PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BANDUNG

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Sarjana Manajemen

Program Studi S1 Manajemen

AYUNITA MUTIA NURSANTI

NPM : A10160219

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) EKUITAS

BANDUNG

2021

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BANDUNG

AYUNITA MUTIA NURSANTI

A10160219

Bandung, 03 Maret 2021

Pembimbing



Dr. Rr. Rachmawati, SE., M.Si

Mengetahui,

Ketua STIE Ekuitas	**Ketua Program Studi S1 Manajemen**
	
Prof. Dr.rer.nat. M. Fani Cahyandito, S.E., M.Sc., CSP	**Mirza H.Yuneline, ST., MBA., QWP., CRA**

Tanggung Jawab Yuridis ada Pada Penulis

PERNYATAAN

PROGRAM SARJANA

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) EKUITAS maupun di perguruan tunggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Pembimbing dan Penguji.
3. Dalam karya tulis ini yidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah yang disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Bandung, 03 Maret 2021

Ayunita Mutia Nursanti

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BANDUNG

Oleh:
Ayunita Mutia Nursanti

Pembimbing :
Dr. Rr. Rachmawati, SE., M.Si

ABSTRAK

Pada penelitian yang dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung yang bergerak dalam bidang pemerintahan. Fenomena yang terjadi adalah kinerja dan disiplin kerja karyawan yang rendah dalam melaksanakan tugasnya, pimpinan yang tidak memberikan sanksi tegas kepada karyawan yang melanggar SOP. Serta kompetensi yang belum optimal karena pimpinan menempatkan karyawan tidak sesuai dengan kompetensinya.Tujuan penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung yang berjumlah 60 responden menggunakan teknik sensus.Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Uji yang digunakan untuk menguji instrument penelitian berupa uji validitas dan reliabilitas.Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda pada taraf signifikansi sebesar 5%.

Berdasarkan hasil kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 48%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara simultan variabel (X1) kompetensi dan variabel (X2) disiplin kerja memiliki pengaruh yang tidak cukup kuat terhadap variabel (Y) kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

THE EFFECT OF COMPETENCY AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN EMPLOYEES AND HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT IN BANDUNG DISTRICT

By:
Ayunita Mutia Nursanti

Advisor:
Dr. Rr. Rachmawati, SE., M.Si

ABSTRACT

In research conducted at the Bandung District Personnel and Human Resources Development Agency which is engaged in government. The phenomenon that occurs is the low performance and work discipline of employees in carrying out their duties, leaders who do not give strict sanctions to employees who violate the SOP. As well as competencies that are not optimal because the leadership places employees not according to their competence. The purpose of this study was to determine the effect of work competence and discipline on employee performance.

The object in this study were 60 employees at the Personnel and Human Resources Development Agency of Bandung Regency using census techniques. This study used a questionnaire as a data collection tool. The test used to test the research instrument in the form of validity and reliability tests. The data analysis used multiple linear regression analysis at a significance level of 5%.

Based on the results of competence (X1) and work discipline (X2) it affects employee performance (Y) by 48%. These results indicate that simultaneously the variable (X1) competence and variable (X2) work discipline have insufficient influence on the variable (Y) employee performance.

Keywords: Competence, Work Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dengan mengucapkan Alhamdulillahirobil'alamin, serta memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, tak lupa shalawat beserta salam penulis curahkan kepada junjunan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan** Skripsi ini disusun guna menyelesaikan Studi Jenjang (S1) Prodi Manajemen.

Dalam mempersiapkan dan menyelesaikan penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan.Hal ini, mengingat keterbatasan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan yang dimiliki penulis dalam mengelola serta menyajikan skripsi ini.Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan untuk perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik moril maupun materil dan bimbingan pengarahan serta dorongan dari berbagai pihak yang sangat membantu kelancaran dalam penelitian dan penulisan skripsi ini. Maka dari itu dengan kerendahan hati, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Terima kasih kepada orang tua saya, dan kaka saya, yang telah memberikan doa dan semangat kepada penulis sehingga bisa menulis skripsi ini.

2. Prof. Dr.rer.nat. M. Fani Cahyandito, SE., M.Sc., CSP selaku Ketua STIE EKUITAS.
3. Dr. Ir. Dani Dagustani, MM selaku Wakil Ketua I STIE EKUITAS.
4. Dr. Hj. Neneng Hayati, SE., MM selaku Wakil Ketua II STIE EKUITAS.
5. Dr. Anton Mulyono Azis, SE., MT selaku Wakil Ketua III STIE KUITAS.
6. Ibu Mirza Hedismarlina Yuneline, ST., MBA., QWP selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen STIE Ekuitas.
7. Ibu Terra Saptina Maulani, SE., M.Si selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajamen STIE Ekuitas.
8. Terima kasih kepada dosen pembimbing Ibu Dr. Rr. Rachmawati, SE., M.Si. Yang telah membimbing dari awal sampai akhir.
9. Terima kasih kepada pacar saya Hendri Nopiana yang telah memberikan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Terima kasih kepada Ressy Syafitri yang telah membantu dan menemani dalam penulisan skripsi dengan baik dan terima kasih telah mendengarkan keluh kesah yang penulis ini rasakan.
11. Terima kasih kepada Rismayaty, Restiani Nur Anissa sahabat terdekat seperjuangan selama kuliah dari awal sampai dengan akhir yang telah memberikan semangat dan membantu memberikan saran dalam penulisan skripsi.
12. Terima kasih kepada Pimpinan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung yang telah memberikan informasi mengenai penelitian.

13. Melalui Skripsi ini, saya berharap dapat bermanfaat bagi seluruh pihakmeskipun peneliti sadari bahwa Skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan. Peneliti pun berharap bahwa pembuatan Skripsi ini dapat menjadi tumpuan untuk menyusun karya ilmiah yang lebih baik lagi.

Bandung, 03 Maret 2021

Ayunita Mutia Nursanti

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PERNYATAAN

ABSTRAK….....iii

***ABSTRACT*….....iv**

KATA PENGANTAR….....v

DAFTAR ISI….....viii

DAFTAR TABEL….....xii

DAFTAR GAMBAR….....xvii

DAFTAR

LAMPIRAN….....xviii

BAB I PENDAHULUAN..... 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 9

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian 10

1.4 Kegunaan Penelitian..... 10

1.4.1 Manfaat Teoritis 11

1.4.2 Manfaat Praktis.....11

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian..... 12

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS PENELITIAN 13

2.1 Tinjauan Pustaka 13

2.1.1 Pengertian Kompetensi.....13

2.1.1.1 Dimensi dan Indikator Kompetensi.....14
2.1.2 Pengertian Disiplin 16
2.1.2.1 Dimensi Disiplin Kerja.....17
2.1.3 Pengertian Kinerja 20
2.1.3.1 Penilaian Kinerja Pegawai.....21
2.1.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja.....22
2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Kinerja 23
2.2 Penelitian Terdahulu..... 26
2.3 Kerangka Pemikiran 29
2.4 Hipotesis Penelitian 30
BAB III METODE PENELITIAN 31
3.1 Objek Penelitian 31
3.1.1 Sejarah Dan Profil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 31
3.1.2 Logo BKPSDM Kabupaten Bandung 33
3.1.3 Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung 33
3.1.3.1 Visi 33
3.1.3.2 Misi.....34
3.1.3.3 Struktur BKPSDM Kabupaten Bandung.....35
3.2 Metode Penelitian..... 35
3.2.1 Metode Yang Digunakan.....35
3.2.2 Operasional Variabel Penelitian 36
3.3 Populasi, Teknik Pengelolaan Sampel dan Alat Ukur Penelitian 40

3.3.1 Populasi 40
3.3.2 Sampel 40
3.3.3 Teknik Pengumpulan Data 40
3.4 Teknik Pengolahan Data 42
3.4.1 Skala Data.....42
3.5 Analisis Verifikatif 44
3.6 Uji Asumsi Klasik 45
3.6.1 Uji Normalitas 45
3.7 Uji Validitas 45
3.8 Uji Reliabilitas..... 47
3.8.1 Rancangan Pengujian Hipotesis 48
3.8.2 Analisis Linear Berganda 48
3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi.....49
3.8.4 Uji Koefisien Determinasi dan Korelasi 49
3.8.5 Uji Parsial (Uji T).....50
3.8.6 Uji Simultan (Uji F) 51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 53
4.1 Hasil Penelitian..... 53
4.1.1 Kriteria Responden.....54
4.1.2 Hasil Pengujian Instrumen 56
4.2 Pembahasan Penelitian 61
4.2.1 Pembahasan Kompetensi Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Kabupaten Bandung 61

4.2.2 Pembahasan Disiplin Kerja Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten 75
4.2.3 Pembahasan Kinerja Karyawan Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten 87
4.3 Analisis Regresi Linear Berganda 99
4.4 Koefisien Korelasi 101
4.4.1 Hasil Uji Koefisien Korelasi 101
4.5 Koefisien Determinasi 102
4.6 Pengujian Hipotesis 103
4.6.1 Hasil Hipotesis Secara Parsial (Uji – t) 103
4.6.2 Hasil Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F) 105
4.7 Pembahasan 106
4.7.1 Gambaran Komepetensi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 106
4.7.2 Gambaran Disiplin Kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 106
4.7.3 Gambaran Kinerja Karyawan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 107
4.7.4 PengaruhKompetensiTerhadap Kinerja Karyawan 108
4.7.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....108
4.7.6 Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 109
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 110
5.1 Kesimpulan..... 110

5.2 Saran 111

DAFTAR PUSTAKA 113

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil kuisoner Pra survey mengenai kompetensi pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia…….16

Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung Tahun 2019 ……18

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Disiplin Kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung……...19

Tabel 1.4 Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung Tahun 2019 ……..21

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu……..39

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian (X1) Kompetensi……51

Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian (X2) Disiplin Kerja……52

Tabel 3.3 Operasional Variabel Penelitian (Y) Kinerja Karyawan……53

Tabel 3.4 Kriteria Bobot Nilai Alternatif……...56

Tabel 3.5 Skala *Likert*…….57

Tabel 3.6 Kategori Interval Kuesioner……...58

Tabel 3.7 Kriteria Bobot Nilai Alternatif……...61

Tabel 3.8 Kriteria Penafsiran Tingkat Hubungan Antar Variabel…….64

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin……...69

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan……70

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia……...71

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kompetensi…….72

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja……..73

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan……...74

Tabel 4.7 Reliabilitas Variabel Kompetensi……..75

Tabel 4.8 Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja……...76

Tabel 4.9 Reliabilitas Variabel Kinerja……..76

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Termotivasi Untuk Mengembangkan Karir Sesuai Dengan Kompetensinya……77

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Didalam melaksanakan tugas, watak pegawai akan mempengaruhi sikap…….78

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Pegawai harus mempunyai konsep diri dalam bersikap untuk menjadi kompeten…….79

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Menempatkan Pegawai Sesuai dengan Pendidikan ……..80

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Tugas, Pimpinan Mempertimbangkan Pengetahuan Yang Dimiliki Untuk Wewenang Pekerjaan.....81

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Harus Memiliki Pengetahuan atau Mengatur Tugas Secara Efektif Dalam Mengidentifikasi Masalah……..82

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Harus Bisa Beradaptasi Dengan Perubahan Teknologi dan Tugas Pokok Yang Diberikan Pimpinan……..83

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Harus Memiliki Keterampilan Administratif Untuk Meningkatkan Kinerja….....84
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Membantu Antar Sesama Pekerja Yang Sedang Mengalami Kesulitan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan…….85
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Setiap Pegawai Harus Mampu Komunikasi Secara Terampil……86
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Yang Bekerja Diberikan Keterampilan Berbahasa Asing……...87
Tabel 4.21 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi (X1) ….88
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Peringatan Secara Lisan Apabila Pegawai Melanggar Aturan …….....90
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Peringatan Secara Tertulis Kepada Pegawai Yang Tidak Mengindahkan Peringatan Secara Lisan.....91
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Pemutusan Atau Pemberhentian Kepada Pegawai Yang Tidak Mengindahkan SP 1 dan SP 2….....92
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Memberikan Konseling Kepada Pegawai Yang Memiliki Masalah Dalam Pekerjaan……...93
Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Memberikan Solusi Kepada Pegawai Yang Memiliki Masalah Dalam Pekerjaan…….....94

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Memberikan Tindakan Pemecatan Kepada Pegawai Yang Tidak Patuh Terhadap Peraturan……...95
Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Dapat Mengevaluasi Hasil Kerja Sesuai Dengan Aturan SOP……...96
Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Memberikan Sanksi Secara Tegas dan Langsung, Apabila Tidak Mengikuti Aturan SOP……...97
Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Memberikan Peringatan Kepada Pegawai Yang Melanggar Peraturan Kerja……98
Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Memberikan Hukuman Secara Konsisten Kepada Pegawai Apabila Melanggar Peraturan SOP……..99
Tabel 4.32 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (X1)……...100
Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai Setiap Pegawai di Dalam Menjalankan Tugasnya Senantiasa Bertanggung Jawab……..102
Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Mempekerjakan Pegawai Yang Memiliki Loyalitas Tinggi……...103
Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian Pegawai Saat Bekerja Dapat Berpengaruh Terhadap Kinerja Yang Dihasilkan……104
Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai Kerapihan Saat Berkerja Berpengaruh Terhadap Kualitas Kerja…….....105

Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai Kuantitas Kinerja Yang Diberikan Sudah Sesuai Dengan Kemampuan Setiap Pegawai…….106
Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai Hasil Kerja Karyawan Sesuai Dengan Yang Diharapkan Perusahaan…….....107
Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Memberikan Kreatifitas Kepada Pegawai.....108
Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Menghargai Setiap Daya Pikir Pegawai…….109
Tabel 4.41 Tanggapan Responden Mengenai Dalam Menjalankan Tugas, Pegawai Saling Bekerja Sama Antar Rekan Kerja……..110
Tabel 4.42 Tanggapan Responden Mengenai Kerja Sama Tim Antar Pimpinan dan Bawahan Berpengaruh Terhadap Kinerja…….111
Tabel 4.43 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)……....112
Tabel 4.44 Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Regresi Linear Berganda……115
Tabel 4.45 Koefisien Korelasi……..116
Tabel 4.46 Pedoman Untuk Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi……...117
Tabel 4.47 Hasil Koefisien Determinasi……..118
Tabel 4.48 Uji Hipotesis Parsial (Uji – t)…….119
Tabel 4.49 Hasil Uji F (Uji Simultan)……..120

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran……...42

Gambar 3.1 Logo BKPSDM Kabupaten Bandung……46

Gambar 3.2 Struktur Organisasi…….48

Gambar 3.3 Garis Kontinum Penelitian…….58

Gambar 4.1 Garis Kontinum Variabel Kompetensi (X1)……..89

Gambar 4.2 Garis Kontinum Disiplin Kerja (X2)……101

Gambar 4.3 Garis Kontinum Kinerja (Y)……..……..113

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Penetapan Pembimbing

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Hasil tabulasi dan Output SPSS

Lampiran 4 *Photocopy* Kartu Bimbingan Skripsi

Lampiran 5 *Photocopy* Surat Permohonan Perubahan Topik/ Judul Skripsi

Lampiran 6 *Photocopy* Surat Permohonan Perpanjangan SK

Lampiran 7 Sertifikat SPM

Lampiran 8 Sertifikat TOEFL dan TOEIC

Lampiran 9 Tabel r

Lampiran 10 Tabel T

Lampiran 11 Tabel F

Lampiran 12 Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam kemajuan sebuah instansi, karena sumber daya manusia melakukan kegiatannya mulai dari merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan setiap kegiatan instansi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, oleh sebab itu sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian lebih dari sumber daya lainnya dan harus memiliki pemikiran, perasaan dan perilaku yang dapat mempengaruhi keberlangsungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung adalah lembaga perangkat daerah yang merupakan penggabungan dari Badan Kepegawaian Daerah dan Badan Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung.Agar dapat Menjadi pegawai negeri sipil yang berkualitas pada keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang mendukung keberhasilan pegawai dalam bekerja yang baik sesuai tuntutan instansi perangkat daerah.

