

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN DISIPLIN  
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA AMI-AIPI MAKASSAR**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh :**

**I S M A I L  
2018.MM. 1. 1511**

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
2021**

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN DISIPLIN  
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA AMI-AIPI MAKASSAR**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh:**

**I S M A I L  
2018.MM. 1. 1511**

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

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2021**

**PENGESAHAN TESIS**

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN DISIPLIN  
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA AMI-AIPI MAKASSAR**

Oleh:

**ISMAIL**

Telah dipertahankan di depan Penguji  
Pada tanggal 17 Maret 2021  
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

**Komisi Pembimbing**

**Ketua,**

**Anggota,**

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

**Dr. Asri, S.Pd., M.Pd**

Mengetahui :

*School Of Business*

**Direktur PPS  
STIE Nobel Indonesia,**

**Ketua Program Studi  
Magister Manajemen,**

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

**Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.**

**HALAMAN IDENTITAS**  
**MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

**JUDUL TESIS :**

***PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN DISIPLIN  
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA AMI-AIPI MAKASSAR***

Nama Mahasiswa : Ismail  
NIM : 2018MM11511  
Program Studi : Magister Manajemen  
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

**KOMISI PEMBIMBING:**

Ketua : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.  
Anggota : Dr. Asri, S.Pd., M.Pd

**TIM DOSEN PENGUJI :**

Dosen Penguji 1 : Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si.  
Dosen Penguji 2 : Dr. H. Mukhtar Hamzah, SE., MM.

Tanggal Ujian : 17 Maret 2021  
SK Penguji Nomor : 024/SK/PPS/STIE-NI/IV/2020

## **PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenarnya 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 dpata 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, Maret 2021

**Mahasiswa Ybs,**



**ISMAIL**  
**2018.MM. 1. 1511**

## ABSTRAK

**Ismail. 2021.** Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Disiplin Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada AMI AIPI Makassar, dibimbing oleh Muhammad Idris dan Asri.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh Pendidikan, pelatihan dan disiplin secara parsial terhadap kinerja pegawai di AMI- AIPI Makassar (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan dan disiplin sumber daya manusia secara simultan terhadap kinerja pegawai pada AMI-AIPI Makassar (3) Untuk mengetahui dan menganalisis variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada AMI-AIPI Makassar.

Desain penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Skala pengukuran data penelitian ini menggunakan skala likert. Pengujian instrumen penelitian menggunakan tingkat *validitas* dan *realibilitas*. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Teknik analisa data yang digunakan adalah teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh Pendidikan, Pelatihan, dan Disiplin terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh Kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara simultan menunjukkan bahwa variabel pendidikan, pelatihan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa peningkatan pendidikan, pelatihan dan disiplin akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai AMI-AIPI Makassar sebesar 97,2%

**Kata kunci:** Pendidikan, Pelatihan, Disiplin dan Kinerja Pegawai



## **ABSTRACT**

**Ismail. 2021.** *The Effect of Human Resources Dsiplin and Training Education on Employee Performance at AMI AIPI Makassar, supervised by Muhammad Idris and Asri.*

*This study aims to (1) Know and analyze the effect of education, training and discipline partially on employee performance at AMI-AIPI Makassar (2) determine and analyze the effect of education, training and human resource discipline simultaneously on employee performance at AMI- AIPI Makassar (3) determine and analyze which variables have the most dominant influence on employee performance at AMI-AIPI Makassar.*

*The study design used is quantitative research. The scale of measuring the data in this study uses the Likert scale. Testing research instruments using the level of validity and reliability. The data collection method in this study is to use a survey with a questionnaire instrument that is distributed to respondents. The data analysis technique used is quantitative data analysis techniques obtained from the results of the questionnaire using multiple linear regression analysis (multiple regression analysis). Multiple linear analysis was carried out to see the effect of the independent variable (X) shown by Education, Training, and Discipline on the dependent variable (Y) as indicated by performance.*

*The results show that simultaneously it shows that the variables of education, training and discipline have an effect on employee performance, which means that an increase in education, training and discipline will affect the performance of AMI-AIPI Makassar employees by 97.2%*

**Keywords:** *Education, Training, Discipline and Employee Performance*



## KATA PENGANTAR

*Bismaillahirrahmanirrahim,*

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,*

Segala Puji dan Syukur kehadiran Allah SWT, adalah ungkapan pertama yang penulis dapat ucapkan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai tugas akhir dan syarat guna memperoleh derajat Magister pada Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia yang berjudul: **“Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada AMI-AIPI Makassar”**. Salam dan Shalawat senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah S. A.W, beserta keluarganya, para sahabat, dan pengikut setianya hingga akhir zaman.

Berkenaan dengan penulisan Tesis ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak **Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si** selaku pembimbing I dan **Dr. Asri, S.Pd., M.Pd** selaku pembimbing II yang dengan sabar dan perhatian dalam memberikan bimbingan, petunjuk, kritik dan saran serta bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan Tesis ini. Penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya untuk bantuan dan dukungan dari banyak pihak atas selesainya penyusunan maupun penyajian Tesis ini, kepada:

1. **Dr. H. Mashur Rasak, S.E., M.M**, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar,

Hormat yang mendalam dan terima kasih tak terhingga atas segala arahan, motivasi, bimbingan dan nasehat baik pada saat memberikan materi kuliah maupun pada saat proses penyelesaian studi ini.

2. **Dr. Maryadi, S.E., M.M**, Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar yang memberikan kesempatan di dalam menempuh pendidikan di Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A**, selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bimbingan, arahan dan motivasi yang diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan di PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. **Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si** Selaku Penjaminan Mutu Prodi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar dengan cermat, penuh perhatian memberikan motivasi untuk tetap bersemangat dalam menyelesaikan studi ini.
5. **Prof. Dr. Saban Echdar, SE., MM**, Selaku Penguji I , dan **Dr. H. Muchtar Hamzah, SE., MM**, Selaku Penguji II dengan segala kritik dan sarannya sehingga Tesis ini mengalami perubahan yang berarti.
6. Bapak/Ibu Dosen dan staff yang telah mengajar dan membina mahasiswa selama proses perkuliahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini.
7. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia, atas kebersamaan yang dilalui bersama penuh suka cita.
8. Kedua orang tua saya tercinta (Alm.) Kaharuddin dan Hj. Norma yang telah melahirkan, membesarkan, dan selalu mendukung cita-cita saya.

9. Istriku tersayang Ade Sugiarti Kumalasari dan anak-anakku yang tanpa henti-hentinya memberikan kasih sayang, motivasi dan semangat agar Tesis ini tersusun dan selesai seperti yang ada saat ini.
10. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis berharap Tesis ini dapat dikembangkan sebagai dasar bagi peneliti-peneliti berikutnya dalam bidang penelitian manajemen. Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih belum sempurna. Oleh sebab itu, penulis dengan senang hati, menerima segala bentuk kritik maupun saran yang sifatnya membangun. Semoga Tesis ini bermanfaat bagi semua pihak.

Makassar, Maret 2021  
Penulis

**ISMAIL**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>SAMPUL DALAM.....</b>	i
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN TESIS .....</b>	iii
<b>HALAMAN IDENTITAS.....</b>	iv
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS .....</b>	v
<b>ABSTRAK.....</b>	vi
<b>ABSTRACT .....</b>	vii
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	viii
<b>DAFTAR ISI.....</b>	x
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	

2.1 Penelitian Terdahulu.....	7
2.2 Pendidikan .....	9
2.3 Pelatihan .....	19
2.4 Disiplin .....	32
2.5 Kinerja .....	35
2.6 Pengukuran Kinerja .....	37
2.7 Langkah-Langkah Penilaian Kinerja.....	40
2.8 Tujuan Penilaian Kinerja .....	41
 <b>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN</b>	
3.1 Kerangka Konseptual .....	47
3.2 Hipotesis Penelitian.....	49
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	49
 <b>BAB IV METODE PENELITIAN</b>	
4.1 Desain Penelitian.....	51
4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	51
4.3 Populasi dan Sampel.....	51
4.4 Skala dan Pengukuran Data .....	52
4.5 Pengujian Instrumen Penelitian .....	52
4.6 Metode Pengumpulan Data.....	56
4.7 Teknik Analisis Data .....	56
 <b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1 Karakteristik Responden.....	60
5.2 Deskripsi Data Hasil Penelitian .....	66

5.3 Uji Kualitas Data .....	72
5.4 Pengujian Hipotesis .....	77
5.5 Pembahasan Hasil Penelitian .....	83
<b>BAB VI SIMPULAN DAN SARAN</b>	
6.1 Simpulan .....	89
6.2 Saran .....	90
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>91</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
5.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
5.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Usia .....	61
5.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan .....	63
5.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	65
5.5 Deskripsi Responden Terhadap Pendidikan.....	67
5.6 Deskripsi Responden Terhadap Pelatihan.....	68
5.7 Deskripsi Responden Terhadap Disiplin.....	69
5.8 Deskripsi Responden Terhadap Kinerja Pegawai .....	71
5.9 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Pendidikan (X1) .....	72
5.10 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X2).....	73
5.11 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X3).....	73
5.12 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	74
5.13 Hasil Uji Reliabilitas.....	75
5.14 Hasil Uji Multikolinearitas Data .....	77
5.15 Hasil Regresi Ganda .....	79
5.16 Hasil Uji F .....	80
5.17 Hasil Uji Parsial.....	80
5.18 Hasil Uji Beta .....	81
5.19 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi.....	82

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konsep Penelitian.....	48
2. Uji Normalitas Data.....	76
3. Hasil Uji Glejser .....	78

## **DAFTAR LAMPIRAN**

**LAMPIRAN 1 : SURAT IZIN PENELITIAN**

**LAMPIRAN 2 : KUESIONER PENELITIAN**

**LAMPIRAN 3 : TABULASI DATA**

**LAMPIRAN 4 : HASIL ANALISIS DATA**

**LAMPIRAN 5 : DOKUMENTASI**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya tergantung pada kinerjanya. Kinerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek Pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kinerja merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi pegawai terhadap organisasinya.

Untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang pegawai harus memiliki kemampuan yang tepat di dalam melakukan pekerjaannya. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan. Pada manajemen kinerja, Kemampuan lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. Kemampuan kinerja dapat diartikan sebagai perilaku- perilaku yang ditunjukkan dari pegawai yang memiliki kinerja yang sempurna, konsisten dan efektif dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja rata-rata. Kemampuan organisasi untuk berkembang adalah terletak pada individu- individu yang ada dalam organisasi tersebut, sehingga kinerja suatu organisasi merupakan kinerja seluruh anggota organisasi tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja pegawai pada suatu periode tertentu. Kinerja

sangat berhubungan dengan efisiensi dan efektivitas organisasi untuk mencapai visi dan misi organisasi. Prestasi individu memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja kelompok dan memberikan kontribusi pada Prestasi Kerja organisasi secara keseluruhan.

Peningkatan kinerja pegawai perusahaan/organisasi dapat dilakukan dengan beberapa cara misalnya melalui Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja. Pendidikan merupakan salah satu variabel penting dalam meningkatkan keberlangsungan hidup organisasi, serta hidup matinya suatu usaha dan kegiatan bersama, baik yang berbentuk organisasi sosial, lembaga pemerintah maupun badan usaha. Rendahnya pendidikan dapat menyebabkan turunnya kinerja pegawai, yang secara tidak langsung menyebabkan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hal ini selanjutnya akan berdampak pada iklim organisasi yang akan mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan organisasi dan produktivitas kerja yang telah direncanakan (Astuti, 2014).

Tingkat pendidikan pegawai merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, hari diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya. Oleh karena itu, memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja.

Pelatihan merupakan proses mengubah perilaku pegawai baik sikap, kemampuan, keahlian, maupun pengetahuan guna meningkatkan keterampilan

untuk memecahkan masalah terkini dan persiapan jangka panjang untuk menghadapi tantangan di masa mendatang. Simamora (2012) menyatakan usaha memperbaiki kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan Pelatihan, mencegah organisasi berhubungan dengan pegawai-pegawai yang tidak kompeten terutama dalam masalah disiplin dan pegawai-pegawai yang memiliki kecakapan yang telah ketinggalan zaman.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap Kemampuan SDM adalah kedisiplinan. Disiplin menurut Sinungan (2012), adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu. Disiplin dapat juga diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan aturan dan norma yang ada.

Disiplin menurut Hurlock (2012), bahwa disiplin adalah merupakan unsur penting dalam kegiatan tertentu, baik itu kegiatan belajar maupun kegiatan kerja, karena hal tersebut akan merupakan sistem pengawasan bagi dirinya. Disiplin kerja yang demikian merupakan disiplin yang tidak dirasakan sebagai suatu yang dipaksakan dari luar, tetapi timbul didalam diri individu itu sendiri.

Kinerja adalah hasil atau *output* suatu proses, kprestasi berkaitan erat dengan produktivitas karena merupakan hal terpenting yang menentukan tercapainya tingkat produktivitas yang tinggi pada organisasi (Soedarmayanti, 2001). Prestasi kerja adalah bagian dari fungsi motivasi dan kemampuan. Prestasi

menunjukkan sejauh mana tingkat keberhasilan melaksanakan tugas dan kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Prestasi kerja merupakan kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, individu, kelompok maupun perusahaan.

Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja dan berjuang untuk merealisasikan rencana tersebut. Manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan organisasi, harapan jangka panjang dapat dikembangkan, budaya organisasi menjadi mapan, mendapatkan pegawai yang memiliki potensi menjadi pimpinan organisasi, dan keuntungan organisasi semakin meningkat.

Peningkatan kinerja pegawai menjadi hal yang urgen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Fakta empiris menunjukkan bahwa Kinerja pada Pegawai pada AMI- AIPI Makassar, belum optimal, berdasarkan pengamatan awal peneliti hal ini dapat dilihat masih ada beberapa pegawai yang belum mengerjakan pekerjaannya dengan baik, keterlambatan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, ketidakmampuan membangun komunikasi dengan rekan kerja dan lingkungan luar organisasi, tidak memahami visi, misi dan tujuan organisasi, kurangnya komunikasi terhadap atasan sehingga pekerjaan yang diberikan tidak selesai tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang yang di uraian tersebut di atas, maka penulis memilih judul dalam penelitian ini, yaitu: Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan

Disiplin Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada AMI-AIPI Makassar.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Pendidikan, Pelatihan Dan Disiplin Sumber Daya Manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada AMI-AIPI Makassar ?
2. Apakah Pendidikan, Pelatihan Dan Disiplin Sumber Daya Manusia berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada AMI-AIPI Makassar ?
3. Variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada AMI-AIPI Makassar ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan disiplin secara parsial terhadap kinerja pegawai pada AMI-AIPI Makassar .
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Disiplin Sumber Daya Manusia secara simultan terhadap kinerja pegawai pada AMI-AIPI Makassar .
3. Mengetahui dan menganalisis Variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada AMI-AIPI Makassar .

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini, diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut :

##### 1. Manfaat Teoritis

- a. Memperkaya dan melengkapi khasanah ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Sumber Daya Manusia.
- b. Memberikan masukan mengenai variabel-variabel peningkatan kinerja pegawai pada AMI-AIPI Makassar.

##### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pegawai di AMI-AIPI Makassar, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi pegawai dan instansi untuk kemampuan pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
- b. Bagi Peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada AMI-AIPI Makassar.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang bisa dijadikan pembandingan antara lain penelitian

1. Fitriyadi (2012) dengan judul Pengaruh *Kemampuan Skill, Knowledge, Ability* dalam pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan Variabel Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Secara parsial variabel yang paling besar memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah variabel Kemampuan knowledge.
2. Kartikawangi (2008). Hasil dari penelitian ini menunjukkan karakteristik dasar yang dibutuhkan oleh organisasi mencakup karakteristik umum (demografi) dan karakteristik khusus yang mencakup *Knowledge, Skill, Ability* dan *Others*. Dalam seleksi, karakteristik umum akan dilihat pertama kali, bila memenuhi persyaratan awal tersebut calon pegawai selanjutnya akan mengikuti KSAOs. Pemenuhan karakteristik umum oleh calon pegawai dapat dilihat dari sifat lamaran dan daftar riwayat hidup dari pelamar. Karakteristik khusus diprediksikan melalui rangkaian tes yang mencakup keempatnya. Keempat karakteristik khusus dianggap penting oleh perusahaan dan semakin menguat pada kepribadian (*personality*) calon pegawai.
3. Andilan Mandasari (2014) Pengaruh Profesionalisme Pegawai Terhadap

Kualitas Pelayanan Publik pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kutai Barat. Dari hasil perhitungan didapatkan hasil bahwa pengaruh antara profesionalisme pegawai terhadap kualitas pelayanan publik ternyata positif dan kuat, hal ini dibuktikan dengan  $r = 0,629$  dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Riduwan berada pada interval  $0,60 - 0,799$  yang termasuk dalam kategori kuat. Adapun analisis data yang telah diuraikan sebelumnya didapat persamaan regresi sederhana  $Y = a + bx$ , dimana  $a = 11,588$  dan nilai  $b = 0,575$  dan jika dimasukkan ke dalam persamaan regresi sederhana menjadi  $Y = 11,588 + 0,575x$ . Jadi interpretasinya adalah peningkatan profesionalisme pegawai akan diikuti dengan peningkatan kualitas pelayanan, persamaan regresi sederhana tersebut memberikan informasi bahwa jika tidak ada profesionalisme pegawai maka nilai kualitas pelayanan publik sebesar  $11,588$ . Jika terjadi atau ada peningkatan profesionalisme pegawai maka kualitas pelayanan publik akan meningkat sebesar  $12,163$ .

