jalur adalah pendugaan parameter atau perhitungan koefisien path. Pengujian pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat menggunakan perbandingan nilai t hitung dan nilai t tabel atau nilai signifikansi dan nilai alpha (α). Untuk menentukan besarnya pengaruh langsung pelatihan, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel standardized coefficient (beta). Output koefisien regresi program SPSS sebagai berikut:

Tabel 5.14.
Hasil Uji T (Coefficients) Sub Struktur Kedua

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B			Beta		
1	(Constant)	2,251	1,574		1,430	0,159
	Pelatihan	0,343	0,103	0,329	3,319	0,002
	Disiplin	0,151	0,074	0,195	2,029	0,048
	Kompetensi	0,462	0,127	0,460	3,630	0,001

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan hasil tabel 5.14, diatas dapat dijelaskan :

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_3). Diperoleh perbandingan $t_{hitung} = 3,319 > t_{tabel} = 2,007$ atau nilai signifikansi = $0,002 < \alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja. Besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar 0,329 atau 32.9% artinya setiap pelatihan pegawai yang baik, maka akan meningkatkan kenaikan kinerja pegawai sebanyak 0,329.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

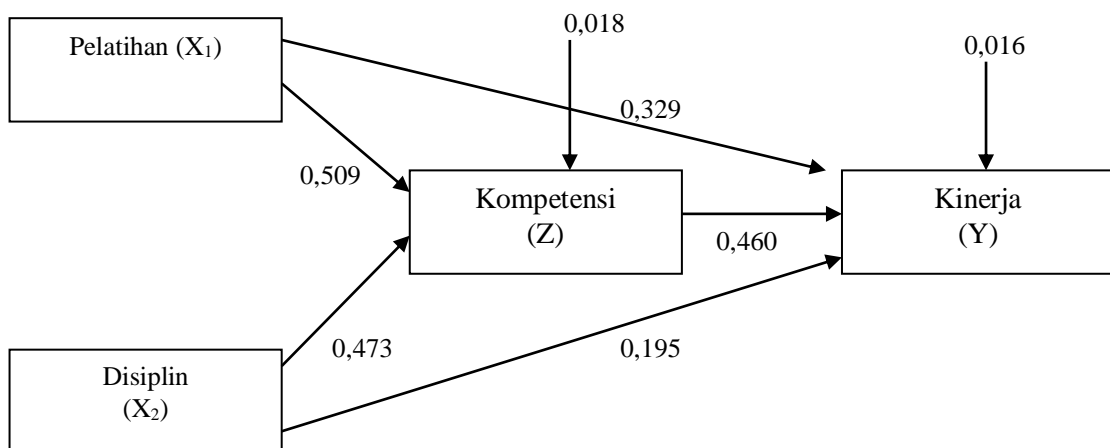
Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_4). Diperoleh perbandingan $t_{hitung} = 2,029 > t_{tabel} = 2,007$ atau nilai signifikansi = $0,048 < \alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja.

Besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar 0,195 atau 19.5% artinya setiap peningkatan kompetensi, maka akan meningkatkan kenaikan kinerja pegawai sebanyak 0,195.

3. Pengaruh disiplin terhadap kinerja

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_5). Diperoleh perbandingan $t_{hitung} = 3,630 > t_{tabel} = 2,007$ atau nilai signifikansi = $0,001 < \alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor disiplin langsung berpengaruh terhadap kinerja. Besarnya pengaruh disiplin terhadap kinerja dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar 0,460 atau 46% artinya disiplin pegawai yang baik dan nyaman, maka akan meningkatkan kenaikan kinerja pegawai sebanyak 0,460.

Hasil output SPSS dapat digambarkan jalur sub struktur kedua sebagai berikut :



Gambar 5.3

Hasil Estimasi Jalur Sub Struktur kedua

Sub struktur kedua pengaruh pelatihan, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,329X_1 + 0,460Z + 0,195X_2 + 0,016E_2$$

3. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*) dan Tidak Langsung (*Indirect Effect*) Pelatihan, Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja

A. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengaruh langsung dapat dilihat dari nilai beta atau *standardized coefficient* pada tabel coefficients. Pengaruh langsung antara variabel (X_1 , X_2) dengan variabel intervening (Z) dan variabel dependen (Y)

Pengaruh langsung variabel pelatihan terhadap kompetensi ($X_1 \rightarrow Z$) = 0,509 atau 50,9%, artinya setiap peningkatan pelatihan, maka akan meningkatkan kenaikan kompetensi pegawai Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare sebanyak 0,509 atau 50,9%.