Selama ini di instansi pemerintah banyak pegawai yang belum memiliki kompetensi yang memadai, sebab adanya masalah yang ditemui di instansi pemerintah meliputi penempatan tugas yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, kurangnya koordinasi antar divisi yang mengakibatkan suatu pekerjaan tidak optimal, perbedaan antara para pegawai dalam hal jenjang pendidikan yang

tidak setara, mengindikasi adanya masalah dalam kualitas sumber daya manusia pada pegawai yang tergolong rendah.

Kurangnya pemahaman di bidang pekerjaan yang seharusnya dimilki oleh setiap pegawai, membuat standar kompetensi yang disepakati dan dijalankan bersama mengindikasikan adanya permasalahan dalam kompetensi pegawai, dapat dibuktikan dengan pendidikan formal terakhir yang pernah ditempuh pegawai.Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung memiliki pegawai dengan kompetensi yang tidak saling mendukung, antara pendidikan, dan pengalaman kerja.

Terkait dengan permasalahan kompetensi tersebut, peneliti mendapatkan informasi dengan melakukan pra survey dan wawancara kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.Narasumber mengatakan bahwa ada beberapa pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan posisi jabatannya.Itu dapat dibuktikandari hasil wawancara yang didukung dengan tabel pra survey di Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.Berikut adalah data ketenagakerjaan pada Tahun 2019 menurut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung.

Menurut hasil pra survey yang telah dilakukan oleh peneliti pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung diketahui bahwa kompetensi pegawai masih rendah yang disajikan pada tabel 1.1

Tabel 1.1 Hasil kuisoner Pra survey mengenai kompetensi pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Pernyataan	SB	B	KB	TB	STB	Skor Aktual	Skor Ideal	%
1.	Latar belakang pendidikan pegawai sesuai dengan pekerjaan	6	6	12	7	7	111	190	58,4%
2.	Pegawai mampu mengutarakan pendapat dengan baik dalam rapat	7	10	13	4	4	126	190	66,3%
3.	Kondisi kantor dan rekan kerja membuat pegawai bersemangat dalam bekerja	8	9	10	7	4	124	190	65,2%
4.	Pegawai mampu bekerja sama dengan tim	10	9	9	5	5	128	190	67,3%
5.	Pegawai adalah orang yang cerdas dalam bekerja	8	8	10	7	5	121	190	63,6%
	Total						**610**	**950**	**64,2%**

Sumber: Data dari Hasil Survei Tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa kompetensi karyawan masih terbilang rendah.Responden memiliki latar belakang pendidikan yang beragam, dan cenderung tidak sesuai dengan pekerjaan saat ini sebagai pegawai yang bekerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung.

Dengan demikian diduga bahwa faktor inilah yang menjadi salah satu permasalahan kompetensi pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung, sehingga masalah tersebutlah yang menjadi faktor penyebab rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan.Dengan hal ini tampak bahwa kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki pegawai di bidang kerjanya relatif kurang dan belum maksimal.

Permasalahan lain yang juga penting selain kompetensi pegawai adalah disiplin kerja pegawai. Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia untuk mengerjakan semua tugas yang diberikan sesuai dengan aturan dan norma-norma yang berlaku.

Disiplin kerja dapat berdampak pada kinerja pegawai yang berpengaruh terhadap instansi.Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja.Masih banyak pegawai yang kurang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari adanya pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan, terlambat datang ke kantor, dan pulang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung Tahun 2019

Bulan	Jumlah Pegawai	Ijin	Terlambat	Pulang Awal	Tanpa Keterangan	Total	Presentase
Januari	**60**	3	9	6	8	**26**	**43,3%**
Februari	**60**	5	10	5	9	**29**	**48,3%**
Maret	**60**	5	8	6	8	**27**	**45%**
April	**60**	2	15	5	9	**31**	**51,6%**
Mei	**60**	4	12	5	5	**26**	**43,3%**
Juni	**60**	6	18	3	10	**37**	**61,6%**
Juli	**60**	0	14	4	8	**26**	**43,3%**
Agustus	**60**	0	8	5	6	**19**	**31,6%**
September	**60**	1	7	4	6	**18**	**30%**
Oktober	**60**	1	9	2	7	**19**	**31,6%**
November	**60**	3	10	4	8	**25**	**41,6%**
Desember	**60**	4	12	7	10	**33**	**55%**
Presentase = Total pegawai : Jumlah pegawai x 100%							

Sumber: BKPSDM Kab Bandung 2019

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa pegawai yang terlambat datang ke kantor dan tingkat ketidak hadiran tanpa keterangan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2019 masih terbilang tinggi. itudapat dilihat dari tabel absensi diatas masih banyak pegawai yang terlambat datang ke kantor paling tinggi di bulan Juni dan pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas paling tinggi di bulan Juni dan peringkat kedua di bulan Desember. Hal semacam ini tentunya akan berdampak besar pada hasil kinerja para pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Namun, menurut keterangan dari Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung diketahui bahwa selama ini rendahnya disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari beberapa hal yang tersaji pada Tabel 1.3

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Disiplin Kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung

No	Pernyataan	SB	B	KB	TB	STB	Skor Aktual	Skor Ideal	%
1.	Pegawai selalu dating tepat waktu	9	10	11	4	4	130	190	68,4%
2.	Pegawai selalu melaksanakan pekerjaan secara teliti	9	10	12	5	2	133	190	70%
3.	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan	8	10	13	5	2	131	190	69%
4.	Pegawai selalu patuh dalam mengerjakan tugas sesuai peraturan yang berlaku	10	9	13	3	3	137	190	75,1%
5.	Pegawai selalu menghargai dan menghormati pendapat pegawai lain	9	10	12	6	0	134	190	70.5%
	Total						**665**	**950**	**70,6%**

Sumber: Data dari Hasil Survei Tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat diketahui bahwa disiplin kerja pegawai masih terbilang rendah.Dengan demikian disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung

belum dapat dikatakan baik oleh instansi. Dengan menerapkan standar kerja yang tinggi bagi pegawai yang bertujuan agar kinerja tiap tahun meningkat, akan tetapi tidak seperti yang diharapkan olehinstansi. Dan Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawaibelum optimal karena belum memenuhi target dan harapan yang ditetapkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 100%.

Dilihat dari segi disiplin kerja, masih ada beberapa pegawai yang masih belum maksimal untuk datang tepat pada waktunya.adapun rekapitulasi kehadirannya,Berdasarkan pengamatan di lapangan dalam penerapan disiplin, masih ditemukannya pegawai yang tidak tepat waktu, misalnya jam masuk kantor adalah pukul 08.00 WIB pagi tetapi hadir pukul 09.00 WIB pagi. Sementara, waktu istirahat pukul 12.00-13.00 WIB tetapi masih ditemukannya pegawai yang kembali ke kantor pukul 14.00 WIB.

Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh pegawai maupun instansi.Instansi menginginkan kinerja pegawai yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Upaya lain yang dilakukan pemerintah dalam memperbaiki kinerja pegawai adalah, dengan menegakkan disiplin kerja dan kompetensi yang tepat dan sesuai dengan tugas, pokok dan fungsi pemerintah.

Namun dalam kenyataannya berdasarkan penelitian awal yang dilakukan oleh peneliti, ternyata kualitas pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung masih tergolong rendah, hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang belum mampu untuk datang tepat waktu dan

menyelesaikan pekerjaan secara optimal, jumlah pekerjaan yang diselesaikan serta waktu yang dibutuhkan oleh pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya belum memenuhi harapan instansi, kurang optimalnya kinerja pegawai dilihat dari situasi atau kondisi dimana pegawai tidak bertanggung jawab melakukan pekerjaan seperti datang dan pulang tidak tepat waktu.

Hasil wawancara peneliti dengan Kepala Bagian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung ini didukung dengan adanya data mengenai kinerja pegawai yang dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut :

Tabel 1.4 Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung Tahun 2019

No	Bagian Pekerjaan	Target Capaian Nilai	Capaian Nilai (%)
1	Bagian Keuangan & Staf	100 %	74,4
2	Bagian Umum & Kepegawaian	100 %	78,5
3	Bagian Penyusunan Program	100 %	73,6
4	Bidang Formasi Dan Informasi Aparatur	100 %	74,5
5	Bidang Pengembangan Karier Aparatur	100 %	75,5
6	Bidang Mutasi Aparatur	100 %	73,9
7	Bidang Pendidikan dan Pelatihan Aparatur	100 %	71,9
	Rata-rata Pencapaian Penilaian Kerja		**74,6**

Sumber : Data BKPSDM Tahun 2018-2019

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bagaimana gambaran kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung secara umum dapat dilihat dari berbagai bidang kerja dan salah satunya adalah dari penilaian kinerja pada tahun 2019. Dapat dilihat dari target yang

sudah ditetapkan oleh kepala bagian sebesar 100% tetapi dalam 1 tahun ini para pegawai tidak bisa mencapai target yang sudah ditetapkan oleh kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung.Pada kondisi ini dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dan semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dan program dari atasan kurang maksimal yang menjadikan pencapaian target semakin menurun.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk meneliti faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pengelolaan manajemen kepegawaian, adapun variabel yang peneliti angkat adalah kompetensi pegawai, disiplin kerja yang dilakukan terhadap pegawai pengelolaan manajemen kepegawaian sehingga judul penelitian ini adalah "**Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung"**

1.2Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang dibahas pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung
2. Bagaimana Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung

3. Seberapa besarkah Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung

1.3Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah mencari, mengolah dan menyajikan data informasi untuk memperoleh kejelasan mengenai Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung.

Adanya tujuan yang ingin dicapai penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan yang dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari tujuan tersebut diharapkan penelitian ini dapat digunakan atau bermanfaat untuk:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan sumber informasi untuk kemudian dipelajari dan dikembangkan dalam kajian ilmu terkait dengan Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung.

1.4.2 Manfaat Praktis

Selain teoritis, terdapat juga manfaat praktis yang nantinya diharapkan dapat bermanfaat baik bagi perusahaan maupun bagi penulis.

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sebuah masukan, referensi, dan sumber informasi perusahaan mengenai pentingnya mengetahui keadaan kompetensi serta disiplin kerjapada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung, serta sejauh mana kedua hal tersebut mempengaruhi kinerja pegawai, guna menunjang pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan serta wawasan penulis tentang Kompetensi dan Disiplin Kerja serta Kinerja Pegawai.

3. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam hal kompetensi dan disiplin kerja pegawai.Untuk mendapatkan hasil yang maksimal juga perlu memperhatikan kinerja pegawai terhadap organisasi yang ada walaupun hal tersebut tidak kasat mata tapi cukup penting untuk diberi perhatian.

4. STIE EKUITAS

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi diperpustakaan STIE EKUITAS, juga dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya, dan juga untuk mengkaji permasalahan yang sama.

5. Bagi Pihak Lain

Sebagai referensi atau masukan bagi peneliti lain yang mempunyai permasalahan terkait dengan kompetensi dan disiplin kera serta dapat dijadikan bahan penelitian lebih lanjut.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang berlokasi di Pamekaran, Kec. Soreang, Bandung, Jawa Barat 40912

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Kompetensi

Secara umum, kompetensi dapat dipahami sebagai sebuah penggabungan antara keterampilan *(skill)*, atribut personal, dan pengetahuan*(knowledge)* yang tercermin melalui perilaku kerja *(job behavior)* yang dapat diamati, diukur, dan dievaluasi.

Kompetensi dibedakan menjadi dua tipe yaitu, *soft competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain dan *hard competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan. Berikut adalah beberapa pengertian mengenai kompetensi menurut beberapa ahli :

Menurut Gary Dessler (2018:144) Kompetensi adalah karakteristik manusia yang dapat diamati dan diukur yang membuat kinerja dimungkinkan. Menurut Mondy (2016:261) Kompetensi adalah sekumpulan luas pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bias bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis.

Menurut Lyle Spencer & Signa Spencer dalam Sudarmanto (2019:53) Kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi.Menurut Wibowo (2017:272) Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan penegtahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2016:25) Kompetensi merupakan factor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata.

Menurut Sutrisno (2016:203) Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Menurut Mulyasa dalam Sutrisno (2016:203) Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

2.1.1.1 Dimensi dan Indikator Kompetensi

Menurut Dessler (2018:145) kompetensi terdiri dari 3 dimensi kompetensi yaitu:

1. Kompetensi Personal terdapat beberapa indikator didalamnya yaitu:
    a. Berperilaku secara etis
    b. Memberikan penilaian yang baik berdasarkan bukti
    c. Menetapkan dan mencapai sasaran
    d. Mengelola tugas secara efektif

e. Berkembang secara personal

2. Kompetensi Impersonal terdapat beberapa indikator didalamnya yaitu:
    a. Berkomunikasi secara efektif
    b. Menjalankan kepemimpinan
    c. Bernegosiasi secara efektif
    d. Memotivasi orang lain
    e. Bekerja secara produktif dengan orang lain

Menurut Lyle Spencer dan Signa Spencer dalam Sudarmanto (2019:53) terdapat beberapa dimensi kompetensi, diantara lain:

1. Sikap (Attitude)
    a. Motiv (Motive)
    b. Watak (Traits)
    c. Konsep diri (Self Concept)
2. Pengetahuan (Knowledge)
    a. Pendidikan
    b. Pengetahuan yang dimiliki mendukung pekerjaan
    c. Pengetahuan dalam mengidentifikasi masalah
3. Kemampuan (Skill)
    a. Kemampuan beradaptasi terhadap perubahan
    b. Keterampilan dalam mengatur administrative
    c. Keterampilan social
    d. Keterampilan berkomunikasi
    e. Keterampilan berbahasa asing

Menurut Gordon dalam Sutrisno (2016:204) menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam dimensi kompetensi sebagai berikut:

1. Pengetahuan *(knowledge)*
2. Pemahaman *(understanding)*
3. Kemampuan/keterampilan *(skill)*
4. Nilai *(value)*
5. Sikap *(attitude)*
6. Minat *(interest)*

2.1.2 Pengertian Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk.Sebaiknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Mondy (2016:447) Disiplin adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi. Menurut Gomez (2018:472) Disiplin kerja karyawan adalah alat yang manajer andalkan untuk mengkomunikasikan kepada karyawan bahwa mereka perlu mengubah perilakunya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2018:193) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma *social* yang berlaku. Menurut Veithzal Rivai (2017:599) Disiplin kerja adalah suatu alat

yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma *social* yang berlaku.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku dimana karyawan menunjukan tingkat kerja dalam tim,untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan norma-norma yang berlaku.