4. Santi Darwinanti (2010) Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT Perkebunan Nusantara III Deli Serdang-2 Sei Karang Galang). Metode analisis kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis data regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil uji korelasi antara variabel (x) Kemampuan sumber daya manusia dan variabel (y) kinerja pegawai diperoleh angka koefisien (r) sebesar  $0,63$ , yang berarti berada pada kategori atau tingkat hubungan kuat atau tinggi. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif

searah, artinya jika Kemampuan sumber daya manusia semakin tinggi maka kinerja yang dihasilkan akan semakin tinggi pula.

5. Parulian Hutapea (2012) berjudul *Competencies Based Integrated HR System*. Menyimpulkan bahwa salah satu manfaat utama penggunaan Kemampuan dalam organisasi adalah menggerakkan Sumber Daya Manusia ke arah target yang ingin dicapai organisasi. Disamping itu Kemampuan akan mendorong pegawai untuk mendapatkan dan menerapkan Skill dan Knowledge sesuai kebutuhan pekerjaan, karena hal ini merupakan Instrumen bagi pencapaian targetnya. Untuk itu System pengembangan sumber daya manusia di organisasi haruslah berdasarkan Kemampuan . Sistemnya harus terintegrasi mulai dari rekrutmen, penempatan orang, *performance appraisal*, sistem kompensasi, dan pengembangan pegawai.

## **2.2 Pendidikan**

Pendidikan merupakan proses mengubah perilaku pegawai baik sikap, kemampuan, keahlian, maupun pengetahuan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan operasional yang berorientasi dalam jangka pendek untuk memecahkan masalah terkini dan persiapan jangka panjang untuk menghadapi tantangan di masa mendatang. Simamora (2012) menyatakan usaha memperbaiki kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan Pelatihan, mencegah organisasi berhubungan dengan pegawai-pegawai yang tidak kompeten terutama dalam masalah disiplin dan pegawai-pegawai yang memiliki kecakapan yang telah ketinggalan zaman.

Pendidikan merupakan usaha organisasi yang sengaja dilakukan untuk

meningkatkan kinerja sekarang dan yang akan datang dengan meningkatkan kemampuan. Nitisemito (2005) memberikan definisi pendidikan dan Pelatihan adalah suatu kegiatan dari organisasi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai yang sesuai dengan keinginan dari organisasi yang bersangkutan.

Thoha (2008) mengemukakan bahwa alasan dan perlunya diadakan pendidikan bagi pegawai negeri, antara lain:

1. Perlunya pembaharuan dan penyempurnaan di bidang administrasi untuk dapat menanggulangi dan mendukung perkembangan sosial ekonomi. Kemudian perlu diberikan berbagai orientasi baru, pengenalan pada pelbagai teknik-teknik administrasi maupun manajemen yang dirasakan masih lemah;
2. Perluasan atau bertambahnya fungsi-fungsi pemerintahan yang harus dilaksanakan;
3. Merupakan kenyataan masih langkanya tenaga-tenaga kepegawaian yang cukup ahli.

Selanjutnya bentuk-bentuk pelatihan dan pendidikan yang dapat diselenggarakan terhadap pegawai negeri, menurut Thoha (2008) antara lain adalah:

1. Pelatihan pendidikan dasar (*pre-entry training*)

Pelatihan ini diberikan kepada pegawai-pegawai untuk dapat menduduki suatu jabatan. Pelatihan semacam ini biasanya masih bersifat memberikan dasar-dasar pengetahuan mengenai pekerjaan-pekerjaan yang akan ditangani nantinya. Pelatihan-pelatihan dasar ini sesuai untuk calon-calon

pegawai sebelum menjadi pegawai negeri, dalam rangka memberikan orientasi, menyelesaikan masa calonnya, dan membekali mereka dengan pengetahuan dasar mengenai jenis pekerjaan.

2. Pelatihan setelah bekerja atau "*post-entry training*" atau istilah lain "*in service training*;

Pelatihan ini diberikan kepada pegawai-pegawai yang telah bekerja atau yang telah menduduki pos pekerjaannya. Pelatihan semacam ini ditujukan untuk mempertinggi mutu pelaksanaan tugas pekerjaan, atau untuk mempersiapkan diri bagi pelaksanaan tugas-tugas tertentu pada umumnya dan kemajuan pegawai yang bersangkutan pada khususnya.

3. Pelatihan jabatan khusus (*vestibules training*)

Pelatihan semacam ini diperuntukkan guna mempersiapkan seseorang pegawai pada suatu jabatan tertentu atau tugas khusus tertentu yang sebelumnya pegawai tersebut belum pernah mengerjakannya. Pelatihan ini sebenarnya sama dengan *in service training*, hanya saja mempunyai kekhususan tersendiri, dan tidak terlalu jauh berbeda dengan *vocational training*.

Pada hakekatnya tujuan pendidikan dan Pelatihan secara luas dapat dikelompokkan ke dalam lima bagian, yaitu: Simamora (2012)

1. Memutakhirkan keahlian pegawai sejalan dengan perubahan teknologi.
2. Mengurangi waktu belajar pegawai baru untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan.
3. Membantu memecahkan masalah operasional.

4. Mempersiapkan pegawai untuk promosi
5. Mengorientasikan pegawai terhadap organisasi.

Manfaat pendidikan dan Pelatihan menurut Simamora (2012) antara lain sebagai berikut:

1. Kenaikan produktivitas dan kualitas jumlah maupun kualitas mutu.
2. Kenaikan moral kerja. Apabila pendidikan dan Pelatihan sesuai dengan tingkat kebutuhan yang dalam organisasi maka akan tercipta suatu kerja yang harmonis dengan semangat yang tinggi.
3. Menurunnya pengawasan. Semakin meningkatnya kemampuan pegawai maka mengurangi beban pengawas untuk selalu membimbing dalam menangani tugas pegawainya.
4. Menurunnya angka kecelakaan.
5. Menaikkan stabilitas dan fleksibilitas pegawai. Hal ini memiliki hubungan dengan penggantian sementara pegawai yang tidak ada atau keluar.
6. Mengembangkan pertumbuhan pribadi untuk memenuhi kebutuhan organisasi sebagai lembaga pemerintahan sekaligus pertumbuhan pribadi pegawai.

Dengan mengetahui tujuan dan manfaat pendidikan dan Pelatihan seperti yang telah diuraikan maka memberi masukan bahwa dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dapat berguna bagi organisasi karena melalui pendidikan dan Pelatihan dapat mengubah polapikir dan tindakan pegawai kearah yang lebih baik dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi demi pencapaian tujuan organisasi. Dalam pencapaian penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang efektif, maka harus dilaksanakan sistem penyelenggaraan pada semua unit sistem. Moekijat

(2009) kunci keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dan Pelatihan yaitu:

1. Peserta, pendidikan dan Pelatihan.

Dimana dalam hal ini haruslah dilakukan seleksi pengikut pendidikan dan Pelatihan apabila ingin memperoleh hasil yang menguntungkan.

2. Instruktur,

Merupakan tokoh penting dalam penyelenggaraan program pendidikan dan Pelatihan. Seorang instruktur atau pengajar yang cakap dan berkompeten memberi bantuan yang sangat besar kepada suksesnya pendidikan dan Pelatihan. Instruktur-instruktur yang cakap dapat diperoleh dari tubuh organisasi maupun luar organisasi.

3. Masa pendidikan dan Pelatihan.

Lamanya masa pendidikan dan Training tergantung pada tingkat kecakapan yang akan diperoleh peserta, kemampuan belajar daripada pengikut pendidikan dan Pelatihan dan media pendidikan dan Pelatihan yang dipergunakan.

4. Bahan pendidikan dan Pelatihan.

Biasanya diinginkan bahan tertulis sebagai instruksi, pemeriksaan dan referensi. Akan tetapi hal-hal dimana kursus bersifat khusus, maka sebaiknya bahan yang digunakan bersifat khusus juga.

5. Proses pendidikan dan Pelatihan

Bagaimana aktivitas kegiatan pendidikan dan Pelatihan dilakukan. Transformasi ilmu dan praktek harus berjalan mulus dan peserta juga harus leluasa mengemukakan pendapatnya. Dalam proses ini haruslah terdapat

suasana tenang dalam belajar dan terdapat keleluasaan untuk berdiskusi.

## 6. Fasilitas pendidikan dan Pelatihan

Tersedianya sarana-sarana yang memadai dan tidak menurunkan semangat peserta pendidikan dan Pelatihan, salah satunya adalah kondisi ruangan yang memadai.

Penyelenggaraan pendidikan dan Pelatihan yang efektif haruslah sesuai dengan siklus sistem penyelenggaraan yang telah ditentukan oleh organisasi seperti:

### 1. Perencanaan pendidikan dan Pelatihan melalui:

#### a. Analisis kebutuhan pendidikan dan Pelatihan.

Dimana sebuah organisasi sebelum mengadakan pendidikan dan Pelatihan haruslah melakukan perencanaan dengan mengidentifikasi masalah atau kebutuhan pendidikan dan Pelatihan oleh pegawai. Hasil dari analisis kebutuhan diklat tersebut merupakan masukan dalam melaksanakan program pendidikan dan Pelatihan.

#### b. Menetapkan tujuan pendidikan dan Pelatihan yang merupakan perumusan kemampuan yang akan diharapkan dalam diklat yang akan berlangsung.

#### c. Pengembangan kurikulum pendidikan dan Pelatihan dengan mengidentifikasi materi-materi apa saja yang dibutuhkan dalam pendidikan dan Pelatihan.

#### d. Persiapan pelaksanaan diklat yaitu dengan menyusun jadwal program pendidikan dan Pelatihan, seleksi dan pemanggilan peserta diklat, penyusunan materi, persiapan tenaga pengajar, penyiapan sarana dan prasarana yang memadai.

### 2. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan. Dalam pelaksanaan pendidikan dan

Pelatihan perlu diperhatikan adalah kualitas dari pelaksanaan salah satunya adalah monitoring harian pelaksanaan sehingga peserta pendidikan dan Pelatihan merasa nyaman dalam mengikuti transformasi pengetahuan dan keterampilan dalam pendidikan dan Pelatihan.

3. Evaluasi penyelenggaraan pendidikan dan Pelatihan. Hal yang perlu dilakukan dalam tahap evaluasi adalah mengadakan evaluasi terhadap proses pelaksanaan dan terhadap hasil dari pelaksanaan pendidikan dan Pelatihan.

Pendidikan dan Pelatihan sesungguhnya tidak sama. Walaupun banyak persamaan, kedua-duanya berhubungan dengan memberi ketentuan kepada pegawai, agar pegawai tersebut dapat berkembang ketinggian kecerdasan, pengetahuan dan kemampuan yang lebih tinggi. supaya lebih teoritis, dan Pelatihan jadi lebih bersifat praktis.

Manullang (2012), pentingnya diklat bagi pegawai. Diklat bertujuan agar pegawai dapat cepat berkembang. Sukar bagi seorang pegawai untuk mengembangkan dirinya tanpa adanya suatu pendidikan khusus. Pengembangan dengan hanya melalui banyaknya sumber daya manusia yang dapat berkembang hanya dengan melalui pendidikan. Betapa banyaknya sumber daya manusia yang dapat berkembang hanya dengan melalui pengalaman saja. Ini membuktikan bahwa pengembangan diri sumber daya manusia akan lebih meningkat melalui pendidikan dan Training. Itulah sebabnya mengapa pendidikan bertujuan untuk mempercepat perkembangan para pegawai.

Diklat merupakan salah satu faktor yang penting dalam pembinaan sumber daya manusia. Diklat tidak saja meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) tetapi juga keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*) aparat, sehingga dapat

meningkatkan tugas pokok dan fungsi dalam organisasi.

Jika Pelatihan merupakan suatu solusi terbaik, maka para pimpinan oleh manajer harus memutuskan program. Pelatihan yang tepat untuk diikuti oleh para pegawai. Ketepatan teknik dan Pelatihan tertentu tergantung pada tujuan yang hendak dicapai, identifikasi mengenai apa yang diinginkan agar para pegawai mengetahui apa yang dilakukan.

Pelatihan yang berbeda akan berakibat pada pemakaian metode Pelatihan dapat kita gambarkan bahwa tujuan Pelatihan dengan orientasi semangat kerja, keterampilan pada pekerjaan membutuhkan keterampilan manusia, keterampilan manajemen dan pendidikan, sedangkan Pelatihan yang sesuai juga akan sangat tergantung pada tujuan Pelatihan itu sendiri.

Seringkali terdapat perbedaan persepsi dikalangan pejabat dan manajer sumberdaya manusia tentang perbedaan Pelatihan dan pengembangan menurut Siagian (2006) perbedaan tersebut pada intinya, bahwa Training dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kemampuan para pegawai melaksanakan tugas sekarang, sedangkan pengembangan lebih berorientasi pada peningkatan produktivitas kerja para pekerja dimasa depan.

Gomes (2003) pendapatnya berbeda dengan dua ahli sebelumnya ia mengatakan bahwa istilah Pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan. Pengembangan (*development*) menunjuk kepada kesempatan-kesempatan belajar (*Learning opportunities*) yang di desain guna membantu pengembangan para pekerja. Kesempatan ini tidak terbatas pada upaya perbaikan kinerja pekerja dan pada pekerjaan sekarang.

Diklat dimaksudkan adalah untuk memperbaiki kekurangan - kekurangan untuk meningkatkan usaha belajarnya, para pegawai harus menyadari pentingnya perolehan informasi baru untuk mempelajari keterampilan baru melalui Pelatihan pegawai.

Analisis kebutuhan diklat merupakan suatu proses perencanaan yang dibuat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu melaksanakan tanggung jawab dan perencanaan yang lebih besar pada masa yang akan datang. Dengan kata lain diklat pegawai merupakan suatu cara yang dihadapi organisasi dalam menghadapi tantangan masa depan.

Sastrohadiwiryo (2002) menyatakan bahwa pendidikan dan Pelatihan merupakan salah satu kunci manajemen sumber daya manusia dan tanggung jawab yang tidak dapat dilaksanakan secara sembarangan. Artinya efektifitas Training dapat terjamin, perlu penanganan yang serius baik yang menyangkut sarana maupun prasarannya. Pendidikan dan Pelatihan merupakan dua hal yang hampir sama maksud pelaksanaannya, namun ruang lingkupnya yang membedakan karakteristik kedua kegiatan tersebut. Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, atau sikap individu sumber daya manusia, sehingga dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja dalam suatu organisasi. Pendidikan berhubungan dengan penambahan ilmu pengetahuan. Sedangkan Pelatihan merupakan pendidikan dalam arti yang agak sempit, terutama dengan instruksi, tugas khusus dan disiplin. Jadi, Pelatihan merupakan suatu proses aplikasi teori mengenai pekerjaan dalam peningkatan kecakapan.

Secara konseptual pendidikan dan Pelatihan adalah segala sesuatu untuk

membina pribadi dan mengembangkan kemampuan untuk membangun persatuan dan juga merupakan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat berdasarkan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Jadi Pendidikan dan Pelatihan secara keseluruhan merupakan suatu fungsi yang mengandung perencanaan, pengaturan, pengendalian dan penilaian kegiatan umum dan Pelatihan khusus bagi individu sumber daya manusia. Pengaturan meliputi kegiatan formulasi, kebijakan pemberian pelayanan yang memuaskan, bimbingan, perizinan dan penyeliaan. Sastrohad Wiryo (2002) mengemukakan diklat menurut sifatnya dapat dibedakan menjadi beberapa jenis yaitu diklat umum, Pelatihan keahlian dan Training kejuruan.

Pelatihan umum dilaksanakan di dalam dan diluar suatu organisasi, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan memperoleh pengetahuan dan keterampilan umum. Pelatihan keahlian merupakan pengembangan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, termasuk pendidikan dan Pelatihan ketatalaksanaan. Sedangkan Pelatihan kejuruan adalah peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang bertaraf lebih rendah daripada Pelatihan keahlian.

Diklat bertujuan untuk membantu mencapai tujuan organisasi dengan memberikan kesempatan kepada individu sumber daya manusia pada semua tingkatan organisasi untuk memperoleh pengetahuan, keahlian, kecakapan,

keterampilan dan sikap yang diperlukan. Pelatihan menjadi tanggung jawab seluruh manajemen suatu organisasi yang memiliki tujuan yang ingin dicapai.