Pengaruh langsung variabel disiplin terhadap kompetensi ($X_2 \rightarrow Z$) = 0,473 atau 47,3%, artinya setiap peningkatan disiplin, maka akan meningkatkan kenaikan kompetensi pegawai Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare sebanyak 0,473 atau 47,3%.

Pengaruh langsung variabel pelatihan terhadap kinerja ($X_1 \rightarrow Y$) = 0,329 atau 32,9%, artinya setiap peningkatan pelatihan, maka akan meningkatkan

kenaikan kinerja pegawai Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare sebanyak 0,329 atau 32,9%.

Pengaruh langsung variabel kompetensi terhadap kinerja ($Z \rightarrow Y$) = 0,460 atau 46%, artinya setiap peningkatan kompetensi, maka akan meningkatkan kenaikan kinerja pegawai Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare sebanyak 0,460 atau 46%.

Pengaruh langsung variabel disiplin dan kinerja ($X_2 \rightarrow Y$) = 0,195 atau 19,5%, artinya setiap peningkatan disiplin, maka akan meningkatkan kenaikan kinerja pegawai Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare sebanyak 0,195 atau 19,5%.

B. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengaruh tidak langsung adalah perkalian antara koefisien jalur dari jalur yang dilalui setiap persamaan variabel (X_1, X_2) dengan variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (Z)

Pengaruh tidak langsung variabel pelatihan (X_1) dengan variabel kinerja (Y) melalui variabel kompetensi (Z) dengan rumus sebagai berikut :

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (b_1 \times b_4) = (0,509 \times 0,460) = 0,234$$

Nilai sebesar 0,234 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung variabel pelatihan terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare melalui variabel kompetensi adalah sebesar 0,234 atau 23,4%

Pengaruh tidak langsung variabel disiplin (X_2) dengan variabel kepuasan (Y) kerja melalui variabel kompetensi (Z) dengan rumus sebagai berikut.

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (b_2 \times b_4) = (0,473 \times 0,460) = 0,217$$

Nilai sebesar 0,217 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung variabel disiplin terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare melalui variabel kompetensi adalah sebesar 0,217 atau 21,7%.

C. Total Pengaruh (*Total Effect*)

Total pengaruh adalah penjumlahan dari pengaruh langsung dengan seluruh pengaruh tidak langsung, total pengaruh diperoleh dengan rumus sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \text{Total Effect } (X_1) &= \text{pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung} \\ &= b_3 + (b_1 \times b_4) = 0,329 + (0,509 \times 0,460) \\ &= 0,329 + 0,234 \\ &= 0,563 \end{aligned}$$

Artinya total pengaruh langsung variabel pelatihan (X_1) terhadap kinerja (Y) pegawai Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare melalui kompetensi (Z) adalah sebesar 0,563 atau 56.3%

$$\begin{aligned} \text{Total Effect } (X_2) &= \text{pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung} \\ &= b_5 + (b_2 \times b_4) = 0,195 + (0,473 \times 0,460) \\ &= 0,195 + 0,217 \\ &= 0,412 \end{aligned}$$

Artinya total pengaruh langsung variabel disiplin (X_2) terhadap kinerja (Y) pegawai Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare melalui kompetensi (Z) adalah sebesar 0,412 atau 41,2%.

5.2.6. Pengujian Hipotesis

H_1 : Pelatihan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kompetensi pegawai Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi, diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig = 0,000 < \alpha 5\%$ dan besarnya pengaruh pelatihan terhadap kompetensi sebesar 0,509, sehingga H_1 (diterima).

H_2 : Disiplin berpengaruh dan Signifikan terhadap Kompetensi pegawai Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi, diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig = 0,000 < \alpha 5\%$ dan besarnya pengaruh disiplin terhadap kompetensi sebesar 0,473, sehingga H_2 (diterima).

H_3 : Pelatihan berpengaruh dan Signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai

sig= 0,002 < alpha 5% dan besarnya pengaruh Pelatihan terhadap kinerja sebesar 0,329, sehingga H₃ (diterima).

H₄ : Disiplin berpengaruh dan Signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig= 0,048 < alpha 5% dan besarnya pengaruh disiplin terhadap kinerja sebesar 0,195, sehingga H₄ (diterima).

H₅ : Kompetensi berpengaruh dan Signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig= 0,001 < alpha 5% dan besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,460, sehingga H₅ (diterima).

H₆ : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi.