2.1.2.1 Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Mondy (2016:450) terdapat dimensi, disiplin kerja antara lain adalah sebagai berikut:

a. Disiplin Progresif

Disiplin progreif adalah pendekatan tindakan disiplin yang dirancang untuk memastikan bahwa secara hukuman minimum untuk pelanggaran dikenakan:

1. Pertama peringatan lisan, Kedua peringatan tertulis, dan Ketiga pemutusan
2. Pelanggaran membutuhkan teguran tertulis kemudian pemutusan
3. Pelanggaran yang langsung memberikan penghentian

b. Tindakan disiplin tanpa punishment (hukuman)

Tindakan disiplin tanpa hukuman adalah proses dimana serorang pekerja diberikan waktu istirahat untuk berfikir tentang apakah dan ingin mengikuti aturan dan terus bekerja untuk perusahaan.

Terdapat beberapa indikator yang berada pada dimensi disiplin tanpa hukuman yaitu:

1. Konseling
2. Solusi
3. Mengeluarkan
4. Evaluasi

c. Tindakan Disipliner

1. Burns Immediately yaitu, jika tindakan disiplin akan dilakukan, maka harus segera dilakukan, sehingga dapat memahami alasan untuk tindakan disiplin tersebut.
2. Provides Warning (memberikan peringatan) yaitu, memberikan peringatan terlebih dahulu bahwa hukuman akan diberlakukan untuk perilaku yang tidak dapat diterima.
3. Gives Consistent Punishment (memberikan hubungan yang konsisten) yaitu, tindakan disiplin yang dilakukan harus konsisten, bahwa setiap orang yang melakukan tindakan yang sama akan diberikan hukuman yang sama.

Sedangkan menurut (Gomez, 2018:473) ada 2 pendekatan berbeda untuk disiplin karyawan yang digunakan:

1. Progresif disiplin

Progresif disiplin adalah serangkaian intervensi manajemen yang memberi karyawan kesempatan untuk memperbaiki perilaku yang tidak digunakan sebelum diberhentikan.

a. Peringatan verbal, seseorang karyawan yang melakukan pelanggaran kecil menerima peringatan lisan dari pengawas dan diberi tahu bahwa jika masalah ini berlanjut dalam periode waktu tertentu, hukuman yang lebih berat akan menyusul. Pengawas memberikan harapan yang jelas untuk peningkatan.
b. Peringatan tertulis, karyawan melanggar aturan yang sama dalam periode waktu yang ditentukan dan sekarang menerima peringatan tertulis dari pengawas. Peringatan ini masuk ke catatan karyawan. Karyawan diberitahu bahwa kegagalan untuk memperbaiki pelanggaran dalam periode waktu tertentu akan mengakibatkan perlakuan yang lebih parah.
c. Penangguhan karyawan, masih gagal merespon peringatan dan kembali melanggar aturan kerja. Karyawan sekarang ditangguhkan dari pekerjaan tanpa membayar untuk waktu tertentu. Ia menerima peringatan terakhir dari pengawas, yang menunjukan bahwa pemberhentian akan dilakukan setelah melanggar aturan dalam periode waktu tertentu.
d. Pemberhentian, karyawan yang melanggar aturan sekali lagi dalam periode waktu yang ditentukan dan diberhentikan.

2. Positif Disiplin

Positif disiplin adalah prosedur disiplin yang mendorong karyawan untuk memantau perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas tindakan mereka.

Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2018:194) ada beberapa indikator:

1. Tujuan dan Kemampaun
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

2.1.3 Pengertian Kinerja

Kinerja Karyawan adalah suatu tingkat keberhasilan secara keseluruhan dalam periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kriteria dan ketentuan yang telah ditetapkan bersama. Beberapa pengertian kinerja karyawan menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Gary Dessler (2017:331) Kinerja adalah proses secara terus menerus untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan tim dan menyelaraskan kinerja mereka dengan sasaran organisasi.

Menurut Mondy (2016:256) Kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, dan tim.

Menurut Bernaddin dan Russel dalam Priansa (2017:55) Kinerja merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Selanjutnya menurut Mangkunegara dalam Masram (2017:139) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pengertian dari ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya dan tidak melanggar hukum, moral dan etika yang ada.

2.1.3.1 Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Mondy (2016:257) Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim.

Menurut Gary Dessler (2018:330) Penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja karyawan di masa sekarang dan/atau di masa lalu secara relative terhadap standar kinerjanya.

2.1.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Bagi banyak perusahaan, tujuan utama system penilaian adalah untuk memperbaiki kinerja individu dan organisasi. Ada beberapa tujuan dilakukannya penilaian kinerja menurut Mondy (2016:257):

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia, dalam menilai sumber daya manusia perusahaan, data harus tersedia untuk mengindentifikasi mereka yang memiliki potensi untuk dipromosikan. Perencanaan yang sukses merupakan perhatian bagi semua perusahaan. Sebuah sistem penilaian yang dirancang dengan baik menyediakan profil dari kekuatan sumber daya manusia organisasi dan kelemahan untuk mendukung upaya ini.
2. Perekrutan dan Seleksi, nilai-nilai hasil evaluasi kinerja bias membantu dalam memprediksi kinerja para pelamar kerja. Data-data tersebut kemudian bias menjadi tolak ukur untuk mengevaluasi respon-respon yang diberikan pelamar melalui wawancara keperilakuan.
3. Pelatihan dan Pengembangan, penilaian kinerja harus menunjukan secara spesifik kebutuhan karyawan untuk pelatihan dan pengembangan.
4. Perencanaan dan Pengembangan Karir, penilaian kinerja sangat penting untuk menilai kekuatan dan kelemahan karyawan serta menentukan kelebihan potensial dari karyawan. Manajer mungkin menggunakan informasi tersebut untuk membantu karyawan untuk mengembangkan dan mengimplementasikan perencanaan karirnya.
5. Program Kompensasi, hasil penilaian kinerja memberikan informasi dasar untuk mengambil keputusan rasional dalam menentukan penyesuaian

pembayaran gaji. Kebanyakan manajer percaya cara menghargai kinerja karyawan yang baik harus dengan memberikan kenaikan gaji

6. Hubungan Kekaryawanan Internal, data penilaian kinerja juga digunakan untuk mengambil keputusan dalam kenaikan jabatan, penurunan jabatan, PHK, dan pemindahan kerja karyawan/mutase
7. Penilaian Potensi Karyawan, beberapa perusahaan mencoba untuk menilai potensi karyawan sebagai penilaian terhadap kinerja mereka. Penilaian kinerjapun bisa memprediksi kebiasaan dimasa depan dengan memperhatikan kebiasaan karyawan di masa lalu

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Mondy (2016:260) kinerja terdiri dari 4 dimensi kinerja yaitu:

1. Sifat terdapat beberapa indikator didalamnya:
    a. Sikap
    b. Penampilan
    c. Inisiatif
2. Perilaku terdapat beberapa indikator yaitu:
    a. Mengembangkan orang lain
    b. Kerja tim
    c. Kerja sama
3. Kompetensi terdapat beberapa indikator yaitu:
    a. Pengetahuan
    b. Keterampilan
    c. Sifat

d. Perilaku

4. Pencapaian tujuan terdapat beberapa indikator yaitu:
    a. Meningkatkan perkembangan pegawai
    b. Mencapai tujuan-tujuan spesifik

Menurut Dessler (2017:332) kinerja terdiri dari 6 dimensi kinerja yaitu:

1. Kompetensi terdapat beberapa indikator yaitu:
    a. Pengetahuan
    b. Keterampilan
    c. Pemahaman
    d. Kemampuan melaksanakan pekerjaan
    e. Tingkat minat
2. Komitmen terdapat beberapa indikator yaitu:
    a. Disiplin kerja
    b. Loyalitas
3. Kualitas terdapat beberapa indikator yaitu:
    a. Ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan
    b. Kerapihan dalam mengerjakan pekerjaan
4. Kuantitas terdapat beberapa indikator yaitu:
    a. Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan
    b. Hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan
5. Inisiatif terdapat beberapa indikator yaitu:
    a. Kreativitas
    b. Daya pikir
6. Kerja tim terdapat beberapa indikator yaitu:

a. Kerjasama dengan rekan kerja

b. Kerjasama antara bawahan dan atasan

Sedangkan menurut Bernaddin dan Russel dalam Priansa (2017:55) terdapat beberapa dimensi kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas

a. Kesesuaian hasil kerja dengan tujuan

b. Ketelitian kerja karyawan

2. Kuantitas

a. Kesesuaian jumlah kerja dengan target yang ditentukan

b. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan

3. Ketepatan Waktu

a. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

b. Kefektifan penggunaan jam kerja

4. Efektifitas Biaya

a. Memaksimalkan dalam penggunaan teknologi

b. Tingkat penggunaan sumber daya organisasi

5. Kebutuhan Pengawasan

a. Penyelesaian pekerjaan tanpa pengawasan dari atasan

b. Kesediaan melaksanakan tugas tanpa harus menunggu perintah pimpinan

6. Pengaruh Impersonal

a. Hubungan antara atasan dengan bawahan

Menurut Simamora dalam Masram (2017:142) ada beberapa karakteristik yang harus dimiliki dan diharapkan bermanfaat bagi kinerja karyawan yaitu:

1. Stabilitas dan konsistensi
2. Evaluasi kinerja
3. Efektivitas individu
4. Dapat diukur

Selanjutnya menurut Masram (2017:147) unsur-unsur dalam kinerja adalah prestasi, ketaatan dan prakarsa.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mengenai kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan cukup banyak, namun penulis lebih mengacu dari penelitian-penelitian berikut ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Hidayanti,Raymond, Ika Wahyuningsi, Tanjaya VOLUME 8 No.1 JAN-JUNI 2019	Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alfo Citra Abadi (Alumunium Production)	Dapat dismpulkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variable kompetensi dan disiplin. Secara signifikan di variabel kinerja sudah ada peningkatan. Perusahaan harus dapat meningkatkan standar kompetensinya agar menjadi lebih baik lagi.
2	Yuswardi Volume 2 No. 2 Agustus 2019 : 59 - 65	Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Pada Kinerja Pemeriksa Forensik Puslabfor Bareskrim Polri	Dapat disimpulkan bahwa Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pemeriksa Forensik Puslabfor Bareskrim Polri diterima dan Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap

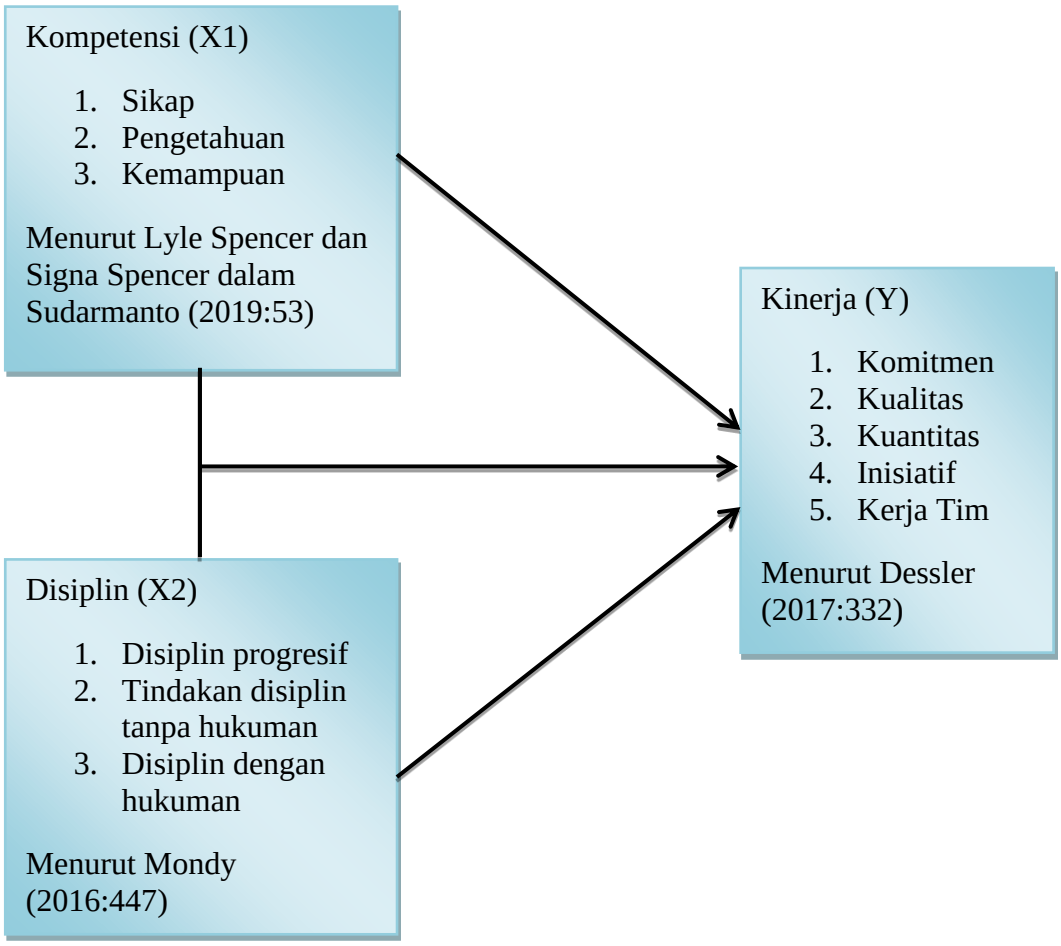
			Motivasi Pemeriksa Forensik Puslabfor Bareskrim Polri diterima.
3	Memed Erwansyah, Hj. Sulastini, Hereyanto Edisi Januari-Juni 2018 Vol 7, No. 1,	Pengaruh Kompetensi,Disiplin Kerja DanLingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara)	Hasil penelitian menunjukanvariabel kompetensi pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang berdasarkan perhitungan statistik berpengaruh sebesar 68,2 % yang artinya masih terdapat variabel lain sebesar 31,8 % yang berpengaruhi terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Muara Teweh yang belum dilakukan penelitian.
4	Made Agus Wija Pradnyana, Anak Agung Putu Agung, Nengah Landra VOL 2, No.1 March 2018	The Effect Of Competence On Employees 'Performance With Physical And Leadership Work Environment As Moderating VariablesOn Cv. Bali Bhuana Garment Denpasar	Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dan diukur menggunakan skala likert. Berdasarkan data yang diambil dari CV. Bali Bhuana Garment Denpasar dimana karyawannya berjumlah 52 orang, yang jumlahnya kurang dari 100, kemudian diambil seluruhnya sehingga penelitian ini adalah penelitian populasi sampel jenuh. Dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) lingkungan kerja fisik dapat memoderasi hubungan antara kompetensi dan kinerja karyawan. (3) kepemimpinan

			dapat memoderasi hubungan kompetensi dengan kinerja karyawan.
5	S. Suyanto *Volume XXI, Issue 1, 2018*	Competence and Discipline on Work Motivation and the Implication on Working Performance	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin memiliki efek secara bersamaan pada motivasi kerja anggota dewan. Secara parsial, motivasi kerja lebih dipengaruhi oleh kompetensi daripada disiplin, dan bahwa kompetensi, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Penyempurnaan kinerja dapat ditempuh melalui peningkatan kompetensi, disiplin, dan motivasi kerja secara sinergis. Secara parsial, kinerja lebih dipengaruhi oleh disiplin daripada kompetensi dan motivasi kerja.

Sumber : Kumpulan jurnal yang diolah penulis, 2020

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran digunakan untuk menunjukkan arah bagi suatu penelitian agar penelitian dapat berjalan pada lingkup yang telah ditetapkan. Kerangka yang digunakan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir di atas, makaHipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 :Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung

H2 :Disiplin berpengaruh terhadap kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung.