Pelatihan sebaiknya diselenggarakan dalam lingkungan pekerjaan yang sesungguhnya, sekaligus sebagai perbandingan antara teori dengan praktek.

### **3.3 Pelatihan**

Pelatihan merupakan proses mengubah perilaku pegawai baik sikap, kemampuan, keahlian, maupun pengetahuan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan operasional yang berorientasi dalam jangka pendek untuk memecahkan masalah terkini dan persiapan jangka panjang untuk menghadapi tantangan di masa mendatang. Simamora (2012:140) menyatakan usaha memperbaiki kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan Pelatihan, mencegah organisasi berhubungan dengan pegawai-pegawai yang tidak kompeten terutama dalam masalah disiplin dan pegawai-pegawai yang memiliki kecakapan yang telah ketinggalan zaman.

Pelatihan merupakan usaha organisasi yang sengaja dilakukan untuk meningkatkan kinerja sekarang dan yang akan datang dengan meningkatkan kemampuan. Nitisemito (2005:86) memberikan definisi pendidikan dan Pelatihan adalah suatu kegiatan dari organisasi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai yang sesuai dengan keinginan dari organisasi yang bersangkutan.

Thoha (2003:23) mengemukakan bahwa alasan dan perlunya diadakan Pelatihan dan pendidikan bagi pegawai negeri, antara lain :

1. Perlunya pembaharuan dan penyempurnaan di bidang administrasi untuk dapat

menanggulangi dan mendukung perkembangan sosial ekonomi. Kemudian perlu diberikan berbagai orientasi baru, pengenalan pada pelbagai teknik-teknik administrasi maupun manajemen yang dirasakan masih lemah;

2. Perluasan atau bertambahnya fungsi-fungsi pemerintahan yang harus dilaksanakan;
3. Merupakan kenyataan masih langkanya tenaga-tenaga kepegawaian yang cukup ahli.

Selanjutnya bentuk-bentuk Pelatihan dan pendidikan yang dapat diselenggarakan terhadap pegawai negeri, menurut Thoha (2015) antara lain adalah:

1. Pelatihan pendidikan dasar (*pre-entry training*)

Pelatihan ini diberikan kepada pegawai-pegawai untuk dapat menduduki suatu jabatan. Pelatihan semacam ini biasanya masih bersifat memberikan dasar-dasar pengetahuan mengenai pekerjaan-pekerjaan yang akan ditangani nantinya. Pelatihan-pelatihan dasar ini sesuai untuk calon-calon pegawai sebelum menjadi pegawai negeri, dalam rangka memberikan orientasi, menyelesaikan masa calonnya, dan membekali mereka dengan pengetahuan dasar mengenai jenis pekerjaan.

2. Pelatihan setelah bekerja atau "*post-entry training*" atau istilah lain "*in service training*;

Pelatihan ini diberikan kepada pegawai-pegawai yang telah bekerja atau yang telah menduduki pos pekerjaannya. Pelatihan semacam ini ditujukan untuk mempertinggi mutu pelaksanaan tugas pekerjaan, atau untuk

mempersiapkan diri bagi pelaksanaan tugas-tugas tertentu pada umumnya dan kemajuan pegawai yang bersangkutan pada khususnya.

3. Pelatihan jabatan khusus (*vestibules training*)

Pelatihan semacam ini diperuntukkan guna mempersiapkan seseorang pegawai pada suatu jabatan tertentu atau tugas khusus tertentu yang sebelumnya pegawai tersebut belum pernah mengerjakannya. Pelatihan ini sebenarnya sama dengan *in service training*, hanya saja mempunyai kekhususan tersendiri, dan tidak terlalu jauh berbeda dengan *vocational training*.

Pada hakekatnya tujuan pendidikan dan Pelatihan secara luas dapat dikelompokkan ke dalam lima bagian, yaitu: Simamora (2012:148)

1. Memutakhirkan keahlian pegawai sejalan dengan perubahan teknologi.
2. Mengurangi waktu belajar pegawai bare untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan.
3. Membantu memecahkan masalah operasional.
4. Mempersiapkan pegawai untuk promosi
5. Mengorientasikan pegawai terhadap organisasi.

Sedangkan manfaat pendidikan dan Pelatihan menurut Simamora (2012:150) antara lain sebagai berikut:

- a. Kenaikan produktivitas dan kualitas jumlah maupun kualitas mutu.
- b. Kenaikan moral kerja. Apabila pendidikan dan Pelatihan sesuai dengan tingkat kebutuhan yang dalam organisasi maka akan tercipta suatu kerja yang harmonis dengan semangat yang tinggi.

- c. Menurunnya pengawasan. Semakin meningkatnya kemampuan pegawai maka mengurangi beban pengawas untuk selalu membimbing dalam menangani tugas pegawainya.
- d. Menurunnya angka kecelakaan.
- e. Menaikkan stabilitas dan fleksibilitas pegawai. Hal ini memiliki hubungan dengan penggantian sementara pegawai yang tidak ada atau keluar.
- f. Mengembangkan pertumbuhan pribadi untuk memenuhi kebutuhan organisasi sebagai lembaga pemerintahan sekaligus pertumbuhan pribadi pegawai.

Dengan mengetahui tujuan dan manfaat pendidikan dan Pelatihan seperti yang telah diuraikan maka memberi masukan bahwa dalam penyelenggaraan pendidikan dan Pelatihan dapat berguna bagi organisasi karena melalui pendidikan dan Pelatihan dapat mengubah pola pikir dan tindakan pegawai kearah yang lebih baik dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi demi pencapaian tujuan organisasi. Dalam pencapaian penyelenggaraan pendidikan dan Pelatihan yang efektif, maka harus dilaksanakan sistem penyelenggaraan pada semua unit sistem.

Moekijat (2000:93) kunci keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dan Pelatihan yaitu:

1. Peserta, pendidikan dan Pelatihan. Dimana dalam hal ini haruslah dilakukan seleksi pengikut pendidikan dan Pelatihan apabila ingin memperoleh hasil yang menguntungkan.
2. Instruktur, merupakan tokoh penting dalam penyelenggaraan program

pendidikan dan Pelatihan. Seorang instruktur atau pengajar yang cakap dan berkompeten memberi bantuan yang sangat besar kepada suksesnya pendidikan dan Pelatihan. Instruktur-instruktur yang cakap dapat diperoleh dari tubuh organisasi maupun luar organisasi.

3. Masa pendidikan dan Pelatihan. Lamanya masa pendidikan dan Pelatihan tergantung pada tingkat kecakapan yang akan diperoleh peserta, kemampuan belajar daripada pengikut pendidikan dan Pelatihan dan media pendidikan dan Pelatihan yang dipergunakan.
4. Bahan pendidikan dan Pelatihan. Biasanya diinginkan bahan tertulis sebagai instruksi, pemeriksaan dan referensi. Akan tetapi hal-hal dimana kursus bersifat khusus, maka sebaiknya bahan yang digunakan bersifat khusus juga.
5. Proses pendidikan dan Pelatihan, yaitu bagaimana aktivitas kegiatan pendidikan dan Pelatihan dilakukan. Transformasi ilmu dan praktek harus berjalan mulus dan peserta juga harus leluasa mengemukakan pendapatnya. Dalam proses ini haruslah terdapat suasana tenang dalam belajar dan terdapat keleluasaan untuk berdiskusi.
6. Fasilitas pendidikan dan Pelatihan, yaitu tersedianya sarana-sarana yang memadai dan tidak menurunkan semangat peserta pendidikan dan Pelatihan, salah satunya adalah kondisi ruangan yang memadai.

Penyelenggaraan pendidikan dan Pelatihan yang efektif haruslah sesuai dengan siklus sistem penyelenggaraan yang telah ditentukan oleh organisasi, seperti:

1. Perencanaan pendidikan dan Pelatihan melalui:

- a. Analisis kebutuhan pendidikan dan Training. Dimana sebuah organisasi sebelum mengadakan pendidikan dan Training haruslah melakukan perencanaan dengan mengidentifikasi masalah atau kebutuhan pendidikan dan Training oleh pegawai. Hasil dari analisis kebutuhan diklat tersebut merupakan masukan dalam melaksanakan program pendidikan dan Training.
  - b. Menetapkan tujuan pendidikan dan Training yang merupakan perumusan kemampuan yang akan diharapkan dalam diklat yang akan berlangsung.
  - c. Pengembangan kurikulum pendidikan dan Training dengan mengidentifikasi materi-materi apa saja yang dibutuhkan dalam pendidikan dan Training.
  - d. Persiapan pelaksanaan diklat yaitu dengan menyusun jadwal program pendidikan dan Training, seleksi dan pemanggilan peserta diklat, penyusunan materi, persiapan tenaga pengajar, penyiapan sarana dan prasarana yang memadai.
2. Pelaksanaan pendidikan dan Pelatihan. Dalam pelaksanaan pendidikan dan Training perlu diperhatikan adalah kualitas dari pelaksanaan salah satunya adalah monitoring harian pelaksanaan sehingga peserta pendidikan dan Training merasa nyaman dalam mengikuti transformasi pengetahuan dan keterampilan dalam pendidikan dan Training.
  3. Evaluasi penyelenggaraan pendidikan dan Pelatihan. Hal yang perlu dilakukan dalam tahap evaluasi adalah mengadakan evaluasi terhadap proses pelaksanaan dan terhadap hasil dari pelaksanaan pendidikan dan Training.

Pendidikan dan Training sesungguhnya tidak sama. Walaupun banyak persamaan, kedua-duanya berhubungan dengan memberikan ketentuan kepada

pegawai, agar pegawai tersebut dapat berkembang ke tingkat kecerdasan, pengetahuan dan kemampuan yang lebih tinggi. Pendidikan sifatnya lebih teoritis, dan Pelatihan jadi lebih bersifat praktis.

Manullang (1994: 83) pentingnya diklat bagi pegawai. Diklat bertujuan agar pegawai dapat cepat berkembang. Sukar bagi seorang pegawai untuk mengembangkan dirinya tanpa adanya suatu pendidikan khusus. Pengembangan diri dengan hanya melalui banyaknya sumber daya manusia yang dapat berkembang hanya dengan melalui pendidikan. Betapa banyaknya sumber daya manusia yang dapat berkembang hanya dengan melalui pengalaman saja. Ini membuktikan bahwa pengembangan diri sumber daya manusia akan lebih meningkat melalui pendidikan dan Training. Itulah sebabnya mengapa pendidikan bertujuan untuk mempercepat perkembangan para pegawai.

Diklat merupakan salah satu faktor yang penting dalam pembinaan sumber daya manusia. Diklat tidak saja meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) tetapi juga keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*) aparat, sehingga dapat meningkatkan tugas pokok dan fungsi dalam organisasi.

Jika Pelatihan merupakan suatu solusi terbaik, maka para pimpinan oleh manajer harus memutuskan program. Training yang tepat untuk diikuti oleh para pegawai. Ketepatan teknik dan Training tertentu tergantung pada tujuan yang hendak dicapai, identifikasi mengenai apa yang diinginkan agar para pegawai mengetahui apa yang dilakukan.

Pelatihan yang berbeda akan berakibat pada pemakaian metode Training dapat kita gambarkan bahwa tujuan Training dengan orientasi semangat kerja,

keterampilan pada pekerjaan membutuhkan keterampilan manusia, keterampilan manajemen dan pendidikan, sedangkan Training yang sesuai juga akan sangat tergantung pada tujuan Training itu sendiri.

Seringkali terdapat perbedaan persepsi dikalangan pejabat dan manajer sumberdaya manusia tentang perbedaan Training dan pengembangan menurut Siagian (2002: 182) perbedaan tersebut pada intinya, bahwa Training dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kemampuan para pegawai melaksanakan tugas sekarang, sedangkan pengembangan lebih berorientasi pada peningkatan produktivitas kerja para pekerja dimasa depan.

Gomes (2003:19), pendapatnya berbeda dengan dua ahli sebelumnya ia mengatakan bahwa istilah Training sering disamakan dengan istilah pengembangan. Pengembangan (*development*) menunjuk kepada kesempatan-kesempatan belajar (*Learning opportunities*) yang di desain guna membantu pengembangan para pekerja. Kesempatan ini tidak terbatas pada upaya perbaikan kinerja pekerja dan pada pekerjaan sekarang.

Diklat dimaksudkan adalah untuk memperbaiki kekurangan-kekurangan untuk meningkatkan usaha belajarnya, para pegawai harus menyadari perlunya perolehan informasi baru untuk mempelajari keterampilan baru melalui Training pegawai. Analisis kebutuhan diklat merupakan suatu proses perencanaan yang dibuat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu melaksanakan tanggung jawab dan perencanaan yang lebih besar pada masa yang akan datang. Dengan kata lain diklat pegawai merupakan suatu cara yang dihadapi organisasi dalam menghadapi tantangan masa depan.

Sastrohadiwiryo (2002:199) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu kunci manajemen sumber daya manusia dan tanggung jawab yang tidak dapat dilaksanakan secara sembarangan. Artinya efektifitas Training dapat terjamin, perlu penanganan yang serius baik yang menyangkut sarana maupun prasarananya. Pendidikan dan Pelatihan merupakan dua hal yang hampir sama maksud pelaksanaannya, namun ruang lingkupnya yang membedakan karakteristik kedua kegiatan tersebut.

Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, atau sikap individu sumber daya manusia, sehingga dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja dalam suatu organisasi. Pendidikan berhubungan dengan penambahan ilmu pengetahuan. Sedangkan Training merupakan pendidikan dalam arti yang agak sempit, terutama dengan instruksi, tugas khusus dan disiplin. Jadi, Training merupakan suatu proses aplikasi teori mengenai pekerjaan dalam peningkatan kecakapan.

Secara konseptual Training adalah segala sesuatu untuk membina pribadi dan mengembangkan kemampuan untuk membangun persatuan dan juga merupakan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat berdasarkan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Jadi Pelatihan secara keseluruhan merupakan suatu fungsi yang mengandung perencanaan, pengaturan, pengendalian dan penilaian kegiatan umum dan Training khusus bagi individu sumber daya manusia. Pengaturan meliputi kegiatan formulasi, kebijakan pemberian pelayanan yang memuaskan,

bimbingan, perizinan dan penyeliaan. Sastrohad Wiryo (2002:201) mengemukakan diklat menurut sifatnya dapat dibedakan menjadi beberapa jenis yaitu diklat umum, Training keahlian dan Training kejuruan.

Pelatihan umum dilaksanakan di dalam dan diluar suatu organisasi, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan memperoleh pengetahuan dan keterampilan umum. Training keahlian merupakan pengembangan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, termasuk pendidikan dan Training ketatalaksanaan. Sedangkan Training kejuruan adalah peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang bertaraf lebih rendah daripada Training keahlian.

Diklat bertujuan untuk membantu mencapai tujuan organisasi dengan memberikan kesempatan kepada individu sumber daya manusia pada semua tingkatan organisasi untuk memperoleh pengetahuan, keahlian, kecakapan, keterampilan dan sikap yang diperlukan. Training menjadi tanggungjawab seluruh manajemen suatu organisasi yang memiliki tujuan yang ingin dicapai. Training sebaiknya diselenggarakan dalam lingkungan pekerjaan yang sesungguhnya, sekaligus sebagai perbandingan antara teori dengan praktek.

Pelatihan adalah suatu upaya sadar dan terencana di dalam membekali potensi yang dimiliki oleh pegawai agar memudahkan menjalankan aktivitas pokoknya dengan memanfaatkan segala fasilitas dan peralatan kerja yang digunakannya. Seorang pegawai yang terampil senantiasa diidentikkan dengan

kemampuan memanfaatkan dan menggunakan peralatan kerja, sehingga mudah memecahkan dan memberikan solusi atas permasalahan-permasalahan teknis dan praktis yang berkaitan dengan aktivitas dinamika kerja organisasi.

Pelatihan dan pengembangan adalah suatu upaya dalam rangka meningkatkan prestasi kerja. Biasanya Training dan pengembangan diadakan sebagai suatu kegiatan penyelenggaraan yang terjadwal dan memiliki pembelajaran atas kegiatan Training dan pengembangan yang dilakukan oleh suatu organisasi.

Widya (2004:66) menyatakan bahwa Pelatihan adalah suatu penyelenggaraan kegiatan untuk memberikan pemahaman tentang pengetahuan dan keterampilan terhadap suatu kegiatan pelaksanaan tugas dan fungsi bidang kerja yang ditekuninya. Sedangkan penataran merupakan suatu kegiatan penyelenggaraan yang bersifat penyajian materi, penguasaan materi, peragaan materi dan pengevaluasian materi yang dapat meningkatkan potensi seseorang.