Pengujian hipotesis enam (H₆) pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi linier untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel. Hasil penelitian menjelaskan bahwa besarnya pengaruh tidak langsung didapat dari hasil perkalian koefesien ($b_1 \cdot b_4$),

dimana besar nilai koefisien ($b_1 = 0,509$) dengan tingkat sig. $0,001 < 5\%$, dan nilai koefisien ($b_4 = 0,460$) dengan tingkat sig. $0,000 < 5\%$, jadi besarnya pengaruh tidak langsung adalah $(0,509) \times (0,460) = (0,234)$. Namun koefisien pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja lebih besar ($0,329$). Berdasarkan perhitungan analisis jalur dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi, maka H_6 (diterima).

H_7 : Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi.

Pengujian hipotesis tujuh (H_7) pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi linier untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel. Hasil penelitian menjelaskan bahwa besarnya pengaruh tidak langsung didapat dari hasil perkalian koefisien (b_2, b_4), dimana besar nilai koefisien ($b_2 0,473$) dengan tingkat sig. $0,000 < 5\%$ dan nilai koefisien ($b_4 0,460$) dengan tingkat sig. $0,000 < 5\%$, jadi besarnya pengaruh tidak langsung adalah $(0,473) \times (0,460) = (0,217)$. Namun koefisien pengaruh langsung disiplin terhadap kinerja lebih kecil ($0,195$). Berdasarkan perhitungan analisis jalur dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan melalui kompetensi, maka H_7 (diterima).

5.3 Pembahasan Hasil Penelitian

5.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Pegawai

Hasil penelitian ini menemukan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai. Hal tersebut ditunjukkan oleh *coefficient standardized beta* yang bertanda positif serta nilai t hitung $> t$ tabel, dan nilai signifikansi yang dihasilkan $< 0,05$. Pelatihan memiliki pengaruh sebesar 50,9% terhadap kompetensi pegawai. Hal tersebut berarti, pelatihan memegang peranan penting dalam pembentukan kompetensi pegawai. Jadi, semakin baik pemberian program pelatihan kepada pegawai maka akan berdampak pada kenaikan kompetensi pegawai sebesar 50,9% di Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare.

5.3.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kompetensi Pegawai

Hasil penelitian ini menemukan bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai. Hal tersebut ditunjukkan oleh *coefficient standardized beta* yang bertanda positif serta nilai t hitung $> t$ tabel, dan nilai signifikansi yang dihasilkan $< 0,05$. Variabel disiplin memiliki pengaruh sebesar 47,3% terhadap kompetensi pegawai. Hal tersebut berarti, disiplin pegawai berperan serta dalam pembentukan kompetensi pegawai. Disiplin merupakan kesadaran untuk taat pada aturan-aturan yang berlaku dalam organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin disiplin seorang pegawai, maka berdampak pada perbaikan kompetensi pegawai sebesar 47,3% di Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare.

5.3.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung pelatihan memengaruhi kinerja pegawai dengan *coefficient standardized beta* yang bertanda positif, nilai t hitung yang dihasilkan $>$ t tabel, serta nilai signifikansi $<$ 0,05. Secara statistic pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare, dengan persentase pengaruh 32,9%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa, semakin baik program pelatihan yang diberikan kepada pegawai maka akan berdampak pada kenaikan kinerja pegawai sebesar 32,9%.

5.3.4 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung disiplin memengaruhi kinerja pegawai dengan *coefficient standardized beta* yang bertanda positif, nilai t hitung yang dihasilkan $>$ t tabel, serta nilai signifikansi $<$ 0,05. Secara statistic disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare, dengan persentase pengaruh 19,5%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa, semakin baik disiplin seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya, maka akan berdampak pada kinerja pegawai sebesar 19,5%.

5.3.5 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung kompetensi memengaruhi kinerja pegawai dengan *coefficient standardized beta* yang bertanda positif, nilai t hitung yang dihasilkan $>$ t tabel, serta nilai signifikansi $<$ 0,05.

Secara statistic kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare, dengan persentase pengaruh 46%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa, semakin baik kompetensi kerja seorang pegawai maka akan berdampak pada kinerja pegawai sebesar 46%.

5.3.6 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung pelatihan memengaruhi kinerja pegawai. Nilai sebesar 0,234 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja pegawai Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare melalui variabel kompetensi adalah sebesar 0,234 atau 23,4%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa, semakin baik program pelatihan yang diberikan oleh organisasi kepada para pegawai maka kompetensi pegawai akan naik dan berdampak pada kinerja pegawai di Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare sebesar 23,4%.