H3 :Kompetensi dan disiplin secara positif berpengaruh terhadap kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Dalam penelitian ini akan dibahas tiga variable, yaitu kompetensi dan disiplin kerja sebagai variabel *independent* (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel *dependent* (Y). Penelitian ini berlokasi di jalan Pamekaran, Kec. Soreang, Bandung, Jawa Barat 40912.

3.1.1 Sejarah Dan Profil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bandung sebagaimana diubah menjadi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 15 Tahun 2018 sebagai Lembaga Teknis Daerah (Lamtekda).berbentuk badan yang merupakan unsur perangkat daerah yang menyelenggarakan fungsi-fungsi di bidang kepegawaian sesuai dengan tugas pokok, fungsi yang diemban harus mampu mewujudkan pengelolaan manajemen kepegawaian secara optimal dalam upaya mewujudkan sumber daya manusia (SDM) aparatur sebagai motor penggerak organisasi pemerintahan di Kabupaten Bandung.

Untuk mengoptimalkan Pengelolaan pegawai maka diperlukan perencanaan dan evaluasi yang matang, sehingga sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung menyusun indikator-indikator yang mendukung visi, misi, tujuan dan sasaran yang dituangkan ke dalam Rencana strategis (Renstra) dan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung. Salah satu konsekuensi logis dari posisi serta kondisi tersebut, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia KabupatenBandung harus mampu meningkatkan kualitas kinerja khususnya dalam memberikan pelayanan, baik dalam kerangka perwujudan kesejahteraan pegawai maupun peningkatan kompetensi sumber daya manusia, terutama untuk menghadapi era persaingan global dan kinerja pelayanan yang baik kepada masyarakat dalam upaya mengembalikan kepercayaan masyarakat kepada Pemerintah Kabupaten Bandung.

3.1.2 Logo BKPSDM Kabupaten Bandung



Gambar 3.1 Logo BKPSDM Kabupaten Bandung

3.1.3 Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung

3.1.3.1 Visi

Memantapkan Kabupaten Bandung yang Maju, Mandiri dan Berdaya Saing, melalui Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Sinergi Pembangunan Perdesaan, Berlandaskan Religius, Kultural dan Berwawasan Lingkungan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung menetapkan visinya sebagai berikut :Mewujudkan Kualitas Aparatur Sipil Negara Yang Berdaya Saing, Berintegritas, Dan Melayani Penjabaran makna dari Visi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Dalam rangka mendukung program nasional Reformasi Birokrasi , maka Badan Kapegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung dalam 5 (lima) tahun Kedepan diharuskan dapat mewujudkan kualitas ASN yang lebih baik dan mampu bersaing dalam melaksanakan tugas.

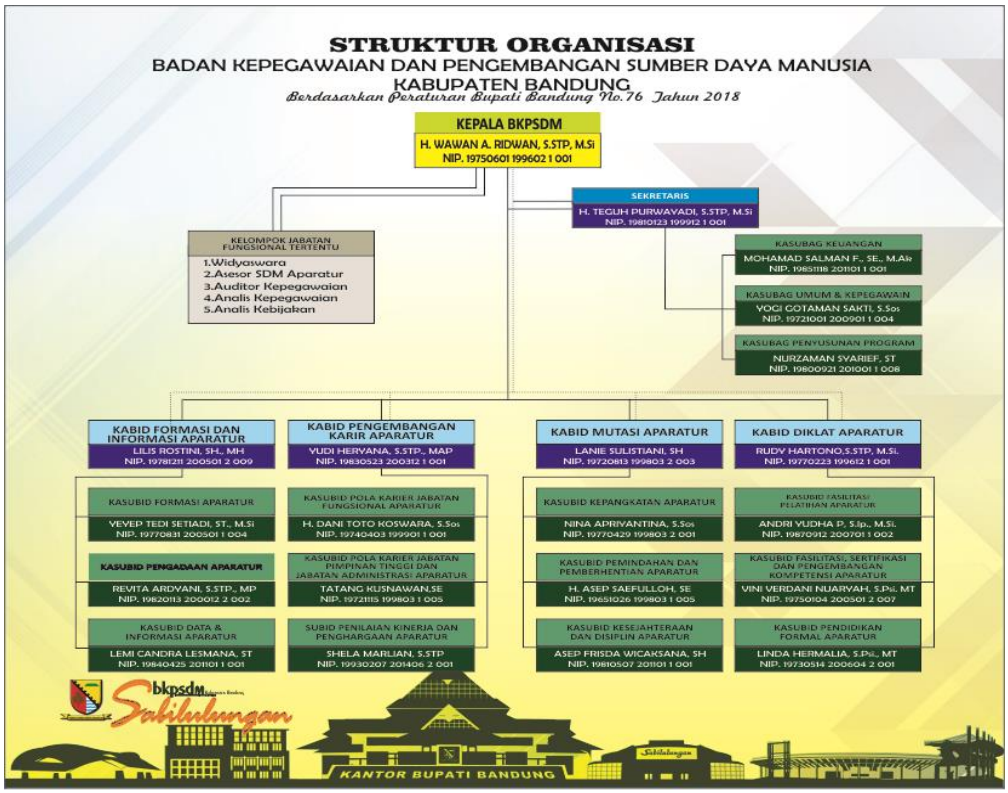
2. Integritas yang berarti memiliki sikap yang teguh mempertahankan prinsip, tidak mau korupsi dan menjadi dasar yang melekat pada diri sendiri sebagai nilai-nilai moral. Dengan demikian dalam 5 (lima) tahun kedepan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung turut mendukung pemberantasan korupsi dan penyakit-penyakit moral lainnya.
3. Melayani dengan artian Badan Kapegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung merupakan pelayanan bagi seluruh masyarakat ASN di Kabupaten Bandung dalam pengurusan hal-hal yang berhubungan dengan ASN baik itu secara administrasi maupun peningkatan kapasitas ASN .

3.1.3.2 Misi

Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung sebagai berikut :

1. Memantapkan Pembinaan Dan Pengembangan ASN
2. Memantapkan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian Yang Terintegrasi Dengan Berbasis Teknologi Informasi
3. Memantapkan Pembinaan Dan Pengembangan ASN melalui penilaian penilaian prestasi kerja
4. Memantapkan tatakelola instansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kapupaten Bandung

3.1.3.3 Struktur BKPSDM Kabupaten Bandung



Gambar 3.2 Struktur Organisasi

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode Yang Digunakan

Dalam suatu kegiatan penelitian, terlebih dahulu perlu menentukan metode penelitian yang akan digunakan, karena hal ini merupakan langkah-langkah yang harus dilakukan dalam penelitian. Pada dasarnya metode penelitian merupakan suatu cara yang dapat digunakan peneliti dalam melaksanakan penelitian.

Menurut Sugiyono (2018:2) “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.”

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:7), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan menggunakan instrument penelitian.Analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2.2 Operasional Variabel Penelitian

Dapat disimpulkan bahwa operasionalisasi variabel merupakan suatu proses dimana peneliti menjelaskan menegenai variabel yang akan diteliti, konsep variabel, indikator, dan skala pengukuran sehingga membantu pemahaman dalam suatu penelitian. Terdapat dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel independen adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). (Sugiyono, 2018:39). Variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompetensi (X1) dan disiplin (X2).
2. Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalambahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian (X1) Kompetensi

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompetensi (X1) Kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi Lyle spencer & Signa spencer dalam Sudarmanto (2019:53)	Sikap (Attitude)	1. Motiv (motive) 2. Watak (Traits) 3. Konsep diri (Self Concept)	Interval
	Pengetahuan (Knowledge)	1. Pendidikan 2. Pengetahuan yang dimiliki mendukung pekerjaan 3. Pengetahuan dalam mengidentifikasi masalah	Interval
	Kemampuan (Skill)	1. Kemampuan beradaptasi terhadap perubahan 2. Keterampilan dalam mengatur administratif 3. Keterampilan sosial 4. Keterampilan berkomunikasi 5. Keterampilan berbahasa asing	Interval

Sumber: Tabel Berdasarkan Teori, diolah 2020

Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian (X2) Disiplin Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X1) Disiplin adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi. Menurut Mondy (2016:447)	Disiplin Progresif	1. Peringatan Lisan 2. Peringatan Tertulis 3. Pemutusan atau Pemberhentian	Interval
	Tindakan Disiplin Tanpa Hukuman	1. Konseling 2. Solusi 3. Mengeluarkan 4. Evaluasi	Interval
	Disiplin Dengan Hukuman	1. Segera 2. Peringatan 3. Hukuman konsisten	Interval

Sumber: Tabel Berdasarkan Teori, diolah 2020

Tabel 3.3 Operasional Variabel Penelitian (Y) Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja (Y) Kinerja adalah proses secara terus menerus untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan tim menyelaraskan kinerja mereka dengan sasaran organisasi. Menurut Gary Dessler (2017:331)	Komitmen	1. Tanggung Jawab 2. Loyalitas	Interval
	Kualitas	1. Ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan 2. Kerapihan dalam mengerjakan pekerjaan	Interval
	Kuantitas	1. Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan 2. Hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan	Interval
	Inisiatif	1. Kreativitas 2. Daya Pikir	Interval
	Kerja Tim	1. Kerjasama dengan rekan kerja 2. Kerjasama antara bawahan dan atasan	Interval

Sumber: Tabel Berdasarkan Teori, diolah 2020

3.3 Populasi, Teknik Pengelolaan Sampel dan Alat Ukur Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang teridiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan oleh peneliti adalah semua karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung berjumlah 60 responden yang semuanya merupakan karyawan tetap.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut harus *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Dalam penelitian ini diambil keseluruhan populasi diperusahaan sebanyak 60 pegawai.Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

3.3.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

   Adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan bahan-bahan pustaka, literature dan kerangka ilmiah yang ada kaitannya dengan penelitian ini untuk memperoleh data sekunder.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

   Adalah penccarian data secara langsung pada perusahaan yang diteliti untuk memperoleh data primer. Penelitian lapangan terdiri dari:

   a. Wawancara

      Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil, Sugiyono (2018:137).Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon.

   b. Observasi

      Observasi merupakan sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisioner, Sugiyono (2018:145)

   c. Kuesioner

      Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden, Sugiyono

(2018:142).Kuesioner bersifat tertutup karena tidak ada bagian yang terdiri dari identitas responden.Pertanyaan-pertanyaan dalam angket tertutup ini dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi nilai atau skor.Kuesioner dibagikan kepada beberapa pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung, untuk mengetahui bagaimana gambaran kerja karyawan.

Tabel 3.4 Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Alternatif Jawaban	Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah
Positif	5	4	3	2	1
Negatif	1	2	3	4	5

3.4 Teknik Pengolahan Data

3.4.1 Skala Data

Teknik pengolahan data dilakukan melalui beberapa tahapan pengolahan yaitu sebagai berikut:

1. Mengolah setiap jawaban dari setiap kuisioner yang disebarkan untuk menghitung frekuensi, skor, dan presentase dengan memakai skala *likert*. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2018:93), skala *likert* digunakan untuk mengukur pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang.

Jawaban setiap item istrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif.

Tabel 3.5 Skala *Likert*

Keterangan	Kode	Skoring
Sangat Baik	SB	5
Baik	B	4
Kurang Baik	KB	3
Tidak Baik	TB	2
Sangat Tidak Baik	STB	1

2. Menentukan nilai interval dari setiap item yang diperoleh dari jawaban kuesioner per variable. Langkah-langkahnya sebagai berikut:
   a. Menentukan nilai tertinggi dan terendah dari masing-masing item:

      Nilai tertinggi : 5 x 11 x 60 = 3300

      Nilai terendah : 1 x 11x 60 = 660

      Range : Tertinggi – Terendah

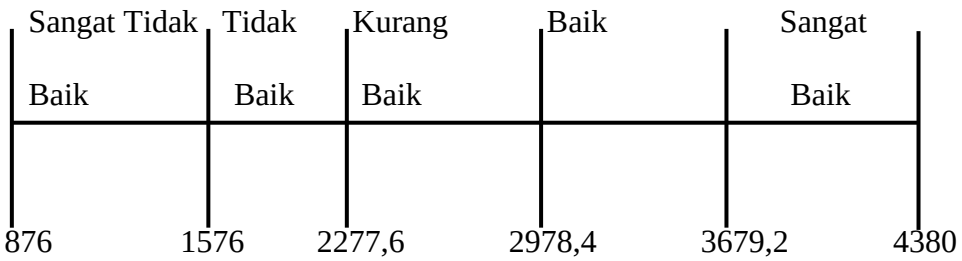
      3300 – 660 = 2640

      Jenjang Range : 2640 : 5 = 528

   b. Interval dari setiap item kuesioner Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

Tabel 3.6 Kategori Interval Kuesioner

No	Kriteria Jawaban	Interval
1	Sangat Tidak Baik	876 – 1576,8
2	Tidak Baik	1576,8 – 2277,6
3	Kurang Baik	2277,6 – 2978,4
4	Baik	2978,4 – 3679.2
5	Sangat Baik	3679,2 – 4380



Gambar 3.3 Garis Kontinum

3.5 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif menurut Sugiyono (2018:60) adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penlitian akan menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Analisis verifikatif merupakan analisis untuk membuktikan dan mencari kebenaran dari hipotesis yang diajukan.Metode verifikatif digunakan untuk mengetahui dan menguji kebeneran hipotesis yang telah ditentukan dengan menggunakan perhitungan statistik.Dalam menggunakan analisis verifikatif terdapat beberapa metode yang dapat digunakan.

3.6 Uji Asumsi Klasik

3.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak.Seperti diketahui bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.Untuk menguji apakah distribusi variabel pengganggu atau residual normal ataukah tidak, maka dapat dilakukan analisis grafik atau dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Uji statistik juga digunakan untuk mendeteksi normalitas dalam penelitian ini yaitu uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dalam uji ini, pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan jika nilai signifikan > 0,05 maka distribusi normal dan jika nilai signifikan <0,05 maka distribusi tidak normal.

3.7 Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti.Data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.Uji validitas adalah uji yang digunakan mengukur tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument. Uji validitas bertujuan mengetahui ketepatan dan kehandalan kuesioner yang mempunyai arti bahwa kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis butir yaitu dengan mengkorelasikan tiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan skor total kemudia dikonsultasikan dengan tabel nilai r dengan taraf signifikan 90%. Instrument valid jika hasil korelasi skor tiap butir soal dengan skor total lebih besar dengan nilai tabel sebaliknya.

Ada dua jenis validitas sesuai dengan cara pengujiannya, yaitu:

a. Validitas eksternal berkenaan dengan derajat akurasi apakah hasil penelitian dapat digeneralisasikan atau diterapkan pada populasi di mana sampel tersebut diambil.
b. Validitas internal berkenaan dengan derajat akurasi desain penelitian dengan hasil yang dicapai.

Validitas yang dipakai dalam penelitian ini adalah validitas eksternal dengan menggunakan rumus *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\,\Sigma xy - \Sigma x\,\Sigma y}{\sqrt{[n\,\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2][n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2}}$$

Keterangan:

R_{xy} = Koefisien korelasi

N = Jumlah sampel

X = Skor item

Y = Total skor variable X untuk responden

7. Jika R_{xy}> R tabel, maka item pertanyaan/pernyataan dinyatakan valid

8. Jika R_{xy}< R tabel, maka item pertanyaan/pernyataan dinyatakan tidak valid

Penghitungan validitas item instrument secara teknis dilakukan dengan bantuan program *SPSS 26.0 for Windows*. Besarnya koefisien korelasi diinterpresentasikan dengan menggunakan tabel 3.7 dibawah ini.