Antara pelatihan dan pengembangan pada dasarnya suatu pengertian yang tidak dapat dipisahkan sebagai satu keterkaitan yang saling mendukung, biasanya kegiatan pendidikan dan training juga diartikan sebagai kegiatan penataran, yang tujuannya untuk meningkatkan potensi pengetahuan, keahlian dan penguasaan dalam praktek suatu kegiatan pelaksanaan tugas dan fungsi dari suatu unit kerja.

Menurut Kadir (2003:43) kegiatan pendidikan yang diikuti oleh individu sumber daya manusia suatu organisasi dimaksudkan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan tentang dunia kerja yang ditekuni. Kegiatan Pelatihan

yang diikuti dimaksudkan untuk dapat meningkatkan keterampilan dan keahlian terhadap bidang-bidang kerja yang ditekuninya. Sedangkan kegiatan penataran yang biasanya diikuti bertujuan untuk dapat memberikan tingkat perlengkapan dari suatu proses kegiatan pada unit kerja yang ditekuni.

Istilah Training dan pengembangan, lazim digunakan atau diterapkan pada organisasi yang berkecimpung dalam bidang pendidikan, penyuluhan dan prestasi kerja. karena substansi dari materi Training dan pengembangan tersebut untuk dapat memberikan tingkat pengembangan pengetahuan dan wawasan, keterampilan dan keahlian, demikian pula untuk mampu menunjukkan penguasaan dan peragaan terhadap suatu unit bidang kerja yang ditekuni.

Soetarjo (2004: 15) menyatakan bahwa Training dan pengembangan adalah suatu bentuk kegiatan yang dapat mengembangkan dan memajukan potensi kerja individu sumber daya manusia menjadi individu yang dapat menerapkan fungsi- fungsi Training dan pengembangan dengan baik pada unit kerjanya.

Dalam suatu organisasi, dapat diketahui bahwa fungsi Training dan pengembangan adalah untuk meningkatkan potensi dan Kemampuan individu sumber manusia mencapai tujuan organisasi. Sudirman (2003:79) menyatakan bahwa peningkatan potensi dan Kemampuan dapat dicapai apabila pengambilan keputusan organisasi memberikan peluang yang banyak kepada setiap individu untuk menerapkan fungsi Training dan pengembangan dengan baik. Fungsi Training yaitu untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan yang ditunjang dengan kemampuan mengembangkan keterampilan dan keahliannya pada bidang tugas. Sedangkan fungsi penataran yaitu memberikan dasar yang kuat di dalam

menguasai dan memperagakan suatu tindakan dari proses pembelajaran yang didapat dalam suatu organisasi.

Mulianto (2005:14) menyatakan bahwa upaya untuk meningkatkan prestasi kerja individu sumber daya manusia dalam suatu organisasi, dapat ditempuh melalui kegiatan pengembangan pendidikan, Training dan pengembangan sesuai dengan fungsinya. sasaran dari suatu kegiatan pendidikan dalam prestasi kerja adalah memberikan peluang yang banyak kepada individu sumber daya manusia dalam mencerdaskan dirinya untuk gemar belajar, menuntut ilmu, dapat menambah pengetahuan dan wawasannya terhadap berbagai hal yang berkaitan dengan dunia kerja yang dihadapinya.

Selain itu, Mulianto (2005:15) menyatakan bahwa peningkatan prestasi kerja juga ditentukan oleh seberapa besar kontribusi penguasaan keterampilan yang diterapkan atau dikembangkan di dalam menciptakan diri seorang untuk dapat memiliki suatu keterampilan menurut bidang keahlian, kecekatan dan kecakapannya melakukan suatu kegiatan perbaikan, rekayasa ulang dan menemukan alternatif-alternatif yang konstruktif di dalam menciptakan keseimbangan kerja dan/atau solusi kerja.

Suatu kegiatan Pelatihan akan lebih terpadu jika dilakukan kegiatan penataran. Muliono (2005:17) menyatakan bahwa peningkatan prestasi kerja dalam suatu organisasi terwujud, juga tidak lepas dari sasaran pelaksanaan penataran yang dilakukan oleh organisasi. sasaran dan tujuan penataran tersebut pada intinya mengarahkan setiap peserta untuk dapat menguasai bidang materi yang diajarkan dan mampu memperagakan secara terpadu berdasarkan tujuan dan

instruksi pembelajaran dengan tepat dan benar tanpa mengabaikan efisiensinya dan efektifitas tindakan sari suatu bidang kerja yang ditekuni.

Memahami pentingnya Pelatihan dan pengembangan dalam suatu organisasi, maka menjadi alternatif bagi suatu organisasi untuk terus meningkatkan prestasi kerja tutornya melalui pemberian peluang kebijakan pimpinan untuk mengikutsertakan tutor mengikuti Training dan pengembangan.

Mulawarman (2003:3) menyatakan pentingnya Pelatihan dan pengembangan bagi individu sumber daya manusia untuk meningkatkan potensi dan Kemampuan dalam menghasilkan hasil kerja yang efisien dan efektif sebagai bagian dari dukungan terwujudnya sinergi kerja yang berkualitas bagi suatu organisasi.

Tidak dipungkiri bahwa keberadaan Pelatihan dan pengembangan bagi suatu organisasi diperlukan sebagai suatu proses bagi individu sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga semestinya setiap organisasi untuk maju dan berkembang senantiasa memperhatikan dan mempertimbangkan kebutuhan Pelatihan dan pengembangan dalam peningkatan prestasi kerja (Nugroho, 2004:19).

## **2.4 Disiplin**

Disiplin kerja merupakan suatu faktor penentu prestasi kerja pegawai yang amat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan dalam sebuah perusahaan. Peran serta disiplin kerja dalam menentukan prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dapat dikatakan apabila pegawai mempunyai disiplin kerja yang baik maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan

perusahaan.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:86), mengemukakan pengertian disiplin yaitu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Kata disiplin (terminologis) berasal dari kata latin disciplina yang berarti pengajaran, training dan sebagainya (berawal dari kata discipulus yaitu seorang yang belajar). Menurut Terry dalam Sutrisno (2009 : 87) “disiplin merupakan alat penggerak pegawai. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik”.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2012 : 89), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya disiplin kerja yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti berpendapat bahwa pimpinan mempunyai andil yang cukup besar dalam menciptakan kondisi disiplin kerja. Disamping berbagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, terdapat juga berbagai faktor yang sering digunakan dalam menilai atau mengukur disiplin kerja pegawai atau pegawai.

Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar para pegawai yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang

tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat.

Berdasarkan berbagai pengertian tentang disiplin yang telah dikemukakan di atas penulis dapat menarik suatu kesimpulan mengenai disiplin kerja yaitu disiplin kerja adalah suatu sikap yang dipenuhi dengan kesadaran untuk patuh dan taat menjalankan aturan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan aturan itu harus benar-benar dilaksanakan sebab jika aturan tersebut tidak dilaksanakan maka akan mendapatkan sanksi.

Disiplin merupakan suatu sikap yang tidak dapat muncul dengan sendirinya terhadap diri pegawai. Untuk melahirkan sikap disiplin maka sikap tersebut harus selalu dilatih dan diterapkan pada diri pegawai.

Disiplin kerja merupakan suatu faktor penentu prestasi kerja pegawai yang amat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan dalam sebuah perusahaan. Peran serta disiplin kerja dalam menentukan prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dapat dikatakan apabila pegawai mempunyai disiplin kerja yang baik maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009 : 89), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya disiplin kerja yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti berpendapat bahwa pimpinan

mempunyai andil yang cukup besar dalam menciptakan kondisi disiplin kerja. Disamping berbagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, terdapat juga berbagai faktor yang sering digunakan dalam menilai atau mengukur disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas dapat peneliti simpulkan bahwa pada dasarnya tujuan dari semua penerapan disiplin tersebut adalah untuk mengatur dan mendidik para pegawai untuk selalu taat pada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dilihat dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang/ sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik perbuatan pada suatu organisasi/ perusahaan untuk tujuan tertentu.

Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri yaitu, adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika dan kaidah yang berlaku, adanya perilaku yang terkendali.

## **2.5 Kinerja**

Aktifitas untuk menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi adalah penilaian pelaksanaan pekerjaan seluruh kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya. Lebih lanjut dikatakan bahwa penilaian kinerja pada dasarnya adalah manifestasi dari penilaian pekerjaan pegawai (Sinambela, 2012).

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Prawirosentoso (2000) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam

suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Definisi kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2005) bahwa "Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah tingkat terhadap mana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan (Simamora, 2005). Serta Sinambela (2011), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah kemampuannya untuk mengukur seberapa baik pegawai-pegawainya berkarya dan menggunakan informasi tersebut guna memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan memenuhi standar dan meningkat sepanjang waktu. Penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah, tidak hanya untuk mengevaluasi hasil kerja dari para pegawai, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi pegawai. Sayangnya, penilaian kinerja juga dapat menjadi sumber kerisauan dan frustrasi bagi manajer dan pegawai. Hal ini kerap disebabkan oleh ketidakpastian (*uncertainty*) diseperti sistem penilaian kinerja. Pada intinya,

penilaian kinerja dapat dianggap sebagai alat untuk memverifikasi bahwa individu-individu memenuhi standar-standar kinerja yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja dapat pula menjadi cara untuk membantu individu-individu mengelola kinerja mereka (Simamora, 2005).

Berdasarkan penelusuran teori kinerja sumber daya manusia yang dikemukakan sebelumnya maka disimpulkan bahwa indikator kinerja sumber daya manusia teridentifikasi sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat kualitas pekerjaan yang diberikan perusahaan.
2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang diberikan oleh perusahaan.
3. Memahami dengan baik dan benar apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab serta kemampuan mengatur seorang pegawai terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Kemampuan seorang pegawai untuk berkomunikasi, bekerja sama, memanfaatkan waktu yang tersedia, selalu hadir dalam rapat (pertemuan) dan menyampaikan pesan.
5. Kemampuan seorang pegawai untuk membuat perencanaan, mengetahui standar mutu yang diisyaratkan, punya minat untuk memperbaiki diri.
6. Kemampuan seorang pegawai untuk mengantisipasi perubahan sistem, mengetahui kualitas dan keandalan pekerjaannya.

## **2.6 Pengukuran Kinerja**

Siagian (2002) mengemukakan bahwa sistem penilaian prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai

dimana terdapat berbagai faktor yaitu :

1. Yang dinilai adalah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
2. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolok ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara objektif.
3. Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai.
4. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasi dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan pegawai.
5. Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang, bahan yang selalu dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi alih tugas, alih wilayah, maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) menurut Simamora (2005) adalah proses dengan apa organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai distribusi pegawai kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan Balik Kinerja (*performance feed back*) memungkinkan pegawai mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan jika dibandingkan dengan standard-standard organisasi.

Beberapa indikator pengukuran kinerja antara lain oleh Mangkunegara (2005), indikator pengukuran kinerja meliputi:

1. Kuantitas, jumlah hasil kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang

ditentukan.

2. Kualitas Kerja, hasil kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. Ketepatan waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan

Sedangkan Bernadin dan Rusel (1995) mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu;

1. *Quality*, menyangkut tingkat sejauhmana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, menyangkut jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus, kegiatan yang diselesaikan.
3. *Timelines*, adalah tingkat sejauhmana suatu kegiatan yang diselesaikan sesuai waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. *Cost Effectiveness*, adalah sejauhmana tingkat penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan\* teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tinggi, atau pengurangan kerugian dari setiap unit sumber daya.
5. *Weed for supervisor*, merupakan tingkat sejauhmana seorang dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauhmana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Dalam penelitian ini digunakan konsep pengukuran kinerja menggunakan

pendapat Bernadin dan Rusel (1995). Penggunaan konsep ini dengan pertimbangan bahwa konsep pengukuran kinerja yang digunakan memuat unsur-unsur yang penting dalam pelaksanaan penilaian kinerja pegawai yang mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang diberikan pada pegawai sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.

## **2.7 Langkah-Langkah Penilaian Kinerja**

Penilaian prestasi terdiri atas tiga langkah; mendefinisikan pekerjaan, menilai pekerjaan dan menyediakan balikan. Pendefinisian pekerjaan berarti memastikan bahwa Anda dan bawahan Anda bersama-sama sepakat atas hasil-hasil yang diharapkan tercapai oleh bawahan dan standar yang akan digunakan untuk menilai prestasinya. Penilaian prestasi berarti membandingkan antara prestasi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama; hal ini biasanya mengharuskan adanya pertemuan-pertemuan balikan karena dalam kesempatan itu dibicarakan prestasi dan kemajuan bawahan dan dalam kesempatan itu juga dirancang rencana pengembangan yang mungkin diperlukan (Dessler, 2012; 513).

Masalah yang menyebabkan terjadi kegagalan dalam penilaian kinerja adalah karena alasan yang paralel antara pendefinisian jabatan, penilaian kinerja dan pemberian umpan balik. Beberapa pemikiran gagal karena bawahan tidak diberitahukan sebelumnya tentang bagaimana sebenarnya yang diharapkan dari mereka dilihat dari segi kinerja yang baik. Penyebab kegagalan yang lain karena masalah dengan formulir atau prosedur yang digunakan untuk secara aktual menilai kinerja seorang penyelia yang lunak, mungkin menilai yang tinggi semua

bawahannya misalnya, walaupun banyak yang sesungguhnya tidak memuaskan. Masih ada masalah lain yang muncul selama sesi umpan balik wawancara, yang mencakup argumentasi dan komunikasi yang tidak baik. Dengan demikian, mempertahankan penilaian yang efektif itu dimulai dengan mendefinisikan jabatan dan standarnya (Dessler, 2012; 3). Standar beban kerja membuat lebih mudah untuk menentukan penugasan kerja secara adil. Manajemen harus dapat mengukur suatu pekerjaan untuk dapat menilai apakah seorang pegawai berprestasi secara memadai atau tidak. Apakah seorang bawahan yang sibuk atau menganggur sering kali merupakan suatu ukuran yang buruk terhadap efektivitas. Pegawai yang sibuk mungkin mengerjakan hal-hal yang tidak perlu atau menghabiskan terlalu banyak waktu untuk beberapa tugas dan merugikan orang lain.

Lagi pula, jika dapat ditentukan beban kerja yang adil, seorang pegawai dapat diberi suatu cara untuk mendapatkan uang lebih banyak daripada gaji dasar untuk pekerjaan itu. Secara ideal manajemen seharusnya menyesuaikan quota dan standar dengan keadaan dan memberikan penghargaan khusus kepada pekerjaan yang diperlukan karena masalah yang tidak terduga (menghabiskan waktu ekstra dengan pelanggan karena ketidaksempurnaan suatu periodik misalnya). Pada umumnya manajemen enggan untuk menentukan standar-standar objektif atau ilmiah untuk pekerjaan kantor. Kita akan lebih mengerti keengganan ini setelah melihat betapa sulit proses ini bahkan untuk pekerjaan produksi yang rutin. (Sayles, 2006 ; 400 dan 403).

## **2.8 Tujuan Penilaian Kinerja**

Terdapat beberapa tujuan penting dari program penilaian kinerja yang

tidak dapat dicapai oleh metode yang lain. Tujuan pokok sistem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar nilainya bagi organisasi. Kendatipun semua organisasi sama-sama memiliki tujuan utama mendasar tersebut untuk sistem penilaian kinerja mereka, terdapat variasi yang sangat besar dalam penggunaan khusus yang dibuat organisasi atas informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian mereka. Tujuan-tujuan khusus tersebut dapat digolongkan kepada dua bagian besar, (1) evaluasi (*evaluation*) dan (2) pengembangan (*development*). Kedua tujuan tersebut tidaklah saling terpisah, tetapi memang secara tidak langsung berbeda dari segi orientasi waktu, metode, dan peran atasan dan bawahan. Penilaian untuk kedua tujuan tersebut haruslah dilaksanakan dalam konteks program konseling, perencanaan karier, penentuan tujuan dan pemantauan kinerja yang berkelanjutan (Simamora, 2012 ; 423).

Selain hal tersebut di atas penilaian kinerja dapat berfungsi untuk penggunaan a) administratif berupa kompensasi, promosi, pemberhentian, pengurangan dan PHK; b) untuk penggunaan pengembangan antara lain mengidentifikasi kekuatan, mengidentifikasi bagian untuk ditingkatkan, perencanaan pengembangan dan pembinaan dan perencanaan karier (Mathis dan Jackson, 2008 ; 83).

Selanjutnya, disampaikan pula bahwa proses penilaian dapat dilakukan secara multisumber yang dikenal oleh penilaian 360°, antara lain dari: a) Manajer; b) Konsumen; c) Rekan kerja; d) Bawahan atau; e) Evaluasi mandiri. Penilaian

semacam ini, tujuannya untuk mendapatkan berbagai evaluasi yang berbeda-beda yang didapat sesuai dengan peranannya yang berbeda-beda.