5.3.7 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung disiplin memengaruhi kinerja pegawai. Nilai sebesar 0,217 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung disiplin terhadap kinerja pegawai Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare melalui variabel kompetensi adalah sebesar 0,217 atau 21,7%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa, kedisiplinan yang diterapkan dalam organisasi memiliki dampak yang positif bagi kompetensi pegawai yang kemudian akan memiliki implikasi positif dan signifikan terhadap

kinerjanya di Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare sebesar 21,7%.

Hasil-hasil yang ditemukan dalam penelitian ini baik pengaruh langsung ataupun pengaruh tidak langsung didukung oleh beberapa penelitian lain yang menganalisis serta mengkaji variabel-variabel yang sama dengan penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Jeffrey dan Ruliyanto (2017) berjudul "*The Effect of Competence, Training and Work Discipline towards Employees' Performance (A Case Study at PT. Krakatau Arg Logistics*", menemukan hasil yang sama dengan penelitian ini, yaitu pengaruh positif serta pengaruh signifikan antara pelatihan, kompetensi, disiplin terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang juga sama hasilnya dengan penelitian ini yaitu penelitian dari Mangkunegara dan Waris (2015) berjudul "*Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida)*", hasil temuannya juga sama dengan penelitian ini dimana mereka menemukan bahwa secara positif dan signifikan pelatihan karyawan, kompetensi karyawan, dan disiplin kerja karyawan sangat berdampak pada baiknya kinerja karyawan.

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian yang telah dikemukakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai pada Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare.
2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai pada Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare.
3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare.
4. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare.
5. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare.
6. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai pada Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare.
7. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai pada Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare.

6.2. Saran

Dari temuan penelitian ini, maka beberapa saran yang dapat diajukan oleh peneliti antara lain:

1. Disiplin kerja bukanlah masalah dominasi atau hukuman. Disiplin kerja tentang membuat lingkungan kerja aman dan menyenangkan bagi pegawai dan pimpinan. Disiplin yang paling baik ketika ada dasar kepercayaan antara pimpinan dan bawahan. Disarankan kepada semua pihak Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare agar kedisiplinan dimulai dengan komunikasi yang jelas dan berlanjut secara konsisten.
2. Disarankan untuk pimpinan Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare, agar dapat membuat program-program pelatihan yang berkelanjutan. Program pelatihan yang berkelanjutan berguna untuk mengembangkan potensi-potensi keterampilan yang dimiliki para pegawai, sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai dimasa depan.
3. Disarankan untuk semua pihak Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan KSOP Kelas III Parepare, agar menyadari pentingnya kinerja. Kinerja merupakan tolok ukur utama dalam keberhasilan program kerja organisasi, maka dari itu sebaiknya profesionalisme dijunjung tinggi dalam bekerja.
4. Disarankan untuk penelitian selanjutnya, agar dapat mengkaji indikator lain dalam memprediksi kinerja pegawai. Selain daripada indikator lain, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan variabel control atau moderasi sehingga

hasil penelitian yang dihasilkan dapat dibandingkan dan memiliki hasil temuan yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Elnaga, A., & Imran, A. (2017). *The Effect of Training on Employee Performance. European Journal of Business and Management*. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol. 5, No. 4, 2017. [Diakses 10 Januari 2020].
- Febriyanti, Utami, dan Hakam. 2013. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis. <https://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>. [Diakses 10 Januari 2020].
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFPE.
- Hasibuan, S,P. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Innes, Leboeuf-Yde , dan Walker. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Diana Anggela. Salemba Empat. Jakarta.
- Jeffrey, Ignatius, dan Ruliyanto. 2017. *The Effect of Competence, Training and Work Discipline towards Employees' Performance (A Case Study at PT. Krakatau Arg Logistics)*. International Journal of Business and Management Invention. ISSN 2319-8028. Volume 6, nomor 7. <https://ijbmi.org>. [Diakses 10 Januari 2020]. \
- Mangkunegara, A, P. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- _____. 2014. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesebelas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- _____. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mangkunegara dan Waris. 2015. *Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT Asuransi Bangun Askrida)*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i3.325>. [Diakses 10 Januari 2020].
- Riduwan. 2012. *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika: Untuk Penelitian Bisnis, Pemerintahan, Sosial, Kebijakan Ekonomi, Hukum, Manajemen, dan Kesehatan*. Bandung. Alfabeta.
- Rivai,V, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisi ke-7. Depok: PT Rajagrafindo.
- Rivai, V, S., dan Sagala, E, J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

- Rivai, V, S., Ramly, M., Mutis, T., Arafah, W. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sinambela, L, P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Edisi kedua. Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2011. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Cetakan Pertama. CAPS. Yogyakarta.