Tabel 3.7Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,800	Tinggi
0,400 – 0,600	Cukup
0,200 – 0,400	Rendah
0,000 – 0,400	Sangat Rendah

Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur. Dalam penelitian ini akan diuji validitas dari instrument Kompetensi dan Disiplin Kerja sebagai variabel X dan Kinerja Pegawai sebagai variabel Y.

3.8 Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitasdilakukan dengan cara *One shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran dilakukan hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan atau pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan pengukur uji

reliabilitas dilakukan melalui uji *statistic ChronbachAlpha* pada program *SPSS* 2.6. Suatu variabel dikatakan reliable jika memiliki *Chronbach Alpha* >0,60

3.8.1 Rancangan Pengujian Hipotesis

Rancangan pengujian hipotesis dilakukan untuk pengukur sejauh mana pengaruh dari Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, apakah memiliki pengaruh yang sangat kuat atau tidak berpengaruh sama sekali antara variabel independen dan dependen. Karena penelitian ini menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen, maka penelitian ini menggunakan regresi linear berganda.

3.8.2 Analisis Linear Berganda

Adapun persamaan umum analisis regresi linear berganda menurut Sugiyono (2018:192) yaitu:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \cdots \ldots \ldots \ldots \ldots + kxk$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X_1= Kompetensi

X_2 = Disiplin Kerja

b_1 = Koefisien regresi Kompetensi

b_2 = Koefisien regeresi Disiplin Kerja

3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi

Untuk melihat ketentuan besar kecilnya koefisien korelasi, dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.8Kriteria Penafsiran Tingkat Hubungan Antar variabel

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2018:184)

3.8.4 Uji Koefisien Determinasi dan Korelasi

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.Nilai koefisien determinasi yang kecil dapat menunjukan bahwa variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

Rumus koefisien determinasi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$KP = (r^2)x\ 100\%$$

Keterangan:

KP : besarnya koefisien penentu (determinan)

r^2 : kuadrat koefisien korelasi

Karena nilai koefisien korelasi berada diantara 0 sampai dengan 1, maka jika suatu nilai r^2 adalah 0 dikategorikan model tersebut tidak mempunyai pengaruh antara variabel-variabel X dengan variabel Y. Dalam model ini dikatakan baik jika nilai mendekati nilai 1.

3.8.5 Uji Parsial (Uji T)

Suatu variabel akan dikatakan mempunyai pengaruh jika t hitung dari variabel tersebut lebih besar dari nilai t tabel. Pengujian dilakukan dengan uji statistic t dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
    a. H_0 : Kompetensi secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dengan Kinerja Pegawai

       H_a : Kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan dengan Kinerja Pegawai
    b. H_0 : Disiplin Kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dengan Kinerja Pegawai

       H_a : Disiplin Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan dengan Kinerja Karyawan

2. Menentukan daerah penerimaan. Titik kritis yang dicari melalui tabel distribusi t dengan tingkat kesalahan (α) 0,05 dan derajat kesalahan (df) = n – 1 – k, dimana n = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel bebas.
3. Mencari t_{hitung} dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r : korelasi yang ditentukan

n : jumlah yang diteliti

t : t_{hitung}

4. Hasil t_{hitung} dibandingkan dengan tabel, dengan kriteria sebagai berikut:

   Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_a diterima dan H_0 ditolak

   Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

3.8.6 Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah X_1 dan X_2 mempunyai pengaruh yang simultan terhadap Y. Pengujian dilakukan sebagai berikut:

1. Perumusan hipotesis H_0 dan H_a

   H_0 : Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dengan Kinerja Pegawai

   H_a : Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan dengan Kinerja Pegawai

2. Untuk mengetahui daerah F_{tabel} sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan ditentukan dengan tingkat signifikasi α yaitu 0,005 atau 5% dan derajat bebas (db = n – k – 1)

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

Keterangan:

R : Koefisien determinasi

k : Jumlah variabel independen + konstanta

n : Jumlah populasi

3. buat kesimpulan tolak H_0 atau terima H_a

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_a ditolak dan H_0 diterima

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Pada bab ini akan menguraikan hasil dari penelitian dan pembahasan analisis dari data yang diperoleh di lapangan. Penulis melakukan pembahasan dengan menganalisis data yang berkaitan dengan Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung dengan menggunakan statistik deskriptif untuk mengetahui gambaran setiap variabel yang diteliti dan analisis regresi linear berganda untuk menganalisis sejauh mana pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Data penelitian ini di ambil dari kuesioner yang disebarkan kepada 60 karyawan di instansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung yang bekerja di bidang kepegawaian. Kuesioner tersebut terdiri dari 31 kuesioner pertanyaan, dari 31 pertanyaan tersebut dibagi 3 bagian yaitu, 11 pertanyaan untuk variabel dependent (X1) Kompetensi, 10 pertanyaan untuk variabel dependent (X2) Disiplin Kerja dan 10 pertanyaan untuk variabel independent (Y) Kinerja Karyawan. Dari data tersebut maka akan dilakukan analisis dengan menggunakan statistic deskriptif untuk mengetahui gambaran setiap variabel yang diteliti dan analisis regresi linear berganda untuk menganalisis sejauh mana pengaruh dari variabel dependent terhadap variabel independent.

4.1.1 Kriteria Responden

Data responden merupakan data yang diperoleh dari responden, data ini merupakan latar belakang responden yang dapat dijadikan referensi untuk menjelaskan hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan.Pembahasan tentang data responden dijelaskan oleh penulis melalui analisis deskriptif. Profil responden yang dinyatakan pada kuesioner adalah jenis kelamin, pendidikan dan usia dari masing-masing responden.

4.1.1.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-Laki	35	58%
2	Perempuan	25	42%
Total		**60**	**100%**

Sumber: Pengolahan Data,2020

Berdasarkan Tabel 4.1 tersebut dapat dilihat bahwa jenis kelamin karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung kebanyakan laki-laki yang berjumlah 35 orang (58%) sedangkan karyawan perempuan yang berjumlah 25 orang (42%). Hal ini mengindikasi bahwa jumlah karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada karyawan perempuan.

4.1.1.2 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	S2	9	15%
2	S1	11	18%
3	D3	10	17%
4	D2	6	10%
5	D1	5	8%
6	SLTA	19	32%
Total		**60**	**100%**

Sumber: Pengolahan Data,2020

Berdasarkan Tabel 4.2 tersebut karyawan dengan lulusan SLTA yang paling dominan, karyawan dengan lulusann SLTA sebanyak 19 orang (32%), karyawan dengan lulusan S2 berjumlah 9 orang (15%), karyawan dengan lulusan S1 berjumlah 11 orang (18%) , karyawan dengan lulusan D1 berjumlah 5 orang (8%), karyawan dengan lulusan D2 berjumlah 6 orang (10%), dan lulusan D3 berjumlah 10 orang (17%)

4.1.1.3 Data Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	21-30 tahun	15	25%
2	31-40 tahun	30	50%
3	41-50 tahun	10	17%
4	51-60 tahun	5	8%
Total		60	100%

Sumber: Pengolahan Data,2020

Berdasarkan Tabel 4.3 tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berusia antara 31-40 tahun dengan 30 orang (50%), usia antara 21-30 tahun berjumlah 15 orang (25%), usia antara 41-50 tahun berjumlah 10 orang (17%), dan usia antara 51-60 tahun berjumlah 5 orang (8%). Berdasarkan data diatas karyawan yang berada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung rata-rata karyawan berumur di antara 31-40 tahun.

4.1.2 Hasil Pengujian Instrumen

Sebelum dilakukan analisis yang berkaitan langsung dengan tujuan penelitian, data tersebut harus terlebih dahulu di uji validitas dan uji reliabilitas nya untuk mengukur ketepatan dan konsistensi alat ukur yang digunakan pada penelitian ini.

4.1.2.1 Uji Validitas

Pengujian validitas ini digunakan dengan tujuan untuk mengetahui validitas atau ketepatan alat ukur. Suatu alat ukur akan dinyatakan valid atau sah jika memiliki nilai validitas yang lebih besar dari 0,245 (r tabel) dikarenakan jumlah sampel adalah 60 orang dinyatakan r tabelnya adalah 0,254. Jika r hitung lebih besar dari r tabel (r hiitung > r tabel) maka dinyatakan valid. Penulis menggunakan *software SPSS*dan diperoleh hasil uji sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kompetensi

Variabel	No. Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
Kompetensi (X1)	Pertanyaan 1	0,573	0,254	Valid
	Pertanyaan 2	0,350	0,254	Valid
	Pertanyaan 3	0,297	0,254	Valid
	Pertanyaan 4	0,341	0,254	Valid
	Pertanyaan 5	0,576	0,254	Valid
	Pertanyaan 6	0,259	0,254	Valid
	Pertanyaan 7	0,562	0,254	Valid
	Pertanyaan 8	0,698	0,254	Valid
	Pertanyaan 9	0,427	0,254	Valid
	Pertanyaan 10	0,541	0,254	Valid
	Pertanyaan 11	0,399	0,254	Valid

Sumber: Hasil Uji Validitas Kompetensi, 2020

Pada Tabel 4.4 di atas menunjukkan hasil uji validitas seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kompetensi di mana koefisien uji validitas untuk seluruh pertanyaan memiliki nilai yang lebih besar dari titik kritis (0,254) yang di artikan seluruh instrumen pertanyaan yang digunakan untuk mengukur kompetensi dinyatakan valid dan layak digunakan.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Variabel	No Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	Pertanyaan 1	0,628	0,254	Valid
	Pertanyaan 2	0,765	0,254	Valid
	Pertanyaan 3	0,729	0,254	Valid
	Pertanyaan 4	0,425	0,254	Valid
	Pertanyaan 5	0,467	0,254	Valid
	Pertanyaan 6	0,628	0,254	Valid
	Pertanyaan 7	0,657	0,254	Valid
	Pertanyaan 8	0,494	0,254	Valid
	Pertanyaan 9	0,362	0,254	Valid
	Pertanyaan 10	0,387	0,254	Valid

Sumber: Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja, 2020

Pada Tabel 4.5 di atas menunjukan hasil uji validitas seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja, dimana koefisien uji validitas untuk seluruh pertanyaan memiliki nilai yang lebih besar dari titik kritis yaitu (0,254)yang artinya seluruh instrumen pertanyaan yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja dinyatakan valid dan layak digunakan.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	No Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Pertanyaan 1	0,564	0,254	Valid
	Pertanyaan 2	0,471	0,254	Valid
	Pertanyaan 3	0,693	0,254	Valid
	Pertanyaan 4	0,498	0,254	Valid
	Pertanyaan 5	0,567	0,254	Valid
	Pertanyaan 6	0,332	0,254	Valid
	Pertanyaan 7	0,471	0,254	Valid
	Pertanyaan 8	0,521	0,254	Valid
	Pertanyaan 9	0.612	0,254	Valid
	Pertanyaan 10	0,352	0,254	Valid

Sumber: Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan, 2020

Pada Tabel 4.6 diatas menunjukan hasil uji validitas seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan dimana koefisien validitas untuk seluruh pertanyaan memiliki nilai yang lebih besar dari titik kritis yaitu (0,254) yang artinya seluruh instrumen pertanyaan yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dinyatakan valid dan layak digunakan.

4.1.2.2 Hasil Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono (2018:122) Realibilitas menunjukan pada pengertian derajat konsistensi data dalam interval waktu tertentu.Berdasarkan definisi di atas, maka reliabilitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistenan.Pada program *SPSS*, metode yang

digunakan dalam pengujian reliabilitas ini adalah menggunakan metode *alpha cronbach's* yang dimana satu kuesioner dianggap *reliable* apabila *cronbach's alpha*>0,600. Penulis menggunakan software pengolah data untuk mengolah data pada penelitian dan diperoleh hasil uji sebagai berikut:

Tabel 4.7 Reliabilitas Variabel Kompetensi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.600	11

Sumber : Hasil Output SPSS 2020

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, nilai koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha (r) variabel kompetensi sebesar 0,600 > 0,60, maka variabel kompetensi dikatakan reliabel.

Tabel 4.8 Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	10

Sumber : Hasil Output SPSS 2020

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, nilai koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha (r) variabel disiplin kerja sebesar 0,756 > 0,60, maka variabel disiplin kerja dikatakan variabel.

Tabel 4.9 Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.670	10

Sumber : Hasil Output SPSS 2020

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, nilai koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha (r) variabel kinerja sebesar 0,670 < 0,60, maka variabel kinerja dikatakan reliabel.

4.2 Pembahasan Penelitian

4.2.1 Pembahasan Kompetensi Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Kabupaten Bandung

4.2.1.1 Gambaran Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi (X1)

Dibawah ini merupakan tanggapan dari responden mengenai variabel kompetensi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung, berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 60 karyawan. Variabel kompetensi terdiri dari 11 pertanyaan, disajikan dengan hasil analisis deskriptif dan berdasarkan pendekatan distribusi frekuensi persentase dan skor yang diperoleh dari setiap dimensi

1. Dimensi Sikap

Dimensi Sikap terdiri dari 3 pertanyaan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Termotivasi Untuk Mengembangkan Karir Sesuai Dengan Kompetensinya

Kategori	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (V x F)
Sangat Baik	15	5	25%	75
Baik	**22**	**4**	**37%**	**88**
Kurang Baik	12	3	20%	36
Tidak Baik	10	2	16%	20
Sangat Tidak Baik	1	1	2%	1
Jumlah	60		100%	220

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner,2020

Berdasarkan Tabel 4.10 tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 22 (37%) karyawan menyatakan baik. Sedangkan 1 (2%) karyawan menyatakan sangat tidak baik, 15 (25%) Karyawan menyatakan sangat baik, 12 (20%) karyawan menyatakan kurang baik dan 10 (16%) karyawan menyatakan tidak baik.Hasil ini membuktikan sebagian besar responden merasa **Baik**.Artinya pegawai termotivasi untuk mengembangkan karirnya sesuai dengan kompetensinya.Hal ini tidak bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Lyle Spencer & Signa Spencer dalam Sudarmanto (2019:53) menyebutkan bahwa motifadalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan.

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Didalam melaksanakan tugas, watak pegawai akan mempengaruhi sikap

Kategori	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (V x F)
Sangat Baik	5	5	8%	25
Baik	19	4	32%	76
Kurang Baik	**21**	**3**	**35%**	**63**
Tidak Baik	14	2	23%	28
Sangat Tidak Baik	1	1	2%	1
Jumlah	60		100%	193

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2020

Berdasarkan Tabel 4.11 tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 21 (35%) karyawan menyatakan kurang baik. Sedangkan 1 (2%) karyawan menyatakan sangat tidak baik, 19 (32%) Karyawan menyatakan baik, 5 (8%) karyawan menyatakan sangat baik dan 14 (23%) karyawan menyatakan tidak baik.Hasil ini membuktikan sebagian besar responden merasa **Kurang Baik**. Artinya didalam melaksanakan tugas, watak pegawai tidak akan mempengaruhi sikap.Hal ini bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Lyle Spencer & Signa Spencer dalam Sudarmanto (2019:53) menyebutkan bahwa watak adalah karakteristik-karakterisitik fisik dan respon-respon konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi.