Penilaian prestasi menyediakan kesempatan bagi atasan dan bawahan untuk bersama-sama meninjau perilaku bawahan yang berkaitan dengan pekerjaan. Semua orang pada umumnya membutuhkan dan menginginkan umpan balik tentang prestasi mereka (terutama sekali apabila hal itu menyenangkan) dan penilaian menyediakan umpan balik tersebut. Akhirnya, penilaian prestasi juga memungkinkan alasan bersama-sama dengan bawahan menyusun suatu rencana untuk memperbaiki setiap efisiensi yang dapat diketahui, dan mendorong hal-hal baik yang sudah dilakukan bawahan. Penilaian hendaknya berpusat pada proses perencanaan karier organisasi, karena penilaian itu memberikan satu peluang yang baik untuk meninjau rencana karier bawahan dilihat dan kekuatan dan kelemahan yang diperlihatkannya. (Dessler,2012; 2-3).

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan Training.

Saat sekarang ini dengan lingkungan bisnis yang bersifat dinamis penilaian kinerja merupakan suatu yang sangat berarti bagi organisasi. Organisasi haruslah memilih kriteria secara subjektif maupun objektif. Kriteria kinerja secara objektif adalah evaluasi kinerja terhadap standar-standar spesifik, sedangkan

ukuran secara subjektif adalah seberapa baik seorang pegawai bekerja keseluruhan. Penilaian kinerja (*performance appraisal*, PA) adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan, ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai (Mathis dan Jackson, 2008).

Penilaian kinerja disebut juga sebagai penilaian pegawai, evaluasi pegawai, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja dan penilaian hasil pedoman. Penilaian kinerjamenurut; Armstrong (2008) adalah sebagai berikut:

1. Ukuran dihubungkan dengan hasil.
2. Hasil harus dapat dikontrol oleh pemilik pekerjaan.
3. Ukuran objektif dan *observable*.
4. Data harus dapat diukur.
5. Ukuran dapat digunakan di mana pun.

Penilaian kinerja merupakan landasan penilaian kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti perekrutan, seleksi, penempatan, Training, penggajian, dan pengembangan karier. Kegiatan penilaian kinerja sangat erat kaitannya dengan kelangsungan organisasi. Data atau informasi tentang kinerja pegawai terdiri atas tiga kategori (Mathis dan Jackson, 2008):

1. Informasi berdasarkan ciri-ciri seperti kepribadian yang menyenangkan, inisiatif atau kreatifitas dan mungkin sedikit pengaruhnya pada pekerjaan tertentu.
2. Informasi berdasarkan tingkah laku memfokuskan pada perilaku yang spesifik yang mengarah pada keberhasilan pekerjaan.
3. Informasi berdasarkan hasil mempertimbangkan apa yang telah dilakukan

pegawai atau apa yang telah dicapai pegawai.

Untuk pekerjaan-pekerjaan di mana pengukuran itu mudah dan tepat, pendekatan hasil ini adalah cara yang terbaik. Akan tetapi, apa-apa yang akan diukur cenderung ditekankan, dan apa yang sama-sama pentingnya dan tidak merupakan bagian yang diukur mungkin akan diabaikan pegawai. Sebagai contoh, seorang tenaga penjualan mobil yang hanya dibayar berdasarkan penjualan mungkin tidak berkeinginan untuk mengerjakan tugas-tugas administrasi atau pekerjaan lain yang tidak berhubungan secara langsung dengan penjualan mobil. Lebih jauh lagi, masalah etis atau legal bisa jadi timbul ketika hasilnya saja yang ditekankan dan bukannya bagaimana hasil itu diperoleh.

Rahmanto (2008) mengemukakan bahwa sistem penilaian kinerja mempunyai dua elemen pokok, yakni:

1. Spesifikasi pekerjaan yang harus dikerjakan oleh bawahan dan kriteria yang memberikan penjelasan bagaimana kinerja yang baik (*good performance*) dapat dicapai, sebagai contoh : anggaran operasi, target produksi tertentu dan sebagainya.
2. Adanya mekanisme untuk pengumpulan informasi dan pelaporan mengenai cukup tidaknya perilaku yang terjadi dalam kenyataan dibandingkan dengan kriteria yang berlaku sebagai contoh laporan bulanan manager dibandingkan dengan anggaran dan realisasi kinerja (*budgeted and actual performance*) atau tingkat produksi dibandingkan dengan angka penunjuk atau meteran suatu mesin.

Penilaian kinerja dapat terjadi dalam dua cara, secara informal dan secara

sistematis (Mathis dan Jackson, 2008). Penilaian informal dapat dilaksanakan setiap waktu di mana pihak atasan merasa perlu. Hubungan sehari-hari antara manajer dan pegawai memberikan kesempatan bagi kinerja pegawai untuk dinilai. Penilaian sistematis digunakan ketika kontak antara manajer dan pegawai bersifat formal, dan sistemnya digunakan secara benar dengan melaporkan kesan dan observasi manajerial terhadap kinerja pegawai. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan bagian integral dari proses penilaian yang meliputi: penerapan sasaran kinerja yang spesifik, terukur, memiliki tingkat perubahan, terbatas waktu, adanya pengarahan dan dukungan atasan. Pegawai bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran dan standar kinerja yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Peningkatan kinerja pegawai perseorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan.

## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

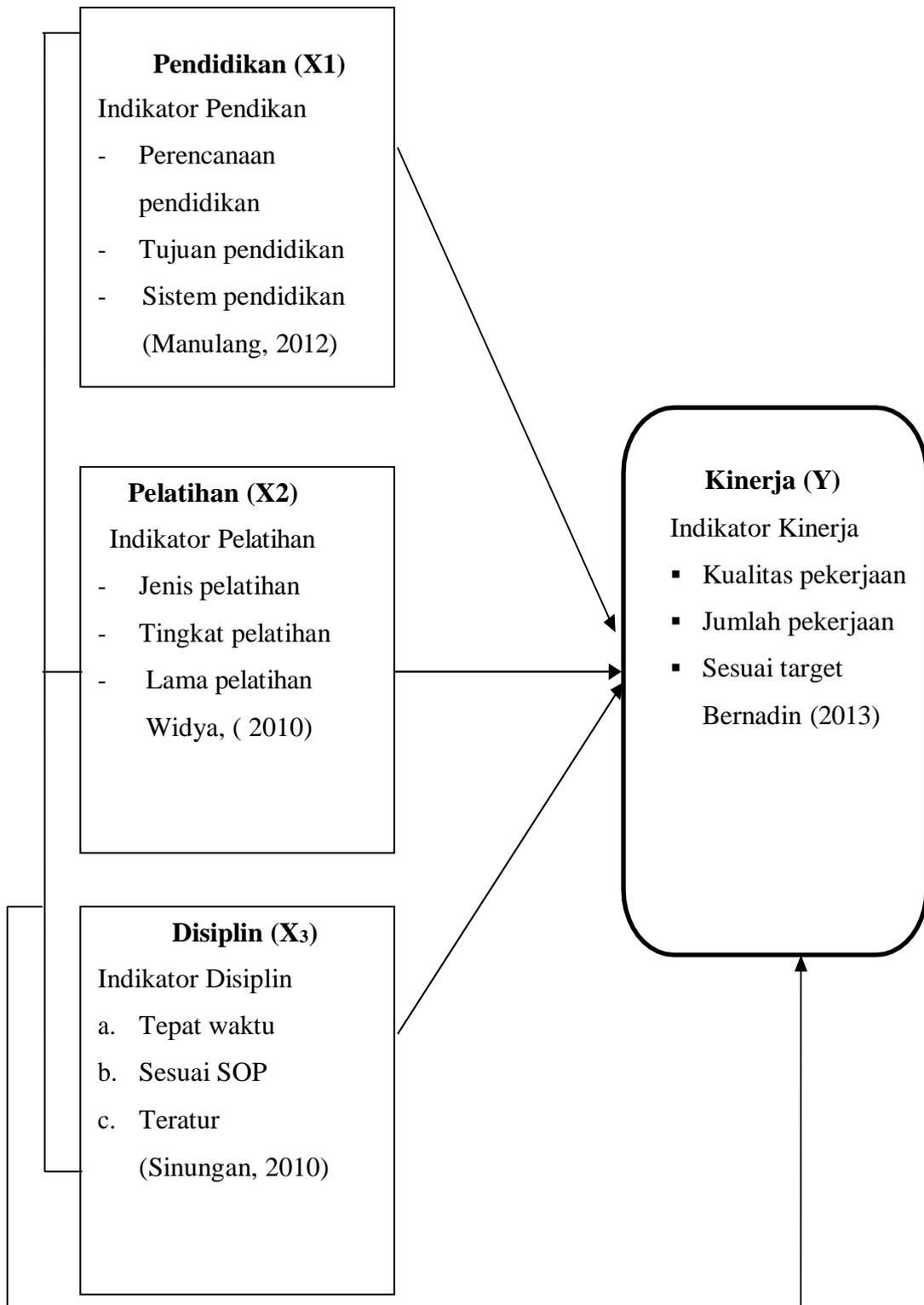
#### **3.1 Kerangka Konseptual**

Pelatihan adalah segala sesuatu untuk membina pribadi dan mengembangkan kemampuan untuk membangun persatuan dan juga merupakan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat berdasarkan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Variabel lain yang mempengaruhi pengembangan kinerja pegawai adalah disiplin. Disiplin menurut Sinungan (2012), adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu. Disiplin dapat juga diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan aturan dan norma yang ada.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka dibawah ini ditunjukkan kerangka konsep penelitian ini, yaitu:

**Gambar 1: Kerangka Konsep Penelitian**



Sumber : Penulis, 2021.

### **3.2 Hipotesis Penelitian**

Dengan melihat kerangka pikir di atas, maka penulis mengajukan hipotesis Sebagai berikut:

1. Pendidikan, Pelatihan dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada AMI-AIPI Makassar .
2. Pendidikan, Pelatihan dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada AMI-AIPI Makassar.
3. Variabel Pendidikan yang paling dominan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada AMI-AIPI Makassar .

### **3.3 Definisi Operasional Variabel**

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah Pendidikan, Pelatihan dan disiplin, sebagai variabel bebas. Setiap variabel bebas tersebut diberi simbol X1, X2, X3, sedangkan variabel terikat adalah Kinerja yang diberi simbol Y.

Operasionalisasi variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **1. Pendidikan**

Adalah pengetahuan yang ada pada pegawai. Variabel ini diukur dengan tiga indikator yaitu: perencanaan pendidikan dan tujuan pendidikan

#### **2. Pelatihan**

Adalah peningkatan kemampuan dan keterampilan yang diikuti oleh pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Pelatihan diukur dengan tiga indikator antara lain : Tingkat Pelatihan, Jenis Training dan lama Pelatihan.

#### **3. Disiplin**

Adalah ketatatan pegawai pada peraturan yang telah di tetapkan dan di sepakati

bersama antara pegawai dengan organisasi variabel disiplin di ukur dengan tiga indikator yaitu Tepat waktu, Sesuai SOP dan Teratur.

#### 4. Kinerja

Adalah didefinisikan sebagai sejauh mana kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Variabel kinerja di ukur dengan indikator yaitu Kualitas pekerjaan, Jumlah pekerjaan dan Sesuai target.

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1 Desain Penelitian**

Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel terikat dan variabel bebas.

#### **4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai di AMI-AIPI Makassar. Pengambilan lokasi tersebut didasarkan pada instansi tersebut peneliti bekerja sehingga memudahkan memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan. Adapun waktu penelitian, direncanakan berlangsung selama dua bulan, yaitu pada bulan Juni – Agustus 2020.

#### **4.3 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada AMI-AIPI Makassar sebanyak 32 orang pegawai.

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Teknik sampling jenuh (sensus) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 32 orang pegawai.

#### **4.4 Skala dan Pengukuran Data**

Pengukuran data penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden terhadap obyek (Nazir, 2009). Penggunaan skala Likert karena pertimbangan sebagai berikut: (1) mempunyai banyak kemudahan; (2) mempunyai realibilitas yang tinggi dalam mengurutkan subyek berdasarkan persepsi; (3) fleksibel dibanding teknik yang lain; (4) aplikatif pada berbagai situasi. Pengolahan data, skala Likert termasuk dalam skala interval. Penentuan skala Likert dalam penelitian ini dari skala 1 sampai dengan 5. Pedoman untuk pengukuran semua variabel adalah dengan menggunakan 5 poin likert scale. kategori dari masing-masing jawaban dengan suatu kriteria sebagai berikut: Sangat Baik/Sangat Setuju (skor 5); Baik/Setuju (skor 4); Cukup baik/ Netral (skor 3); Tidak Baik/Tidak Setuju (skor 2); Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Setuju (skor 1) (Malhotra, 2010; Cooper & Seindler, 2003)

#### **4.5 Pengujian Instrumen Penelitian**

Angket sebelum digunakan dalam pengumpulan data dilapangan, harus memenuhi dua uji instrumen yaitu tingkat *validitas* dan *realibilitas*. Pengujian instrumen dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik atau sesuai dengan standar metode penelitian. Mengingat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner, maka keseriusan atau kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan merupakan unsur penting dalam penelitian. Keabsahan atau kesahihan data hasil penelitian sosial sangat

ditentukan oleh instrumen yang digunakan.

Instrumen dikatakan baik apabila memenuhi tiga persyaratan utama yaitu: (1) valid atau shahih; (2) reliabel atau andal; dan (3) praktis (Cooper dan Seindler, 2003). Bilamana alat ukur yang digunakan tidak valid atau tidak dapat dipercaya dan tidak andal atau reliabel, maka hasil penelitian tidak akan menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Oleh karena itu, untuk menguji kuisisioner sebagai instrumen penelitian maka digunakan uji validitas (*test of validity*) dan uji realibilitas (*test of reliability*).

Pada penelitian ini, uji validitas dan realibilitas, dilakukan untuk memastikan tingkat validitas dan realibilitas instrumen. Hasil analisisnya menunjukkan semua variabel penelitian adalah valid berdasarkan nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 pada semua item pernyataan setiap indikator. Kemudian nilai koefisien korelasi *cronbach alpha* lebih besar dari 0.60 menunjukkan seluruh variabel penelitian adalah realibel. Terpenuhinya validitas dan realibilitas angket, maka pengumpulan data dilapangan sudah tepat dilakukan.

#### 1. Uji Validitas Instrumen (*test of validity*)

Instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur konstruk yang akan di ukur dan dapat mengungkapkan data serta variabel-variabel yang diteliti secara konsisten. Validitas merupakan ukuran yang berhubungan dengan tingkat akurasi yang dicapai oleh sebuah indikator dalam mengukur konstruk yang seharusnya di ukur. Uji validitas adalah ketepatan skala atas pengukuran instrumen yang digunakan dengan maksud untuk menjamin bahwa alat ukur yang digunakan, dalam hal ini pernyataan

pada kuesioner sesuai dengan obyek yang diukur. Instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya.

Pengujian validitas instrumen yaitu menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau  $\alpha=0,05$ . Instrumen dikatakan valid mempunyai nilai signifikansi korelasi  $\leq$  dari 95% atau  $\alpha = 0,05$  (Sugiono, 2010). Validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *korelasi product moment Pearson*. Kriteria pengujian yang digunakan pada instrumen yang dikatakan valid jika nilai  $r \geq 0.30$  (*cut Of point*) (Sugiono, 2010).

## 2. Uji Reliabilitas Instrumen (*Test Of Reliability*)

Uji Reliabilitas adalah uji kehandalan yang bertujuan mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Kehandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur, apabila dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari jawaban atau pernyataan jika pengamatan dilakukan secara berulang. Apabila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal (reliabilitas).

## 3. Uji Asumsi Klasik

Dilakukan untuk memberi kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan meliputi:

## 4. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah situasi dimana terdapat korelasi variabel-variabel

bebas diantara satu dengan yang lainnya (Bawono, 2008). Digunakan untuk melihat data yang dipakai mempengaruhi variable independen atau malah mempengaruhi variabel yang lain. Jika variabel bebas saling berkorelasi di atas 0,90 atau nilai toleransi kurang dari 0,10 dan VIF memiliki nilai di atas 5 mengindikasikan terjadinya multikolinieritas. Model regresi mensyaratkan tidak terjadinya multikolinieritas.

#### 5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang digunakan ada penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas. Model regresi mensyaratkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### 6. Uji Autokorelasi

Merupakan suatu pengujian yang dilakukan untuk menguji hubungan (korelasi) yang terjadi antara anggota-anggota dari rangkaian sebuah pengamatan yang terjadi dalam suatu waktu. Autokorelasi menunjukkan hubungan antara nilai-nilai yang berurutan dari variabel-variabel yang sama (Bawono, 2008)

#### 7. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi kita, data variabel dependen dan variabel independen yang kita pakai apakah berdistribusi normal atau tidak (Bawono, 2008). Data penelitian yang baik adalah yang berdistribusi normal.

## 8. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menguji apakah spesifikasi model yang digunakan sudah tepat atau lebih baik menggunakan model yang lain.