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Pegawai harus mempunyai konsep diri dalam bersikap untuk menjadi kompeten

Kategori	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (V x F)
Sangat Baik	10	5	17%	50
Baik	5	4	8%	20
Kurang Baik	**30**	**3**	**50%**	**90**
Tidak Baik	14	2	23%	28
Sangat Tidak Baik	1	1	2%	1
Jumlah	60		100%	189

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2020

Berdasarkan Tabel 4.12 tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 30 (50%) karyawan menyatakan kurang baik. Sedangkan 1 (2%) karyawan menyatakan sangat tidak baik, 5 (8%) Karyawan menyatakan baik, 10 (17%) karyawan menyatakan sangat baik dan 14 (23%) karyawan menyatakan tidak baik.Hasil ini membuktikan sebagian besar responden merasa **Kurang Baik**.Artinya pegawai yang bekerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak harus mempunyai konsep diri dalam bersikap untuk menjadi kompeten.Hal ini bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Lyle Spencer & Signa Spencer dalam Sudarmanto (2019:53) menyebutkan bahwa sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.Nilai yang dijunjung tinggi seseorang serta suatu sikap terhadap sesuatu yang ideal, dicita-citakan yang diwujudkan dalam pekerjaan atau kehidupannya.

3. Dimensi Pengetahuan

Dimensi Pengetahuan terdiri dari 3 pertanyaan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13 Tanggapan RespondenMengenai Pimpinan Menempatkan Pegawai Sesuai dengan Pendidikan

Kategori	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (V x F)
Sangat Baik	0	5	0%	0
Baik	0	4	0%	0
Kurang Baik	19	3	32%	57
Tidak Baik	**39**	**2**	**65%**	**78**
Sangat Tidak Baik	2	1	3%	2
Jumlah	60		100%	137

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2020

Berdasarkan Tabel 4.13 tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 39 (65%) karyawan menyatakan tidak baik. Sedangkan 2 (3%) karyawan menyatakan sangat tidak baik, 0 (0%) Karyawan menyatakan baik, 0 (0%) karyawan menyatakan sangat baik dan 19 (32%) karyawan menyatakan kurang baik.Hasil ini membuktikan sebagian besar responden merasa **Tidak Baik**. Artinya pimpinan menempatkan pegawai tidak sesuai dengan kompetensi pendidikannya masing-masing.Hal ini bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Lyle Spencer & Signa Spencer dalam Sudarmanto (2019:53) menyebutkan bahwa pendidikan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena

karyawan memiliki penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan.

Tabel 4.14 Tanggapan Responden MengenaiPemberian Tugas, Pimpinan Mempertimbangkan Pengetahuan Yang Dimiliki Untuk Wewenang Pekerjaan

Kategori	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (V x F)
Sangat Baik	20	5	33%	100
Baik	**31**	**4**	**52%**	**124**
Kurang Baik	9	3	15%	27
Tidak Baik	0	2	0%	0
Sangat Tidak Baik	0	1	0%	0
Jumlah	60		100%	251

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2020

Berdasarkan Tabel 4.14 tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 31 (52%) karyawan menyatakan baik. Sedangkan 0 (0%) karyawan menyatakan sangat tidak baik, 20 (33%) Karyawan menyatakan sangat baik, 9 (15%) karyawan menyatakan kurang baik dan 0 (0%) karyawan menyatakan tidak baik.Hasil ini membuktikan sebagian besar responden merasa **Baik**. Artinya pemberian tugas, pimpinan mempertimbangkan pengetahuan yang dimiliki untuk wewenang pekerjaan telah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh instansi. Hal ini tidak bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Lyle Spencer & Signa Spencer dalam Sudarmanto (2019:53) menyebutkan bahwapengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Harus Memiliki Pengetahuan atau Mengatur Tugas Secara Efektif Dalam Mengidentifikasi Masalah

Kategori	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (V x F)
Sangat Baik	**32**	**5**	**53%**	**160**
Baik	28	4	47%	112
Kurang Baik	0	3	0%	0
Tidak Baik	0	2	0%	0
Sangat Tidak Baik	0	1	0%	0
Jumlah	60		100%	272

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2020

Berdasarkan Tabel 4.15 tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 32 (53%) karyawan menyatakan sangat baik. Sedangkan 28 (47%) karyawan menyatakan baik, 0 (0%) Karyawan menyatakan kurang baik, 0 (0%) karyawan menyatakan tidak baik dan 0 (0%) karyawan menyatakan sangat tidak baik.Hasil ini membuktikan sebagian besar responden merasa **SangatBaik**.Artinya pegawai memiliki pengetahuan atau dapat mengatur tugas secara efektif dalam mengidentifikasi masalah.Hal ini tidak bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Lyle Spencer & Signa Spencer dalam Sudarmanto (2019:53) menyebutkan bahwa pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.

2. Dimensi Kemampuan

Dimensi Kemampuan terdiri dari 5 pertanyaan dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Harus Bisa Beradaptasi Dengan Perubahan Teknologi dan Tugas Pokok Yang Diberikan Pimpinan

Kategori	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (V x F)
Sangat Baik	1	5	2%	5
Baik	6	4	10%	24
Kurang Baik	18	3	30%	54
Tidak Baik	**32**	**2**	**53%**	**64**
Sangat Tidak Baik	3	1	5%	3
Jumlah	60		100%	150

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2020

Berdasarkan Tabel 4.16 tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 32 (53%) karyawan menyatakan tidak baik. Sedangkan 3 (5%) karyawan menyatakan sangat tidak baik, 6 (10%) Karyawan menyatakan baik, 1 (2%) karyawan menyatakan sangat baik dan 18 (30%) karyawan menyatakan kurang baik.Hasil ini membuktikan sebagian besar responden merasa **Tidak Baik**.Artinya pegawai tidak dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tugas pokok yang diberikan oleh pimpinan.Hal ini bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Lyle Spencer & Signa Spencer dalam Sudarmanto (2019:53)

menyebutkan bahwa keterampilan dapat meningkatkan kinerja karena adanya kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Harus Memiliki Keterampilan Administratif Untuk Meningkatkan Kinerja

Kategori	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (V x F)
Sangat Baik	3	5	5%	15
Baik	0	4	0%	0
Kurang Baik	**38**	**3**	**63%**	**114**
Tidak Baik	19	2	32%	38
Sangat Tidak Baik	0	1	0%	0
Jumlah	60		100%	167

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2020

Berdasarkan Tabel 4.17 tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 38 (63%) karyawan menyatakan kurang baik. Sedangkan 0 (0%) karyawan menyatakan sangat tidak baik, 0 (0%) Karyawan menyatakan baik, 3 (5%) karyawan menyatakan sangat baik dan 19 (32%) karyawan menyatakan tidak baik.Hasil ini membuktikan sebagian besar responden merasa **Kurang Baik**.Artinya karyawan tidak memiliki keterampilan administratif untuk meningkatkan kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung.Hal ini bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Lyle Spencer & Signa Spencer dalam Sudarmanto (2019:53) menyebutkan

bahwa keterampilan dapat meningkatkan kinerja karena adanya kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Membantu Antar Sesama Pekerja Yang Sedang Mengalami Kesulitan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Kategori	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (V x F)
Sangat Baik	3	5	5%	15
Baik	0	4	0%	0
Kurang Baik	16	3	27%	48
Tidak Baik	**39**	**2**	**65%**	**78**
Sangat Tidak Baik	2	1	3%	2
Jumlah	60		100%	143

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2020

Berdasarkan Tabel 4.18 tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 39 (65%) karyawan menyatakan tidak baik. Sedangkan 2 (3%) karyawan menyatakan sangat tidak baik, 0 (0%) Karyawan menyatakan baik, 3 (5%) karyawan menyatakan sangat baik dan 16 (27%) karyawan menyatakan kurang baik.Hasil ini membuktikan sebagian besar responden merasa **Tidak Baik**.Artinya pegawai tidak saling membantu antar sesama pekerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan.Hal ini bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Gary Dessler (2018:146) kompetensi merupakan pekerjaan dalam hal kompetensi keperilakuan

(pengetahuan, keterampilan, dan atau perilaku) yang dapat diukur dan diamati yang harus ditampilkan oleh karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan baik.

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Setiap Pegawai Harus Mampu Komunikasi Secara terampil

Kategori	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (V x F)
Sangat Baik	1	5	2%	5
Baik	0	4	0%	0
Kurang Baik	**40**	**3**	**67%**	**120**
Tidak Baik	19	2	31%	38
Sangat Tidak Baik	0	1	0%	0
Jumlah	60		100%	163

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2020

Berdasarkan Tabel 4.19 tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 40 (67%) karyawan menyatakan kurang baik. Sedangkan 0 (0%) karyawan menyatakan sangat tidak baik, 0 (0%) Karyawan menyatakan baik, 1 (2%) karyawan menyatakan sangat baik dan 19 (31%) karyawan menyatakan tidak baik.Hasil ini membuktikan sebagian besar responden merasa **Kurang Baik**.Artinya karyawan tidak mampu berkomunikasi secara terampil dengan pimpinan atau dengan rekan kerja yang lainnya.Hal ini bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Gary Dessler (2018:146)kompetensi merupakan pekerjaan dalam hal kompetensi keperilakuan (pengetahuan, keterampilan, dan atau perilaku)

yang dapat diukur dan diamati yang harus ditampilkan oleh karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan baik.

Tabel 4.20 Tanggapan Responden MengenaiPegawai Yang Bekerja Diberikan Keterampilan Berbahasa Asing

Kategori	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (V x F)
Sangat Baik	24	5	40%	120
Baik	**27**	**4**	**45%**	**108**
Kurang Baik	8	3	13%	24
Tidak Baik	1	2	2%	2
Sangat Tidak Baik	0	1	0%	0
Jumlah	60		100%	254

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2020

Berdasarkan Tabel 4.20 tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 27 (45%) karyawan menyatakan baik. Sedangkan 24 (40%) karyawan menyatakan Sangat baik, 8 (13%) Karyawan menyatakan kurang baik, 1 (2%) karyawan menyatakan tidak baik dan 0 (0%) karyawan menyatakan sangat tidak baik.Hasil ini membuktikan sebagian besar responden merasa **Baik**. Artinya pegawai yang bekerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung diberikan keterampilan bahasa asing oleh intansinya.Hal ini tidak bertentangan dengan teori yang dikemukakan Gary Dessler (2018:146) kompetensi merupakan pekerjaan dalam hal kompetensi keperilakuan

(pengetahuan, keterampilan, dan atau perilaku) yang dapat diukur dan diamati yang harus ditampilkan oleh karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan baik.

Tabel 4.21 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi (X1)

No	Pertanyaan	Jumlah
1.	Pegawai termotivasi untuk mengembangkan karir sesuai dengan kompetensinya	220
2.	Didalam melaksanakan tugas, watak pegawai akan mempengaruhi sikap	193
3.	Pegawai harus mempunyai konsep diri dalam bersikap untuk menjadi kompeten	189
4.	Pimpinan Menempatkan Pegawai Sesuai dengan Pendidikan	137
5.	Pemberian Tugas, Pimpinan Mempertimbangkan Pengetahuan Yang Dimiliki Untuk Wewenang Pekerjaan	251
6.	Pegawai Harus Memiliki Pengetahuan atau Mengatur Tugas Secara Efektif Dalam Mengidentifikasi Masalah	272
7.	Pegawai Harus Bisa Beradaptasi Dengan Perubahan Teknologi dan Tugas Pokok Yang Diberikan Pimpinan	150
8.	Pegawai Harus Memiliki Keterampilan Administratif Untuk Meningkatkan Kinerja	167
9.	Pegawai Membantu Antar Sesama Pekerja Yang Sedang Mengalami Kesulitan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	143
10.	Setiap Pegawai Harus Mampu Komunikasi Secara terampil	163
11.	Pegawai Yang Bekerja Diberikan Keterampilan Berbahasa Asing	254
Jumlah		2139
Rata-rata		194,4

Sumber : Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan Tabel 4.21 diatas, skor total nilai kumulatif variabel (X1) mencapai dengan bobot skor tertinggi 5 dan bobot skor terendah adalah 1. Jika diklarifikasi menjadi 5 tingkatan maka skor antara tingkatan dapat dihitung dengan cara sebagai berikut :

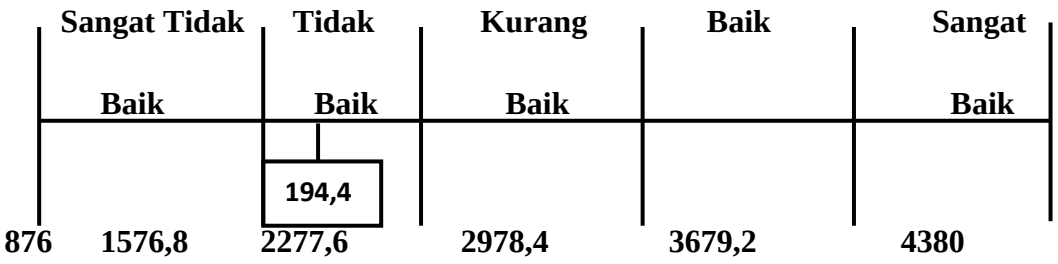
Nilai skor maksimum : 5 x 11 x 60 = 3300

Nilai skor minimum : 1 x 11 x 60 = 660

Range : 3300 – 660 = 2640

Jenjang Range : 2640 : 5 = 528

Interval kategori untuk jumlah skor tanggapan responden dapat digambarkan dalam bentuk garis kontinum sebagai berikut :



Gambar 4.1 Garis Kontinum

Berdasarkan total skor kumulatif variabel (X1) diatas, kompetensi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung termasuk kategori Tidak Baik. Berdasarkan Tabel 4.19 didapat rata-rata dari dimensi sikap, pengetahuan dan kemampuan sebesar 194,4.

4.2.2 Pembahasan Disiplin Kerja Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten

4.2.2.1 Gambaran tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (X2)

Dibawah ini merupakan tanggapan dari responden mengenai variabel disiplin kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung, berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 60 karyawan. Variabel disiplin kerja terdiri dari 10 pertanyaan, disajikan dengan hasil analisis deskriptif dan berdasarkan pendekatan distribusi frekuensi persentase dan skor yang diperoleh dari setiap dimensi :

1. Dimensi Disiplin Progresif

Dimensi Disiplin Progresif terdiri dari 3 pertanyaan dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Peringatan Secara Lisan Apabila Pegawai Melanggar Aturan

Kategori	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (V x F)
Sangat Baik	17	5	28%	85
Baik	**37**	**4**	**61%**	**148**
Kurang Baik	5	3	8%	15
Tidak Baik	2	2	3%	4
Sangat Tidak Baik	0	1	0%	0
Jumlah	**60**		**100%**	**252**

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2020

Berdasarkan Tabel 4.22 tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 37 (61%) karyawan menyatakan baik. Sedangkan 17 (28%) karyawan menyatakan Sangat baik, 5 (8%) Karyawan menyatakan kurang baik,

2 (3%) karyawan menyatakan tidak baik dan 0 (0%) karyawan menyatakan sangat tidak baik.Hasil ini membuktikan sebagian besar responden merasa **Baik**.Artinya pimpinan memberikan peringatan secara lisan kepada pegawai yang melanggar aturan. Hal ini tidak bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Mondy (2016:343) menyebutkan bahwa seseorang pekerja yang absen tanpa otorisasi akan menerima peringatan lisan saat pertama kali terjadi, peringatan tertulis pada waktu kedua, dan ketiga kalinya karyawan akan diberhentikan.