Model dapat berupa linier, kuadratik, atau kubik (Bawono, 2008)

### 4.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Proses yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data primer dengan metode survei melalui instrumen penelitian (angket) dan wawancara, yaitu sebagai berikut:

1. Angket sebagai instrumen utama dalam penelitian ini berisi sejumlah item pernyataan bersifat tertutup yang disusun berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris serta informasi yang diperoleh pada Pegawai Di AMI-AIPI Makassar. Setelah instrumen penelitian disusun, terlebih dahulu dilakukan penilaian terhadap *face dan content validity*, kalimat serta maksud dari setiap pernyataan.
2. Data yang diperoleh dari distribusi instrumen penelitian secara keseluruhan selanjutnya diperiksa, ditabulasi, *di-screening*, serta dianalisis untuk menjawab dan membahas masalah yang diteliti dalam penelitian ini.

### 4.7 Teknik Analisa Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kineja pegawai. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel.

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh Pendidikan, Pelatihan dan disiplin terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh Kinerja. Sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi adalah:

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = kinerja

a = konstanta

X<sub>1</sub> = Pengembangan Pendidikan

X<sub>2</sub> = Pelatihan

X<sub>3</sub> = disiplin

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, , = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: Pengembangan Pendidikan (X<sub>1</sub>), Pelatihan (X<sub>2</sub>), dan disiplin (X<sub>3</sub>), terhadap variabel terkait yaitu Kinerja (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F. Kemudian untuk mengetahui : Pendidikan (X<sub>1</sub>), Pelatihan (X<sub>2</sub>), dan disiplin (X<sub>3</sub>), terhadap variabel terkait yaitu Kinerja (Y) secara parsial maka dilakukan uji t.

## 1. Pengujian hipotesis secara Parsial

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

- a.  $H_0$  berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b.  $H_a$  berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- c. Dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  dan dengan degree of freedom  $(n - k - 1)$  dimana  $n$  adalah jumlah observasi dan  $k$  adalah jumlah variabel independent. Sedangkan  $t$  tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar  $5\%$  dan  $df = (n - 1)$ , sehingga (Ghozali, 2006).

## 2. Pengujian hipotesis secara simultan

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- a.  $H_0$  : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b.  $H_a$  : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  dan dengan degree of freedom  $(k)$  dan  $(n - k - 1)$  dimana  $n$  adalah jumlah observasi dan  $k$  adalah variabel independent. Maka nilai  $F$  hitung dirumuskan sebagai berikut.

Dimana:

$$R^2 = R \text{ Square}$$

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{n-k}}$$

n = Banyaknya

k = Banyaknya variabel independen

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan  $\alpha$  sebesar 5% dan  $df = (n-1)$ , sehingga (Ghozali, 2006)

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig. F < 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig. F > 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Karakteristik Responden

Jumlah pegawai atau sumber daya manusia yang bertugas pada AMI-AIPI Makassar yang dijadikan sampel pada penelitian ini sebanyak 32 orang. Di bawah ini akan dipaparkan karakteristik responden secara umum menurut jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja responden bekerja di AMI-AIPI Makassar.

##### 1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin bukan menjadi ukuran bagi seorang pegawai di dalam menentukan mampu tidaknya bekerja. Akan tetapi yang terpenting adalah kemauan dan motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Hal mungkin terjadi adalah kemauan dan motivasi kerja pegawai laki-laki lebih tinggi dari pada pegawai perempuan.

Tabel 5.1: Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	32	100.00
2	Perempuan	0	0
Jumlah		32	100,00

Sumber : Hasil olah data primer 2021

Berdasarkan Tabel 5.1 di atas, menunjukkan bahwa dari 32 responden dalam penelitian ini semua responden adalah laki-laki (100%). Hal ini menunjukkan bahwa dominasi laki-laki di AMI AIPI, hal ini dapat dimaklumi

AMI AIPI. Komposisi yang demikian diharapkan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena responden laki-laki lebih leluasa memusatkan perhatian pada pelaksanaan tugas-tugas kepegawaian tanpa harus memikirkan kegiatan rumah tangga.

## 2. Usia

Usia merupakan variabel yang sangat menentukan tingkat produktivitas pegawai pada sebuah instansi. Dengan tingkat usia yang masih produktif akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang tentunya akan memberikan dampak terhadap kualitas pelayanan yang diberikan. Untuk mengetahui usia responden dalam penelitian ini disajikan karakteristik responden yang menjadi subyek dalam penelitian ini menurut usia ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 5.2 : Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	21 – 30 Tahun	5	15,63
2	31 – 40 Tahun	15	46,88
3	41 – 50 Tahun	12	37,50
4	>50 Tahun	0	0
Jumlah		32	100

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Dari Tabel 5.2 di atas menunjukkan bahwa dari 32 responden, 5 (15.63%) responden yang berusia antara 21 – 30 tahun, 15 (46.88%) responden yang berusia antara 31–40 tahun, dan 12 (37,5%) responden yang berusia

antara 41–50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi usia responden terkonsentrasi pada usia antara 31–50 tahun atau masih dalam kategori usia produktif. Faktor usia sebagaimana yang telah dipaparkan di atas, merupakan salah satu identitas yang dapat menjadi petunjuk untuk mengetahui kemampuan fisik dan kemampuan daya pikir seseorang. Semakin tua usia seseorang semakin tinggi tingkat kematangan berpikirnya dalam proses pencapaian tujuan yang hendak dicapai, prestasi dan meningkatkan kinerjanya karena masih didukung oleh kekuatan fisik energi yang menunjang untuk menjalankan aktifitas kepegawaiannya.

### 3. Tingkat Pendidikan

Tingkat kemampuan pegawai dapat dipengaruhi oleh pendidikan formal yang diperolehnya. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang pegawai diyakini akan semakin tinggi kemampuannya dalam membuat perencanaan, pelaksanaan dan melakukan evaluasi terhadap program kerja yang dibebankan kepadanya, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pendidikan formal adalah suatu indikator yang dapat mengukur motivasi pegawai AMI-AIPI Makassar untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dengan baik. Untuk hal tersebut maka perlu diperhatikan adalah penempatan pegawai yang harus disesuaikan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.3 : Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	S2	10	31,3
2	S1	16	50,0
3	SMA	6	18,2
Jumlah		32	100,00

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Pada Tabel 5.3 di atas, tentang tingkat pendidikan responden pegawai AMI-AIPI Makassar menunjukkan bahwa 10 orang (31,3%) adalah lulusan Magister (S2), 16 (50.0%) lulusan Sarjana (S1), dan SMA sebanyak 6 orang (18,2%). Dengan demikian prosentasi responden terbesar pada tingkat pendidikan Strata Satu pegawai AMI-AIPI Makassar memberikan gambaran bahwa dalam proses rekrutmen pegawai dalam lingkup AMI-AIPI Makassar sangat mendukung kinerja pegawai.

Di samping itu adanya pegawai yang berpendidikan Strata Dua yang merupakan aset yang sangat baik dalam membimbing pegawai lainya dalam rangka meningkatkan kompetensi dan motivasi sebagai wadah dalam peningkatan kinerja pegawai AMI-AIPI Makassar pada umumnya. Seiring dengan penerapan otonomi daerah, pembangunan disegala bidang khususnya pengembangan sumber daya manusia menuntut pegawai yang berkualitas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Persaingan pegawai menuntut adanya profesionalisme kerja yang semakin tinggi dan bekal keahlian yang memadai.

Tentunya pegawai tersebut didukung oleh jenjang pendidikan yang diperolehnya atau dengan kata lain latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai dapat mempengaruhi kompetensi dan kemampuan dalam melaksanakan tugas pokok yang pada akhirnya sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan data pendidikan formal pegawai AMI-AIPI Makassar sekarang ini sangat mendukung kompetensi dan motivasi kerja pegawai menuju peningkatan kinerja pegawai dan termasuk dalam kategori sangat mendukung.

#### 4. Masa Kerja

Kinerja pegawai pada AMI-AIPI Makassar dapat juga dipengaruhi oleh faktor masa kerja. Masa kerja adalah lamanya seseorang menjadi pegawai yang sekaligus merupakan pengalaman kerja pegawai yang bersangkutan.

Masa kerja ini berkaitan dengan proses belajar dengan rentang waktu tertentu setiap aparatur belajar untuk lebih efisien dan efektif dalam melaksanakan tugas serta belajar mengembangkan diri. Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa dalam rentang waktu tertentu setiap pegawai dalam lingkungan tertentu dapat belajar dari keberhasilan dalam melaksanakan tugas, baik dirinya maupun orang lain. Dengan demikian semakin lama masa kerja seorang pegawai, tentunya kesempatan bagi mereka untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik, demikian pula sebaliknya. Dengan masa kerja yang relatif lama diharapkan pengalaman, profesionalisme serta produktivitas seorang pegawai semakin tinggi. Jika diperinci masa kerja responden, maka dapat disajikan dalam tabel 5.4.

Tabel 5.4 : Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
1	< 5 Tahun	7	21,88
2	5 - 10 Tahun	12	37,50
3	10 - 20 Tahun	10	31,25
4	> 20 Tahun	3	9,38
Jumlah		32	100,00

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Data Tabel 5.4 tersebut di atas menunjukkan bahwa dari 32 responden terdapat 7 orang (21,88%) pegawai yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, 12 orang (37,5%) responden yang memiliki masa kerja antara 5–10 tahun, 10 (31,25%) responden yang memiliki masa kerja antara 10 – 20 tahun dan 3 orang (9,38%) yang memiliki masa kerja diatas 20 tahun, hal ini menunjukkan bahwa komposisi masa kerja responden terkonsentrasi di atas 5 tahun. Kondisi ini akan sangat menguntungkan karena masa kerja yang relatif lama akan melahirkan tingkat kematangan berpikir dan kematangan dalam proses peningkatan kualitas pekerjaan atau kinerja. Selain itu masa kerja di atas 15 tahun memberikan gambaran bahwa pada umumnya responden telah memiliki kemampuan dan pengalaman kerja yang sangat tinggi sehingga diharapkan bahwa dengan masa kerja yang relatif lama ini dapat meningkatkan motivasi pada masa yang akan datang dalam mendukung peningkatan kinerja yang lebih efektif dan efisien.

Disamping itu dengan masa kerja responden di atas 15 tahun dapat

diasumsikan bahwa responden tersebut telah memiliki banyak pengalaman kerja sehingga sangat memudahkan responden dalam menyelesaikan tugas keseharian mereka. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat masa kerja pegawai akan berpengaruh baik pada motivasi maupun terhadap kinerja pegawai. Namun demikian dalam banyak kasus, lamanya masa kerja seorang pegawai tidak menjadi jaminan bahwa kemampuan mereka sudah baik dan dapat meningkatkan motivasi dirinya dan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan bidangnya masing-masing.

## **5.2 Deskripsi Data Hasil Penelitian**

Deskripsi data hasil penelitian memberikan gambaran mengenai distribusi data baik berupa tabel frekuensi, ukuran pemusatan dan ukuran penyebaran. Hasil perhitungan statistik deskriptif secara lengkap dapat dilihat pada Lampiran. Adapun masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Pendidikan**

Deskripsi pendidikan didasarkan pada 5 pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap ke 5 pertanyaan tentang pendidikan dapat dilihat pada Tabel 5.5 berikut:

Tabel 5.5: Deskripsi Responden Terhadap Pendidikan

Indikator		Kriteria Penilaian					Total	Rata-rata
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak setuju	Sangat tidak setuju		
Pendidikan (X1)	X1_1	4 (12.5%)	20 (62.5%)	6 (18.8%)	2 (6.3%)	0	32 (100%)	3.81
	X1_2	8 (25.0%)	16 (50.0%)	6 (18.8%)	3 (6.3%)	0	32 (100%)	3.94
	X1_3	6 (18.8%)	17 (53.1%)	9 (28.1%)	0	0	32 (100%)	3.91
	X1_4	5 (15.6%)	18 (56.3%)	6 (18.8%)	3 (9.4%)	0	32 (100%)	3.78
	X1_5	3 (9.4%)	23 (71.9%)	4 (12.5%)	2 (6.3%)	0	32 (100%)	3.84
Rata-rata Pendidikan								3.86

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item Pendidikan dapat diuraikan sebagai berikut: 1) Pimpinan merencanakan pendidikan pegawai, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,81. 2) Pendidikan yang di ikuti pegawai memiliki tujuan yang jelas, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,94. 3) Pimpinan memperhatikan jenjang pendidikan pegawai, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,91. 4) Pegawai memiliki kemampuan dalam mengorganisir pekerjaan yang sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,78. 5) Pegawai mampu berkomunikasi dengan jelas baik dalam bentuk lisan maupun tulisan, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,84. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pendidikan umumnya berkategori tinggi dengan rata-rata 3,86

## 2. Pelatihan (X2)

Deskripsi pelatihan didasarkan pada 5 pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap ke 5 pertanyaan tentang pelatihan dapat dilihat pada Tabel 5.6 berikut:

Tabel 5.6: Deskripsi Responden Terhadap Pelatihan

Indikator		Kriteria Penilaian					Total	Rata-rata
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak setuju	Sangat tidak setuju		
Pelatihan (X2)	X2_1	5 (15.6%)	17 (53.1%)	8 (25.0%)	2 (6.3%)	0	32 (100%)	3.78
	X2_2	3 (9.4%)	20 (62.5%)	5 (15.6%)	4 (12.5%)	0	32 (100%)	3.69
	X2_3	3 (9.4%)	21 (65.6%)	8 (25.0%)	0	0	32 (100%)	3.8
	X2_4	3 (9.4%)	19 (59.4%)	9 (28.1%)	1 (3.1%)	0	32 (100%)	3.75
	X2_5	0	22 (68.8%)	4 (12.5%)	6 (18.8%)	0	32 (100%)	3.5
Rata-rata Pelatihan								3.71

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item pelatihan dapat diuraikan sebagai berikut 1) Mengikuti berbagai macam pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,78. 2) mengikuti pelatihan berjenjang pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,69. 3) Pegawai bebas melakukan inovasi dalam bekerja, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,8. 4) Jabatan/pangkat dapat mempengaruhi kebebasan dalam melakukan inovasi di dalam setiap pekerjaan, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata

3,75. 5) Khususnya yang berkaitan dalam pekerjaan pegawai selalu mampu menganalisa masalah yang terjadi di kantor, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pelatihan umumnya berkategori tinggi dengan rata-rata 3,71

### 3. Disiplin (X3)

Deskripsi disiplin didasarkan pada 9 pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap ke 9 pertanyaan tentang disiplin dapat dilihat pada Tabel 5.7 berikut:

Tabel 5.7 : Deskripsi Responden Terhadap Disiplin

Indikator		Kriteria Penilaian					Total	Rata-rata
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak setuju	Sangat tidak setuju		
Disiplin (X3)	X3_1	7 (21.9%)	17 (53.1%)	7 (21.9%)	1 (3.1%)	0	32 (100%)	3.94
	X3_2	2 (6.3%)	23 (71.9%)	5 (15.6%)	2 (6.3%)	0	32 (100%)	3.78
	X3_3	4 (12.5%)	20 (62.5%)	4 (12.5%)	4 (12.5%)	0	32 (100%)	3.75
	X3_4	1 (3.1%)	22 (68.8%)	7 (21.9%)	2 (6.3%)	0	32 (100%)	3.69
	X3_5	1 (3.1%)	21 (65.6%)	8 (25.0%)	2 (6.3%)	0	32 (100%)	3.66
	X3_6	4 (12.5%)	18 (56.3%)	9 (28.1%)	1 (3.1%)	0	32 (100%)	3.78
	X3_7	8 (25.0%)	15 (46.9%)	6 (18.8%)	3 (9.4%)	0	32 (100%)	3.88
	X3_8	3 (9.4%)	19 (59.4%)	5 (15.6%)	5 (15.6%)	0	32 (100%)	3.63
	X3_9	0	23 (71.9%)	7 (21.9%)	2 (6.3%)	0	32 (100%)	3.66
Rata-rata Disiplin								3.75

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan

dengan item disiplin dapat diuraikan sebagai berikut 1) bekerja dengan berdisiplin , pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,94. 2) Penerapan disiplin di kantor sangat baik, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,78. 3) Pimpinan memiliki standar disiplin yang tinggi, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,75. 4) bekerja sesuai dengan norma-norma yang ada, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,69. 5) Semua pegawai di kantor mentaati norma yang ada, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,66. 6) Atasan berpegang teguh pada norma yang ada, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,78. 7) Peraturan dijalankan dengan baik di kantor, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,88. 8) bekerja sesuai dengan kaidah yang ada, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,63. 9) Kaidah yang ada sesuai dengan peraturan organisasi, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,66. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata disiplin umumnya berkategori tinggi dengan rata-rata 3,75

#### 4. Kinerja pegawai

Deskripsi kinerja pegawai didasarkan pada 5 pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap ke 5 pertanyaan tentang kinerja dapat dilihat pada Tabel 5.8 berikut:

Tabel 5.8 : Deskripsi Responden Terhadap Kinerja Pegawai

Indikator		Kriteria Penilaian					Total	Rata-rata
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak setuju	Sangat tidak setuju		
Kinerja (Y)	Y_1	2 (6.3%)	23 (71.9%)	4 (21.9%)	0	0	32 (100%)	3.84
	Y_2	3 (9.4%)	22 (68.8%)	7 (21.9%)	0	0	32 (100%)	3.88
	Y_3	9 (28.1%)	15 (46.9%)	3 (9.4%)	5 (15.6%)	0	32 (100%)	3.88
	Y_4	7 (21.9%)	12 (27.5%)	11 (34.4%)	2 (6.3%)	0	32 (100%)	3.75
	Y_5	2 (6.3%)	21 (65.6%)	7 (21.9%)	2 (6.3%)	0	32 (100%)	3.72
Rata-rata Kinerja								3.81

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item kinerja pegawai dapat diuraikan sebagai berikut 1) Pegawai mampu bekerjasama sebagai anggota kelompok, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,84. 2) Pegawai memiliki kesadaran diri dalam melakukan pekerjaan, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,88. 3) Pegawai sering menangani pekerjaan dengan volume yang banyak, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,88. 4) Pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,75. 5) Pegawai mengetahui secara teknis cara melaksanakan pekerjaan dengan tepat, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,72. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata kinerja pegawai umumnya berkategori tinggi dengan rata-rata 3,81.

### 5.3 Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas

##### a. Hasil uji validitas instrumen variabel Pendidikan ( $X_1$ )

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ( $\text{sig. } r_{\text{hit}} < \alpha 0.05$ ), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.9 : Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan ( $X_1$ )

Indikator		r hit	Sig	Ket
X1	X1_1	0.893	0.000	Valid
	X1_2	0.830	0.000	Valid
	X1_3	0.858	0.000	Valid
	X1_4	0.902	0.000	Valid
	X1_5	0.837	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

##### b. Hasil uji validitas instrumen variabel Pelatihan ( $X_2$ )

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ( $\text{sig. } r_{\text{hit}} < \alpha 0.05$ ), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.10 : Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan ( $X_2$ )

Indikator		r hit	Sig	Ket
X2	X2_1	0.866	0.000	Valid
	X2_2	0.894	0.000	Valid
	X2_3	0.824	0.000	Valid
	X2_4	0.850	0.000	Valid
	X2_5	0.908	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

c. Hasil uji validitas instrumen variabel Disiplin ( $X_3$ )

Dari instrumen yang diuji cobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ( $\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha 0.05$ ), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.11 : Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin ( $X_3$ )

Indikator		r hit	Sig	Ket
X3	X3_1	0.884	0.000	Valid
	X3_2	0.889	0.000	Valid
	X3_3	0.886	0.000	Valid
	X3_4	0.903	0.000	Valid
	X3_5	0.829	0.000	Valid
	X3_6	0.790	0.000	Valid
	X3_7	0.890	0.000	Valid
	X3_8	0.864	0.000	Valid
	X3_9	0.910	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

d. Hasil uji validitas instrumen variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ( $\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha 0.05$ ), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.12 : Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator		r hit	Sig	Ket
Y	Y_1	0.833	0.000	Valid
	Y_2	0.829	0.000	Valid
	Y_3	0.948	0.000	Valid
	Y_4	0.847	0.000	Valid
	Y_5	0.869	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

## 2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Semua instrumen dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi, jika instrumen tersebut memberikan hasil yang tetap. Ini berarti bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila diujicobakan pada subyek lain dan dalam waktu yang lain pula akan mempunyai hasil yang sama. Hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5.13 berikut :

Tabel 5.13: Hasil Uji Reliabilitas

No. Item	Variabel	Nilai Alfha Crombach's	Ket
1	Pendidikan ( $X_1$ )	0.913	Realibel
2	Training ( $X_2$ )	0.915	Realibel
3	Disiplin ( $X_3$ )	0.957	Realibel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0.901	Realibel

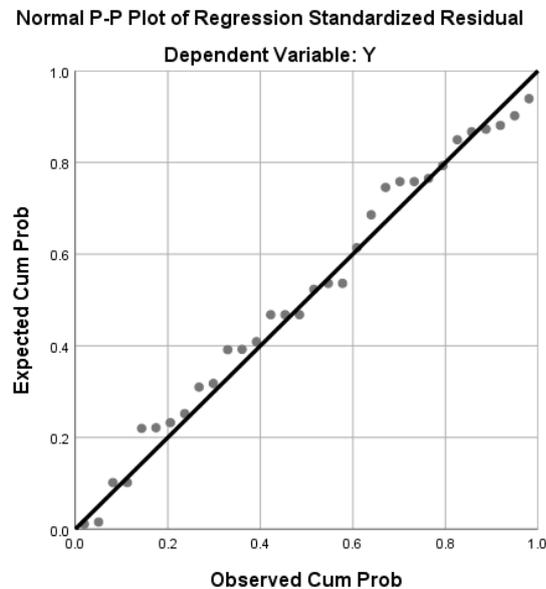
Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan perhitungan hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan Program SPSS Versi 25 menunjukkan bahwa semua variabel realibel, karena nilai alfha crombachtnya melebihi dari 0,60.

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati tidak. Cara mendeteksi normalitas dilakukan dengan cara yaitu dengan analisis grafik. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal (Ghozali, 2006). Uji normalitas data dapat dilihat pada Gambar 2.

Gambar 2: Uji Normalitas Data



Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Dengan melihat tampilan grafik Normal P-Plot dapat disimpulkan bahwa pola distribusi data mendekati normal. Hal tersebut terlihat dari sebaran titik-titik pada grafik mendekati garis diagonal.

#### 4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2006). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas dilihat pada tabel 5.14 berikut.

Tabel 5.14 : Hasil Uji Multikolinearitas Data

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	0,104	9.657
	X2	0,090	11.114
	X3	0,096	10.428

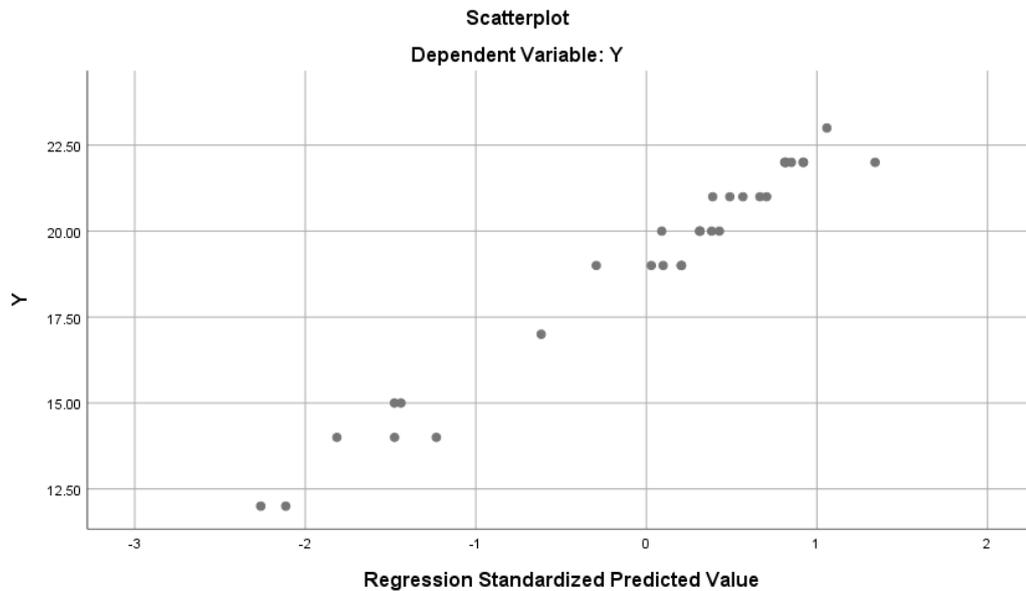
Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas jika mempunyai nilai Tolerance dibawah 1 dan nilai VIF di bawah 10. Dari Tabel 14 dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai *Tolerance* berada di bawah 1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 pada variabel X1, sedangkan variabel X2 dan X3 nilai VIF lebih dari 10, yang berarti tidak terjadi multikolinearitas pada variabel X1. Sedangkan pada variabel X2 dan X3 terjadi multikoliniearitas.

#### 5. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada akuntan dengan menggunakan uji glejser ditunjukkan pada Gambar 5.3 di bawah ini.

Gambar 3: Hasil Uji Glejser



Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser diperoleh bahwa data tersebar diatas dan dibawah titik nol pada sumbu Y. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dan hasil uji dapat dilanjutkan.

## 5.4 Pengujian Hipotesis

### 1. Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi.

Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.15: Hasil Regresi Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,277	0,458	0.651
Pendidikan (X <sub>1</sub> ),	0,553	5,831	0.000
Pelatihan (X <sub>2</sub> )	0,218	2.095	0.045
Disiplin (X <sub>3</sub> )	0,120	2,165	0.039

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = -0,277 + 0,553 X_1 + 0,218 X_2 + 0,120 X_3$$

## 2. Uji Statistik

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan statistik t dan statistik F. Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi  $\alpha=5$  persen. Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu secara bersama-sama apakah variabel independen (pengembangan pendidikan, pelatihan dan disiplin) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi  $\alpha=5$  persen.

### a. Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 5.16 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel pendidikan, pelatihan dan disiplin secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5.16: Hasil Uji F

Model	Sum of Squars	Df	Mean square	F	P
Regression	305.243	3	101.748	330.027	0,000
Residual	8.632	28	0.308		
Total	313.875	31			

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.16, didapatkan nilai F statistik sebesar 330,027 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara pendidikan, pelatihan dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada AMI-AIPI Makassar.

b. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara (pendidikan, pelatihan dan disiplin) berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap kinerja pegawai pada AMI-AIPI Makassar pada tingkat signifikansi  $\alpha=5$  persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 5.17: Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,277	0,458	0.651
Pendidikan ( $X_1$ )	0,553	5,831	0.000
Pelatihan ( $X_2$ )	0,218	2.095	0.045
Disiplin ( $X_3$ )	0,120	2,165	0.039

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.17 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai pada AMI-AIPI Makassar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada AMI-AIPI Makassar.
- 2) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada AMI-AIPI Makassar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,045 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada AMI-AIPI Makassar.
- 3) Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada AMI-AIPI Makassar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,039 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada AMI-AIPI Makassar.

### 3. Uji Beta dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.18: Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Constanta		0.651
X <sub>1</sub>	0,568	0.000
X <sub>2</sub>	0,219	0.045
X <sub>3</sub>	0,219	0.039

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi pendidikan, pelatihan dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel pendidikan (X<sub>1</sub>).

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai  $R^2$  yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted*  $R^2$  untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai *adjusted*  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted ( $R^2$ ) pada AMI-AIPI Makassar dapat dilihat pada Tabel 5.19 berikut:

Tabel 19: Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	Model Summary <sup>b</sup>			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.986	.972	.970	0.55625

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan output SPSS pada tabel 19 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada sebesar 0,972, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan disiplin ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,972 atau 97.2% variansi kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan disiplin ( $X_3$ ). Sedangkan sisanya 2,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

## 5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa kinerja pegawai pada AMI-AIPI Makassar dalam kategori tinggi, ini menunjukkan bahwa pegawai telah bekerja dengan baik sesuai dengan visi misi AMI-AIPI Makassar.

Hasil analisis statistik secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan disiplin ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai pada AMI-AIPI Makassar. Hasil penelitian relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriyadi (2012), Kartikawangi (2008),

Andilan Mandasari (2014), SantiDarwinanti (2010), dan Parulian Hutapea (2012).

Dalam bagian ini akan dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

#### 1. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hiptesis menunjukkan bahwa pendidikan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitriyadi (2012), Kartikawangi (2008), Santi Darwinanti (2010) dan Parulian Hutapea (2012) yang menemukan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Thoha (2008) mengemukakan bahwa alasan dan perlunya diadakan pendidikan bagi pegawai antara lain: Perlunya pembaharuan dan penyempurnaan di bidang administrasi untuk dapat menanggulangi dan mendukung perkembangan sosial ekonomi. Kemudian perlu diberikan berbagai orientasi baru, pengenalan pada pelbagai teknik-teknik administrasi maupun manajemen yang dirasakan masih lemah; Perluasan atau bertambahnya fungsi-fungsi pemerintahan yang harus dilaksanakan; dan Merupakan kenyataan masih langkanya tenaga-tenaga kepegawaian yang cukup ahli.

Sedangkan Sastrohadiwiryo (2002) menyatakan bahwa Pendidikan dan Pelatihan merupakan salah satu kunci manajemen sumber daya manusia

dan tanggungjawab yang tidak dapat dilaksanakan secara sembarangan. Artinya efektifitas Pelatihan dapat terjamin, perlu penanganan yang serius baik yang menyangkut sarana maupun prasarananya. Pendidikan dan Pelatihan merupakan dua hal yang hampir sama maksud pelaksanaannya, namun ruang lingkupnya yang membedakan karakteristik kedua kegiatan tersebut. Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, atau sikap individu sumber daya manusia, sehingga dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja dalam suatu organisasi. Pendidikan berhubungan dengan penambahan ilmu pengetahuan.

## 2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh Fitriyadi (2012), Kartikawangi (2008), Santi Darwinanti (2010) dan Parulian Hutapea (2012) yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hal sama dikemukakan oleh Simamora (2012:140) menyatakan usaha memperbaiki kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan Pelatihan, mencegah organisasi berhubungan dengan pegawai-pegawai yang tidak kompeten terutama dalam masalah disiplin dan pegawai-pegawai yang memiliki kecakapan yang telah ketinggalan zaman.

Pelatihan merupakan usaha organisasi yang sengaja dilakukan untuk meningkatkan kinerja sekarang dan yang akan datang dengan meningkatkan

kemampuan. Nitisemito (2005:86) memberikan definisi Pendidikan dan Pelatihan adalah suatu kegiatan dari organisasi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai yang sesuai dengan keinginan dari organisasi yang bersangkutan.

Jika Pelatihan merupakan suatu solusi terbaik, maka para pimpinan oleh manajer harus memutuskan program. Pelatihan yang tepat untuk diikuti oleh para pegawai. Ketepatan teknik dan Pelatihan tertentu tergantung pada tujuan yang hendak dicapai, identifikasi mengenai apa yang diinginkan agar para pegawai mengetahui apa yang dilakukan.

Pelatihan yang berbeda akan berakibat pada pemakaian metode Pelatihan dapat kita gambarkan bahwa tujuan Pelatihan dengan orientasi semangat kerja, keterampilan pada pekerjaan membutuhkan keterampilan manusia, keterampilan manajemen dan pendidikan, sedangkan Pelatihan yang sesuai juga akan sangat tergantung pada tujuan Pelatihan itu sendiri.

### 3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh Santi Darwinanti (2010) dan Parulian Hutapea (2012) yang menemukan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan suatu faktor penentu prestasi kerja pegawai

yang amat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan dalam sebuah perusahaan. Peran serta disiplin kerja dalam menentukan prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dapat dikatakan apabila pegawai mempunyai disiplin kerja yang baik maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009 : 89), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya disiplin kerja yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

#### 4. Variabel yang Paling Dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi pendidikan, pelatihan dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai AMI-AIPI Makassar. Sedangkan secara parsial yang dominan berpengaruh adalah variabel Pendidikan ( $X_1$ ).

Mulianto (2005:14) menyatakan bahwa upaya untuk meningkatkan prestasi kerja individu sumber daya manusia dalam suatu organisasi, dapat ditempuh melalui kegiatan pendidikan, Pelatihan dan pengembangan sesuai dengan fungsinya. sasaran dari suatu kegiatan pendidikan dalam prestasi kerja adalah memberikan peluang yang banyak kepada individu sumber daya manusia dalam mencerdaskan dirinya untuk gemar belajar, menuntut ilmu, dapat menambah pengetahuan dan wawasannya terhadap berbagai hal yang

berkaitan dengan dunia kerja yang dihadapinya.