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Peringatan Secara Tertulis Kepada Pegawai Yang Tidak Mengindahkan Peringatan Secara Lisan

Kategori	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (V x F)
Sangat Baik	4	5	7%	20
Baik	12	4	20%	48
Kurang Baik	13	3	21%	39
Tidak Baik	**22**	**2**	**37%**	**44**
Sangat Tidak Baik	9	1	15%	9
Jumlah	**60**		**100%**	**160**

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2020

Berdasarkan Tabel 4.23 tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 22 (37%) karyawan menyatakan tidak baik. Sedangkan 13 (21%) karyawan menyatakan kurang baik, 12 (20%) Karyawan menyatakan baik, 4 (7%) karyawan menyatakan sangat baik dan 9 (15%) karyawan menyatakan sangat tidak baik. Hasil ini membuktikan sebagian besar responden merasa **TidakBaik**. Artinya pimpinan tidak memberikan peringatan scara tertulis kepada pegawai yang melanggar peraturan. Hal ini bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Mondy (2016:343) menyebutkan bahwa seseorang pekerja yang absen tanpa otorisasi akan menerima peringatan lisan saat pertama kali terjadi, peringatan tertulis pada waktu kedua, dan ketiga kalinya karyawan akan diberhentikan.

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Pemutusan Atau Pemberhentian Kepada Pegawai Yang Tidak Mengindahkan SP 1 dan SP 2

Kategori	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (V x F)
Sangat Baik	2	5	3%	10
Baik	9	4	15%	36
Kurang Baik	**25**	**3**	**42%**	**75**
Tidak Baik	18	2	30%	36
Sangat Tidak Baik	6	1	10%	6
Jumlah	**60**		**100%**	**163**

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2020

Berdasarkan Tabel 4.24 tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 25 (42%) karyawan menyatakan kurang baik. Sedangkan 18 (30%) karyawan menyatakan tidak baik, 9 (15%) Karyawan menyatakan baik, 2 (3%) karyawan menyatakan sangat baik dan 6 (10%) karyawan menyatakan sangat tidak baik.Hasil ini membuktikan sebagian besar responden merasa **Kurang Baik**. Artinya Pimpinan tidak memberikan pemutusan atau pemberhentian kepada pegawai yang tidak mengindahkan surat peringatan yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Mondy (2016:343) menyebutkan bahwa seseorang pekerja yang absen tanpa otorisasi akan menerima peringatan lisan saat pertama kali terjadi, peringatan tertulis pada waktu kedua, dan ketiga kalinya karyawan akan diberhentikan.

2. Dimensi Tanpa Hukuman

Dimensi Tanpa Hukuman terdiri dari 4 pertanyaan dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Memberikan Konseling Kepada Pegawai Yang Memiliki Masalah Dalam Pekerjaan

Kategori	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (V x F)
Sangat Baik	13	5	21%	65
Baik	**43**	**4**	**72%**	**172**
Kurang Baik	4	3	7%	12
Tidak Baik	0	2	0%	0
Sangat Tidak Baik	0	1	0%	0
Jumlah	**60**		**100%**	**249**

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2020

Berdasarkan Tabel 4.25 tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 43 (72%) karyawan menyatakan baik. Sedangkan 13 (21%) karyawan menyatakan Sangat baik, 4 (7%) Karyawan menyatakan kurang baik, 0 (0%) karyawan menyatakan tidak baik dan 0 (0%) karyawan menyatakan sangat tidak baik. Hasil ini membuktikan sebagian besar responden merasa **Baik**. Artinya pimpinan memberikan konseling kepada pegawai yang memiliki masalah dalam pekerjaannya. Hal ini tidak bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Gomez (2018:472) Disiplin kerja karyawan adalah alat yang manajer andalkan untuk mengkomunikasikan kepada karyawan bahwa mereka perlu mengubah perilakunya.

Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Memberikan Solusi Kepada Pegawai Yang Memiliki Masalah Dalam Pekerjaan

Kategori	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (V x F)
Sangat Baik	19	5	32%	95
Baik	**28**	**4**	**47%**	**112**
Kurang Baik	11	3	18%	33
Tidak Baik	2	2	3%	4
Sangat Tidak Baik	0	1	0%	0
Jumlah	**60**		**100%**	**244**

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2020

Berdasarkan Tabel 4.26 tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 28 (47%) karyawan menyatakan baik. Sedangkan 19 (32%) karyawan menyatakan Sangat baik, 11 (18%) Karyawan menyatakan kurang baik, 2 (3%) karyawan menyatakan tidak baik dan 0 (0%) karyawan menyatakan sangat

tidak baik. Hasil ini membuktikan sebagian besar responden merasa **Baik**. Artinya pimpinan memberikan solusi kepada pegawai yang memiliki masalah dalam pekerjaan. Hal ini tidak bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Mondy (2016:344) menyatakan bahwa tindakan disiplin tanpa hukuman seperti memberikan solusi merupakan proses dimana seseorang pekerja diberikan waktu istirahat untuk berpikir.

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Memberikan Tindakan Pemecatan Kepada Pegawai Yang Tidak Patuh Terhadap Peraturan

Kategori	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (V x F)
Sangat Baik	18	5	30%	90
Baik	**35**	**4**	**58%**	**140**
Kurang Baik	5	3	8%	15
Tidak Baik	2	2	3%	4
Sangat Tidak Baik	0	1	0%	0
Jumlah	**60**		**100%**	**248**

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2020

Berdasarkan Tabel 4.27 tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 35 (58%) karyawan menyatakan baik. Sedangkan 18 (30%) karyawan menyatakan Sangat baik, 5 (8%) Karyawan menyatakan kurang baik, 2 (3%) karyawan menyatakan tidak baik dan 0 (0%) karyawan menyatakan sangat tidak baik.Hasil ini membuktikan sebagian besar responden merasa **Baik**.Artinya pimpinan memberikan tindakan pemecatan kepada pegawai yang tidak patuh

terhadap aturan.Hal ini tidak bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Gomez (2018:472) Disiplin kerja karyawan adalah alat yang manajer andalkan untuk mengkomunikasikan kepada karyawan bahwa mereka perlu mengubah perilakunya.

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Dapat Mengevaluasi Hasil Kerja Sesuai Dengan Aturan SOP

Kategori	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (V x F)
Sangat Baik	6	5	10%	30
Baik	17	4	28%	68
Kurang Baik	13	3	22%	39
Tidak Baik	**18**	**2**	**30%**	**36**
Sangat Tidak Baik	6	1	10%	6
Jumlah	**60**		**100%**	**179**

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2020

Berdasarkan Tabel 4.28 tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 18 (30%) karyawan menyatakan tidak baik. Sedangkan 13 (22%) karyawan menyatakan kurang baik, 17 (28%) Karyawan menyatakan baik, 6 (10%) karyawan menyatakan sangat baik dan 6 (10%) karyawan menyatakan sangat tidak baik.Hasil ini membuktikan sebagian besar responden merasa **Tidak Baik**. Artinya pimpinan tidak dapat mengevaluasi hasil kerja sesuai dengan aturan SOP. Hal ini bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Gomes (2018:473) menyebutkan bahwa prosedur kedisiplinan yang mendorong pekerja untuk memonitoring sendiri kebiasaan, kelakuan mereka dan bertanggung jawab akan tindakan mereka sendiri.

3. Dimensi Tindakan Disipliner

Dimensi Tanpa Hukuman terdiri dari 3 pertanyaan dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Memberikan Sanksi Secara Tegas dan Langsung, Apabila Tidak Mengikuti Aturan SOP

Kategori	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (V x F)
Sangat Baik	2	5	3%	10
Baik	8	4	13%	32
Kurang Baik	**26**	**3**	**43%**	**78**
Tidak Baik	17	2	28%	34
Sangat Tidak Baik	7	1	12%	7
Jumlah	**60**		**100%**	**161**

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2020

Berdasarkan Tabel 4.29 tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 26 (43%) karyawan menyatakan kurang baik. Sedangkan 17 (28%) karyawan menyatakan tidak baik, 8 (13%) Karyawan menyatakan baik, 2 (3%) karyawan menyatakan sangat baik dan 7 (12%) karyawan menyatakan sangat tidak baik.Hasil ini membuktikan sebagian besar responden merasa **Kurang Baik**.Artinya pimpinan tidak memberikan sanksi secara tegas dan langsung, apabila tidak mengikuti aturan SOP di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung.Hal ini bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Mondy (2016:342). Jika tindakan disiplin akan dilakukan, maka harus segera dilakukan, sehingga individu dapat memahami alasan untuk tindakan disiplin tersebut.

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Memberikan Peringatan Kepada Pegawai Yang Melanggar Peraturan Kerja

Kategori	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (V x F)
Sangat Baik	12	5	20%	60
Baik	**43**	**4**	**72%**	**172**
Kurang Baik	4	3	7%	12
Tidak Baik	1	2	2%	2
Sangat Tidak Baik	0	1	0%	0
Jumlah	**60**		**100%**	**246**

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2020

Berdasarkan Tabel 4.30 tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 43 (72%) karyawan menyatakan baik. Sedangkan 12 (20%) karyawan menyatakan Sangat baik, 4 (7%) Karyawan menyatakan kurang baik, 1 (2%) karyawan menyatakan tidak baik dan 0 (0%) karyawan menyatakan sangat tidak baik.Hasil ini membuktikan sebagian besar responden merasa **Baik**.Artinya pimpinan memberikan peringatan kepada pegawai yang melanggar peraturan kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung.Hal ini tidak bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Mondy (2016:342). Memberikan peringatan terlebih dahulu bahwa hukuman akan diberikan untuk perilaku yang tidak dapat diterima.

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Memberikan Hukuman Secara Konsisten Kepada Pegawai Apabila Melanggar Peraturan SOP

Kategori	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (V x F)
Sangat Baik	9	5	15%	45
Baik	**24**	**4**	**40%**	**96**
Kurang Baik	22	3	37%	66
Tidak Baik	5	2	8%	10
Sangat Tidak Baik	0	1	0%	0
Jumlah	**60**		**100%**	**217**

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2020

Berdasarkan Tabel 4.31 tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 24 (40%) karyawan menyatakan baik. Sedangkan 9 (15%) karyawan menyatakan Sangat baik, 22 (37%) Karyawan menyatakan kurang baik, 5 (8%) karyawan menyatakan tidak baik dan 0 (0%) karyawan menyatakan sangat tidak baik.Hasil ini membuktikan sebagian besar responden merasa **Baik**. Artinya pimpinan memberikan hukuman secara konsisten kepada pegawai apabila melanggar peraturan SOP. Hal ini tidak bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Mondy (2016:447). Tindakan disiplin yang dilakukan harus konsisten bahwa setiap orang yang melakukan tindakan yang sama akan diberikan hukuman yang sama.

Tabel 4.32 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (X1)

No	Pertanyaan	Jumlah
1.	Memberikan Peringatan Secara Lisan Apabila Pegawai Melanggar Aturan	252
2.	Memberikan Peringatan Secara Tertulis Kepda Pegawai Yang Tidak Mengindahkan Peringatan Secara Lisan	160
3.	Memberikan Pemutusan Atau Pemberhentian Kepada Pegawai Yang Tidak Mengindahkan SP 1 dan SP 2	163
4.	Pimpinan Memberikan Konseling Kepada Pegawai Yang Memiliki Masalah Dalam Pekerjaan	249
5.	Pimpinan Memberikan Solusi Kepada Pegawai Yang Memiliki Masalah Dalam Pekerjaan	244
6.	Pimpinan Memberikan Tindakan Pemecatan Kepada Pegawai Yang Tidak Patuh Terhadap Peraturan	248
7.	Pimpinan Dapat Mengevaluasi Hasil Kerja Sesuai Dengan Aturan SOP	179
8.	Pimpinan Memberikan Sanksi Secara Tegas dan Langsung, Apabila Tidak Mengikuti Aturan SOP	161
9.	Pimpinan Memberikan Peringatan Kepada Pegawai Yang Melanggar Peraturan Kerja	246
10.	Pimpinan Memberikan Hukuman Secara Konsisten Kepada Pegawai Apabila Melanggar Peraturan SOP	217
Jumlah		2119
Rata-rata		211,9

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan Tabel 4.32 diatas, skor total nilai kumulatif variabel (X2) mencapai dengan bobot skor tertinggi 5 dan bobot skor terendah adalah 1. Jika diklarifikasi menjadi 5 tingkatan maka skor antara tingkatan dapat dihitung dengan cara sebagai berikut :

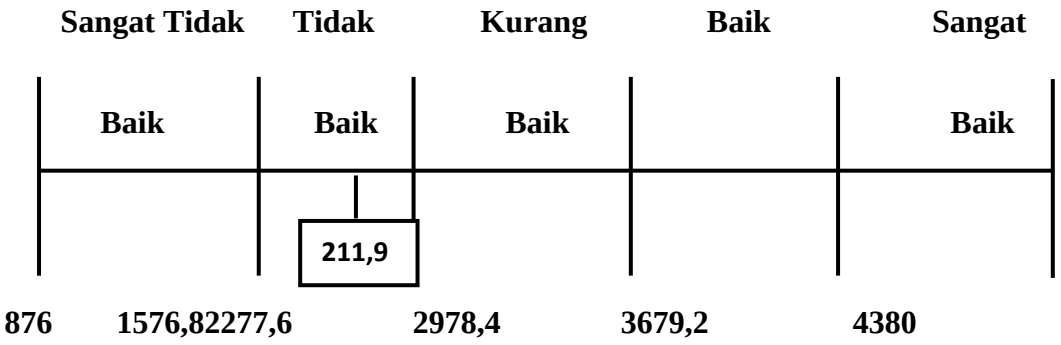
Nilai skor maksimum : 5 x 10 x 60 = 3000

Nilai skor minimum : 1 x 10 x 60 = 600

Range : 3000 – 600 = 2400

Jenjang Range : 2400 : 5 = 480

Interval kategori untuk jumlah skor tanggapan responden dapat digambarkan dalam bentuk garis kontinum sebagai berikut :



Gambar 4.2 Garis Kontinum

Berdasarkan total skor kumulatif variabel (X2) diatas, Disiplin Kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung termasuk kategori Tidak Baik. Berdasarkan Tabel 4.30 didapat rata-rata dari dimensi disiplin progresif, disiplin tanpa hukuman dan tindakan disipliner sebesar 211,9.

4.2.3 Pembahasan Kinerja Karyawan Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten

4.2.3.1 Gambaran tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

Dibawah ini merupakan tanggapan dari responden mengenai variabel Kinerja Karyawan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung , berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 60 karyawan. Variabel disiplin kerja terdiri dari 10 pertanyaan, disajikan dengan hasil analisis deskriptif dan berdasarkan pendekatan distribusi frekuensi persentase dan skor yang diperoleh dari setiap dimensi.