## **BAB VI**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pendidikan akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada AMI-AIPI Makassar.
2. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin sering pegawai diikutkan dalam pelatihan akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada AMI-AIPI Makassar.
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin disiplin pegawai akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada AMI-AIPI Makassar.
4. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel pengembangan pendidikan, pelatihan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa peningkatan pengembangan pendidikan, pelatihan dan disiplin akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai AMI-AIPI Makassar sebesar 97,2%

## **6.2 Saran**

1. Perlu pengembangan pendidikan kepada semua pegawai AMI-AIPI dengan mendorong pegawai untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi sehingga kemampuan dan pemahaman pegawai semakin meningkat yang dapat berdampak pada meningkatnya kinerja.
2. Perlu mendorong pegawai untuk mengikuti training baik intern maupun ekstern yang terkait dengan bidang pekerjaan pegawai.
3. Perlu peningkatan disiplin pegawai dengan pemberian sanksi dan teguran pada pegawai yang tidak disiplin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azmi, Yan, 2015. Pengertian Informasi. <http://yanazami.blogspot.com/2015/11/pengertian-informasi.html>. 3/11/2015
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hamalik, Oemar. 2006. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Training Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_, 2012. *Manajemen Dasar: Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Pengembangan Tupoksi SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Pengembangan Tupoksi Berbasis Kemampuan ~ Competency Based Human Resources Management*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Mulyadi dan Johny, Setyawan, 2012. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen, Edisi Kedua, Cetakan Pertama*, Penerbit Aditya Media, Yogyakarta.
- Nurfitriana, dkk. 2005. Teknologi informasi, sistem pengukuran Pengembangan Tupoksi, dan sistem penghargaan sebagai pemoderasi hubungan antara total quality management dengan Pengembangan Tupoksi manajerial. *Akuntabilitas*, Vol. 5, 2005.
- Poerwopoespito, F.X. Oerip. S dan T.A. Tatag Oetomo. 2006. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta: Grasindo.
- Royen, Rum 2012. Profesionalisme Aparatur Pemda Tobasa. *Jurnal. Medan: USU*
- Seesar, Yolivia, Astrianiez, 2010. Perbandingan Implementasi insourching, Consourching dan Outsourcing Dalam Pengembangan Sistem Informasi. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sudarmanto. 2009. *Pengembangan Tupoksi dan Pengembangan Pengetahuan SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suuyolo, Dauang. 2012. Teori, Kuesiuner, Dun Aiiulisis Dulu Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian). Jakarta: CAPS (Cerjter for Academic

Publishing Service).

Sutarman, 2009. Pengaruh TQM terhadap Pengembangan Tupoksi Managerial dengan sistem Pengukuran Pengembangan Tupoksi dan Sistem Penghargaan sebagai variabel moderating (studi empiris pada Hotel di Indonesia) Simposium Nasional Akuntansi VI Surabaya, 16-17 Oktober 2009).

Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tjokrowinoto, Muljarto. 2006. *Pembangunan, Dilema dan Tantangan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar

Wibowo. 2012. *Manajemen Pengembangan Tupoksi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

# LAMPIRAN

## LAMPIRAN

- **UJI VALIDITAS ITEM ( $r > 0.3494$ )**

- 1. Validitas Pendidikan (X1)**

		Correlations					
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.657**	.662**	.772**	.779**	.893**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X1_2	Pearson Correlation	.657**	1	.658**	.672**	.549**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X1_3	Pearson Correlation	.662**	.658**	1	.751**	.659**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X1_4	Pearson Correlation	.772**	.672**	.751**	1	.681**	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X1_5	Pearson Correlation	.779**	.549**	.659**	.681**	1	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32
X1	Pearson Correlation	.893**	.830**	.858**	.902**	.837**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- 2. Validitas Training (X2)**

		Correlations					
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.735**	.631**	.681**	.684**	.866**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2_2	Pearson Correlation	.735**	1	.646**	.673**	.783**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2_3	Pearson Correlation	.631**	.646**	1	.648**	.734**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2_4	Pearson Correlation	.681**	.673**	.648**	1	.717**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2_5	Pearson Correlation	.684**	.783**	.734**	.717**	1	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2	Pearson Correlation	.866**	.894**	.824**	.850**	.906**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 3. Validitas Disiplin (X3)

		Correlations									
		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6	X3_7	X3_8	X3_9	X3
X3_1	Pearson Correlation	1	.745**	.782**	.750**	.671**	.515**	.878**	.744**	.799**	.884**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X3_2	Pearson Correlation	.745**	1	.770**	.821**	.719**	.725**	.708**	.752**	.780**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X3_3	Pearson Correlation	.782**	.770**	1	.743**	.718**	.718**	.760**	.660**	.780**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X3_4	Pearson Correlation	.750**	.821**	.743**	1	.733**	.766**	.759**	.762**	.796**	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X3_5	Pearson Correlation	.671**	.719**	.718**	.733**	1	.671**	.633**	.674**	.767**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X3_6	Pearson Correlation	.515**	.725**	.718**	.766**	.671**	1	.610**	.597**	.652**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X3_7	Pearson Correlation	.878**	.708**	.760**	.759**	.633**	.610**	1	.756**	.806**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X3_8	Pearson Correlation	.744**	.752**	.660**	.762**	.674**	.597**	.756**	1	.793**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X3_9	Pearson Correlation	.799**	.780**	.780**	.796**	.757**	.652**	.806**	.793**	1	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X3	Pearson Correlation	.884**	.889**	.886**	.903**	.829**	.790**	.890**	.864**	.910**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 4. Validitas Kinerja (Y)

		Correlations					
		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y
Y_1	Pearson Correlation	1	.721**	.707**	.552**	.788**	.833**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Y_2	Pearson Correlation	.721**	1	.780**	.530**	.672**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Y_3	Pearson Correlation	.707**	.780**	1	.800**	.744**	.948**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Y_4	Pearson Correlation	.552**	.530**	.800**	1	.631**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Y_5	Pearson Correlation	.788**	.672**	.744**	.631**	1	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32
Y	Pearson Correlation	.833**	.829**	.948**	.847**	.869**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- **UJI RELIABILITAS**

1. **RELIABILITAS PENDIDIKAN (X1)**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	5

→ Nilai Cronbach's Alpha  
0.913 > 0.50

2. **RELIABILITAS TRAINING (X2)**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	5

→ Nilai Cronbach's Alpha  
0.915 > 0.50

### 3. RELIABILITAS DISIPLIN (X3)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.957	9

→ Nilai Cronbach's Alpha  
 $0.957 > 0.50$

### 4. RELIABILITAS KINERJA (Y)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	5

→ Nilai Cronbach's Alpha  
 $0.901 > 0.50$

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**

- 1. DESKRIPTIF RESPONDEN**

**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	32	100.0	100.0	100.0

**Umur**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	27.00	1	3.1	3.1	3.1
	28.00	2	6.3	6.3	9.4
	29.00	1	3.1	3.1	12.5
	30.00	1	3.1	3.1	15.6
	31.00	4	12.5	12.5	28.1
	32.00	1	3.1	3.1	31.3
	33.00	2	6.3	6.3	37.5
	34.00	2	6.3	6.3	43.8
	35.00	4	12.5	12.5	56.3
	37.00	2	6.3	6.3	62.5
	41.00	1	3.1	3.1	65.6
	42.00	2	6.3	6.3	71.9
	43.00	1	3.1	3.1	75.0
	45.00	1	3.1	3.1	78.1
	46.00	1	3.1	3.1	81.3
	47.00	2	6.3	6.3	87.5
	48.00	1	3.1	3.1	90.6
	49.00	1	3.1	3.1	93.8
	50.00	2	6.3	6.3	100.0
	Total		32	100.0	100.0

**Masa Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1
	4.00	6	18.8	18.8	21.9
	6.00	1	3.1	3.1	25.0
	7.00	3	9.4	9.4	34.4
	8.00	2	6.3	6.3	40.6
	9.00	2	6.3	6.3	46.9
	10.00	4	12.5	12.5	59.4
	11.00	2	6.3	6.3	65.6
	12.00	2	6.3	6.3	71.9
	13.00	2	6.3	6.3	78.1
	14.00	1	3.1	3.1	81.3
	15.00	1	3.1	3.1	84.4
	16.00	1	3.1	3.1	87.5
	17.00	1	3.1	3.1	90.6
	21.00	1	3.1	3.1	93.8
	22.00	2	6.3	6.3	100.0
	Total		32	100.0	100.0

**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	16	50.0	50.0	50.0
	S2	10	31.3	31.3	81.3
	SMA	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

## 2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

### Item Pendidikan (X1)

X1_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.3	6.3	6.3
	3.00	6	18.8	18.8	25.0
	4.00	20	62.5	62.5	87.5
	5.00	4	12.5	12.5	100.0
Total		32	100.0	100.0	

X1_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.3	6.3	6.3
	3.00	6	18.8	18.8	25.0
	4.00	16	50.0	50.0	75.0
	5.00	8	25.0	25.0	100.0
Total		32	100.0	100.0	

X1_3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	28.1	28.1	28.1
	4.00	17	53.1	53.1	81.3
	5.00	6	18.8	18.8	100.0
Total		32	100.0	100.0	

X1_4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	9.4	9.4	9.4
	3.00	6	18.8	18.8	28.1
	4.00	18	56.3	56.3	84.4
	5.00	5	15.6	15.6	100.0
Total		32	100.0	100.0	

X1_5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.3	6.3	6.3
	3.00	4	12.5	12.5	18.8
	4.00	23	71.9	71.9	90.6
	5.00	3	9.4	9.4	100.0
Total		32	100.0	100.0	

### Item Training (X2)

X2_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.3	6.3	6.3
	3.00	8	25.0	25.0	31.3
	4.00	17	53.1	53.1	84.4
	5.00	5	15.6	15.6	100.0
Total		32	100.0	100.0	

**X2\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	12.5	12.5	12.5
	3.00	5	15.6	15.6	28.1
	4.00	20	62.5	62.5	90.6
	5.00	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X2\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	25.0	25.0	25.0
	4.00	21	65.6	65.6	90.6
	5.00	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X2\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	9	28.1	28.1	31.3
	4.00	19	59.4	59.4	90.6
	5.00	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X2\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	18.8	18.8	18.8
	3.00	4	12.5	12.5	31.3
	4.00	22	68.8	68.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**Item Disiplin (X3)****X3\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	7	21.9	21.9	25.0
	4.00	17	53.1	53.1	78.1
	5.00	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X3\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.3	6.3	6.3
	3.00	5	15.6	15.6	21.9
	4.00	23	71.9	71.9	93.8
	5.00	2	6.3	6.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X3\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	12.5	12.5	12.5
	3.00	4	12.5	12.5	25.0
	4.00	20	62.5	62.5	87.5
	5.00	4	12.5	12.5	100.0
Total		32	100.0	100.0	

**X3\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.3	6.3	6.3
	3.00	7	21.9	21.9	28.1
	4.00	22	68.8	68.8	96.9
	5.00	1	3.1	3.1	100.0
Total		32	100.0	100.0	

**X3\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.3	6.3	6.3
	3.00	8	25.0	25.0	31.3
	4.00	21	65.6	65.6	96.9
	5.00	1	3.1	3.1	100.0
Total		32	100.0	100.0	

**X3\_6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	9	28.1	28.1	31.3
	4.00	18	56.3	56.3	87.5
	5.00	4	12.5	12.5	100.0
Total		32	100.0	100.0	

**X3\_7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	9.4	9.4	9.4
	3.00	6	18.8	18.8	28.1
	4.00	15	46.9	46.9	75.0
	5.00	8	25.0	25.0	100.0
Total		32	100.0	100.0	

**X3\_8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	15.6	15.6	15.6
	3.00	5	15.6	15.6	31.3
	4.00	19	59.4	59.4	90.6
	5.00	3	9.4	9.4	100.0
Total		32	100.0	100.0	

**X3\_9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.3	6.3	6.3
	3.00	7	21.9	21.9	28.1
	4.00	23	71.9	71.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**Item Kinerja (Y)****Y\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	21.9	21.9	21.9
	4.00	23	71.9	71.9	93.8
	5.00	2	6.3	6.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**Y\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	21.9	21.9	21.9
	4.00	22	68.8	68.8	90.6
	5.00	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**Y\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	15.6	15.6	15.6
	3.00	3	9.4	9.4	25.0
	4.00	15	46.9	46.9	71.9
	5.00	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

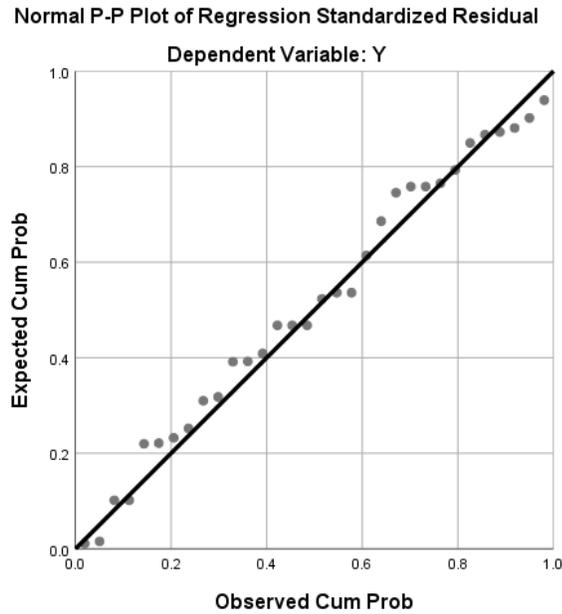
**Y\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.3	6.3	6.3
	3.00	11	34.4	34.4	40.6
	4.00	12	37.5	37.5	78.1
	5.00	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**Y\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.3	6.3	6.3
	3.00	7	21.9	21.9	28.1
	4.00	21	65.6	65.6	93.8
	5.00	2	6.3	6.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

- **UJI ASUMSI KLASIK**
  - 1. UJI NORMALITAS**



**2. UJI MULTIKOLINERITAS → NILAI VIF < 10.00**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1.	(Constant)	.277	.605		.458	.651					
	X1	.553	.095	.568	5.831	.000	.976	.741	.183	.104	9.657
	X2	.218	.104	.219	2.095	.045	.956	.368	.066	.090	11.114
	X3	.120	.056	.219	2.165	.039	.953	.379	.068	.096	10.428

a. Dependent Variable: Y

### 3. UJI AUTOKORELASI

- Jumlah  $n = 32$
- jumlah  $k$  (independen variabel) = 3
- Nilai  $dL = 1.243$
- Nilai  $dU = 1.650$
- Nilai  $Dw = 1.851$
- Kesimpulan =  $Dw > dU$  ( $1.851 > 1.650$ ) = Tidak Terdapat autokorelasi

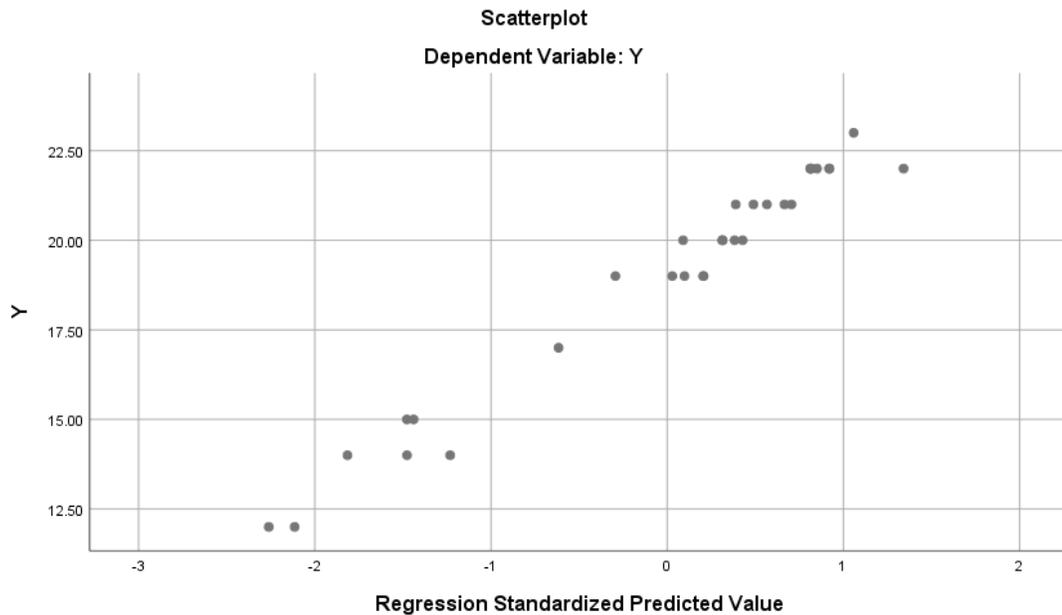
**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.986 <sup>a</sup>	.972	.970	.55626	.972	330.027	3	28	.000	1.851

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2  
b. Dependent Variable: Y

### 4. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 2.045**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Correlations			Collinearity Statistics			
		B	Std. Error	Beta	1	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VF
1	(Constant)	.277	.605		.458	.651					
	X1	.553	.095	.568	.5831	.009	.976	.741	.183	.104	9.657
	X2	.218	.104	.219	2.095	.045	.956	.368	.066	.090	11.114
	X3	.120	.056	.219	2.165	.035	.953	.379	.068	.096	10.428

a. Dependent Variable: Y

2. **UJI F → F TABEL = 2.95**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	305.243	3	101.748	330.027	.000 <sup>b</sup>
	Residual	8.632	28	.308		
	Total	313.875	31			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

3. **UJI KOEFISIEN REGRESI**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.966 <sup>a</sup>	.972	.970	.55526	.972	330.027	3	28	.000	1.851

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y