1. Dimensi Komitmen

Dimensi Kompetensi terdiri dari 2 pertanyaan dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai Setiap Pegawai di Dalam Menjalankan Tugasnya Senantiasa Bertanggung Jawab

Kategori	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (V x F)
Sangat Baik	4	5	7%	20
Baik	6	4	10%	24
Kurang Baik	**32**	**3**	**53%**	**96**
Tidak Baik	17	2	28%	34
Sangat Tidak Baik	1	1	2%	1
Jumlah	**60**		**100%**	**175**

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2020

Berdasarkan Tabel 4.33 tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 32 (53%) karyawan menyatakan kurang baik. Sedangkan 17 (28%) karyawan menyatakan tidak baik, 6 (10%) Karyawan menyatakan baik, 4 (7%) karyawan menyatakan sangat baik dan 1 (2%) karyawan menyatakan sangat tidak baik.Hasil ini membuktikan sebagian besar responden merasa **Kurang Baik**.Artinya setiap karyawan di dalam menjalankan tugasnya tidak senantiasa bertanggung jawab.Hal ini bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Gary Dessler (2017:332) menyatakan bahwa menunjukan kesesuaian dengan jadwal kerja atau harapan kehadiran untuk posisi tersebut.

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Mempekerjakan Pegawai Yang Memiliki Loyalitas Tinggi

Kategori	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (V x F)
Sangat Baik	**32**	**5**	**53%**	**160**
Baik	28	4	47%	112
Kurang Baik	0	3	0%	0
Tidak Baik	0	2	0%	0
Sangat Tidak Baik	0	1	0%	0
Jumlah	**60**		**100%**	**272**

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2020

Berdasarkan Tabel 4.34 tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 32 (53%) karyawan menyatakan sangat baik. Sedangkan 28 (47%) karyawan menyatakan baik, 0 (0%) Karyawan menyatakan kurang baik, 0 (0%) karyawan menyatakan tidak baik dan 0 (0%) karyawan menyatakan sangat tidak baik. Hasil ini membuktikan sebagian besar responden merasa **Sangat Baik**.

Artinya pimpinan mempekerjakan pegawai yang memiliki loyalitas tinggi terhadap pekerjaannya. Hal ini tidak bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Gary Dessler (2017:332) menyatakan bahwa menunjukan tanggung jawab pribadi ketika melaksanakan kewajiban pekerjaan.

2. Dimensi Kualitas

Dimensi Kualitas terdiri dari 2 pertanyaan dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian Pegawai Saat Bekerja Dapat Berpengaruh Terhadap Kinerja Yang Dihasilkan

Kategori	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (V x F)
Sangat Baik	3	5	5%	15
Baik	0	4	0%	0
Kurang Baik	**38**	**3**	**63%**	**114**
Tidak Baik	19	2	32%	38
Sangat Tidak Baik	0	1	0%	0
Jumlah	**60**		**100%**	**167**

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2020

Berdasarkan Tabel 4.35 tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 38 (63%) karyawan menyatakan kurang baik. Sedangkan 19 (32%) karyawan menyatakan tidak baik, 0 (0%) Karyawan menyatakan baik, 3 (5%) karyawan menyatakan sangat baik dan 0 (0%) karyawan menyatakan sangat tidak baik. Hasil ini membuktikan sebagian besar responden merasa **Kurang Baik**. Artinya ketelitian pegawai saat bekerja tidak berpengaruh terhadap kinerja setiap pegawai. Hal ini bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Gary Dessler

(2017:332) menyatakan bahwa menyelesaikan tugas-tugas secara teliti, akurat, dan tepat waktu sehingga mencapai hasil yang diharapkan.

Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai Kerapihan Saat Berkerja Berpengaruh Terhadap Kualitas Kerja

Kategori	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (V x F)
Sangat Baik	1	5	2%	5
Baik	3	4	5%	12
Kurang Baik	**37**	**3**	**62%**	**111**
Tidak Baik	18	2	30%	36
Sangat Tidak Baik	1	1	2%	1
Jumlah	**60**		**100%**	**165**

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2020

Berdasarkan Tabel 4.36 tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 37 (62%) karyawan menyatakan kurang baik. Sedangkan 18 (30%) karyawan menyatakan tidak baik, 3 (5%) Karyawan menyatakan baik, 1 (2%) karyawan menyatakan sangat baik dan 1 (2%) karyawan menyatakan sangat tidak baik. Hasil ini membuktikan sebagian besar responden merasa **Kurang Baik**. Artinya kerapihan saat bekerja tidak berpengaruh terhadap kualitas kerja setiap pegawai. Hal ini bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Gary Dessler (2017:332) Kinerja adalah proses secara terus menerus untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan tim dan menyelaraskan kinerja mereka dengan sasaran organisasi.

3. Dimensi Kuantitas

Dimensi Kuantitas terdiri dari 2 pertanyaan dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai Kuantitas Kinerja Yang Diberikan Sudah Sesuai Dengan Kemampuan Setiap Pegawai

Kategori	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (V x F)
Sangat Baik	21	5	35%	105
Baik	**36**	**4**	**60%**	**144**
Kurang Baik	3	3	5%	9
Tidak Baik	0	2	0%	0
Sangat Tidak Baik	0	1	0%	0
Jumlah	60		100%	258

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2020

Berdasarkan Tabel 4.37 tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 36 (60%) karyawan menyatakan baik. Sedangkan 21 (35%) karyawan menyatakan sangat baik, 3 (5%) Karyawan menyatakan kurang baik, 0 (0%) karyawan menyatakan tidak baik dan 0 (0%) karyawan menyatakan sangat tidak baik. Hasil ini membuktikan sebagian besar responden merasa **Baik**. Artinya kuantitas kinerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan setiap pegawai. Hal ini tidak bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Gary Dessler (2017:332) Kinerja adalah proses secara terus menerus untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan tim dan menyelaraskan kinerja mereka dengan sasaran organisasi.

Tabel 4.38 Tanggapan Responden MengenaiMengenai Hasil Kerja Karyawan Sesuai Dengan Yang Diharapkan Perusahaan

Kategori	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (V x F)
Sangat Baik	0	5	0%	0
Baik	0	4	0%	0
Kurang Baik	19	3	32%	57
Tidak Baik	**39**	**2**	**65%**	**78**
Sangat Tidak Baik	2	1	3%	2
Jumlah	**60**		**100%**	**137**

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2020

Berdasarkan Tabel 4.38 tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 39 (65%) karyawan menyatakan tidak baik. Sedangkan 19 (32%) karyawan menyatakan kurang baik, 0 (0%) Karyawan menyatakan baik, 0 (0%) karyawan menyatakan sangat baik dan 2 (3%) karyawan menyatakan sangat tidak baik. Hasil ini membuktikan sebagian besar responden merasa **Tidak Baik**. Artinya hasil kerja pegawai tidak dapat memenuhi harapan perusahaan atau instasi. Hal ini bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Gary Dessler (2017:332) menyatakan bahwa menyelesaikan tugas-tugas secara teliti, akurat, dan tepat waktu sehingga mencapai hasil yang diharapkan.

4. Dimensi Inisiatif

Dimensi Inisiatif terdiri dari 2 pertanyaan dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Memberikan Kreatifitas Kepada Pegawai

Kategori	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (V x F)
Sangat Baik	**32**	**5**	**53%**	**160**
Baik	28	4	47%	112
Kurang Baik	0	3	0%	0
Tidak Baik	0	2	0%	0
Sangat Tidak Baik	0	1	0%	0
Jumlah	**60**		**100%**	**272**

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2020

Berdasarkan Tabel 4.39 tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 32 (53%) karyawan menyatakan sangat baik. Sedangkan 28 (47%) karyawan menyatakan baik, 0 (0%) Karyawan menyatakan kurang baik, 0 (0%) karyawan menyatakan tidak baik dan 0 (0%) karyawan menyatakan sangat tidak baik. Hasil ini membuktikan sebagian besar responden merasa **Sangat Baik**. Artinya pimpinan memberikan kreatifitas kepada pegawai agar menjadi lebih baik lagi. Hal ini tidak bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Gary Dessler (2017:332) menyatakan bahwa melakukan atau merekomendasikan tindakan yang sesuai.

Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Menghargai Setiap Daya Pikir Pegawai

Kategori	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (V x F)
Sangat Baik	8	5	13%	40
Baik	13	4	22%	52
Kurang Baik	18	3	30%	54
Tidak Baik	**20**	**2**	**33%**	**40**
Sangat Tidak Baik	1	1	2%	1
Jumlah	**60**		**100%**	**187**

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2020

Berdasarkan Tabel 4.40 tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 20 (33%) karyawan menyatakan tidak baik. Sedangkan 18 (30%) karyawan menyatakan kurang baik, 13 (22%) Karyawan menyatakan baik, 8 (13%) karyawan menyatakan sangat baik dan 1 (2%) karyawan menyatakan sangat tidak baik. Hasil ini membuktikan sebagian besar responden merasa **Tidak Baik**. Artinya pimpinan tidak menghargai setiap daya pikir pegawai di Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Hal ini bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Gary Dessler (2017:332) menyatakan bahwa melakukan atau merekomendasikan tindakan yang sesuai.

5. Dimensi Kerja Tim

Dimensi Inisiatif terdiri dari 2 pertanyaan dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.41 Tanggapan Responden Mengenai Dalam Menjalankan Tugas, Pegawai Saling Bekerja Sama Antar Rekan Kerja

Kategori	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (V x F)
Sangat Baik	**26**	**5**	**43%**	**130**
Baik	25	4	42%	100
Kurang Baik	4	3	7%	12
Tidak Baik	5	2	8%	10
Sangat Tidak Baik	0	1	0%	0
Jumlah	**60**		**100%**	**252**

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2020

Berdasarkan Tabel 4.41 tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 26 (43%) karyawan menyatakan sangat baik. Sedangkan 25 (42%) karyawan menyatakan baik, 4 (7%) Karyawan menyatakan kurang baik, 5 (8%) karyawan menyatakan tidak baik dan 0 (0%) karyawan menyatakan sangat tidak baik. Hasil ini membuktikan sebagian besar responden merasa **Sangat Baik**. Artinya dalam menjalankan tugas, pegawai saling bekerja sama antar rekan kerja yang lain. Hal ini tidak bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Gary Dessler (2017:332) menyatakan bahwa kerja tim menjaga keharmonisan dan hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan.

Tabel 4.42 Tanggapan Responden Mengenai Kerja Sama Tim Antar Pimpinan dan Bawahan Berpengaruh Terhadap Kinerja

Kategori	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Persentase (%)	Skor (V x F)
Sangat Baik	3	5	5%	15
Baik	1	4	2%	4
Kurang Baik	**38**	**3**	**63%**	**114**
Tidak Baik	18	2	30%	36
Sangat Tidak Baik	0	1	0%	0
Jumlah	**60**		**100%**	**169**

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2020

Berdasarkan Tabel 4.42 tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 38 (63%) karyawan menyatakan kurang baik. Sedangkan 18 (30%) karyawan menyatakan tidak baik, 1 (2%) Karyawan menyatakan baik, 3 (5%) karyawan menyatakan sangat baik dan 0 (0%) karyawan menyatakan sangat tidak baik. Hasil ini membuktikan sebagian besar responden merasa **Kurang Baik**. Artinya kerja sama tim antar pimpinan dan bawahan tidak berpengaruh terhadap kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Hal ini bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Gary Dessler (2017:332) menyatakan bahwa kerja tim menjaga keharmonisan dan hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan.

Tabel 4.43 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan(Y)

No	Pertanyaan	Jumlah
1.	Setiap Pegawai di Dalam Menjalankan Tugasnya Senantiasa Bertanggung Jawab	175
2.	Pimpinan Mempekerjakan Pegawai Yang Memiliki Loyalitas Tinggi	272
3.	Ketelitian Pegawai Saat Bekerja Dapat Berpengaruh Terhadap Kinerja Yang Dihasilkan	167
4.	Kerapihan Saat Berkerja Berpengaruh Terhadap Kualitas Kerja	165
5.	Kuantitas Kinerja Yang Diberikan Sudah Sesuai Dengan Kemampuan Setiap Pegawai	258
6.	Hasil Kerja Karyawan Sesuai Dengan Yang Diharapkan Perusahaan	137
7.	Pimpinan Memberikan Kreatifitas Kepada Pegawai	272
8.	Pimpinan Menghargai Setiap Daya Pikir Pegawai	187
9.	Dalam Menjalankan Tugas, Pegawai Saling Bekerja Sama Antar Rekan Kerja	252
10.	Mengenai Kerja Sama Tim Antar Pimpinan dan Bawahan Berpengaruh Terhadap Kinerja	169
Jumlah		2054
Rata-rata		205,4

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan Tabel 4.43 diatas, skor total nilai kumulatif variabel (Y) mencapai dengan bobot skor tertinggi 5 dan bobot skor terendah adalah 1. Jika diklarifikasi menjadi 5 tingkatan maka skor antara tingkatan dapat dihitung dengan cara sebagai berikut :

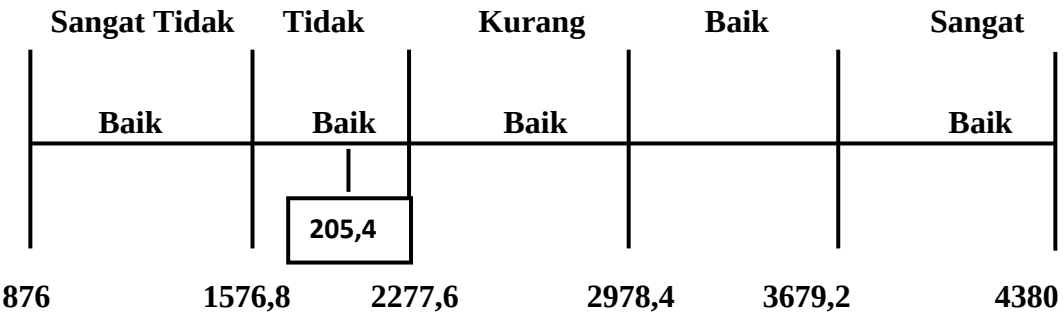
Nilai skor maksimum : 5 x 10 x 60 = 3000

Nilai skor minimum : 1 x 10 x 60 = 600

Range : 3000 – 600 = 2400

Jenjang Range : 2400 : 5 = 480

Interval kategori untuk jumlah skor tanggapan responden dapat digambarkan dalam bentuk garis kontinum sebagai berikut :



Gambar 4.3 Garis Kontinum

Berdasarkan total skor kumulatif variabel (Y) diatas, Kinerja Karyawan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung termasuk kategori Tidak Baik. Berdasarkan Tabel 4.41 didapat rata-rata dari dimensi komitmen, kualitas, kuantitas, inisiatif, kerja tim sebesar 2054.

4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama sama terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Tujuannya untuk meramalkan atau memperkirakan nilai variabel independent terhadap variabel dependent. Model regresi linear berganda yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \ldots\ldots\ldots\ldots + k\ Xk$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X_1 = Kompetensi

X_2 = Disiplin Kerja

b_1 = Koefisien regresi Kompetensi

b_2 = Koefisien regresi Disiplin Kerja

Dengan menggunakan pengolahan data menggunakan software, diperoleh hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4.44 Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.320	4.002		1.329	.189
	KOMPETENSI (X1)	.577	.089	.616	6.501	.000
	DISIPLIN KERJA(X2)	.236	.071	.317	3.347	.001

Sumber: Hasil Pengolahan Data,2020

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat nilai konstanta dan koefisien regresi, sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y: 5{,}320 + 0{,}577\ (X1) + 0{,}236\ (X2)$$

Pada persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a = 5,320 artinya jika kompetensi dan disiplin kerja bernilai konstan (lima), maka kinerja karyawan akan bernilai 5,320 satuan.

b1 = 0,577 artinya jika disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan dan variable disiplin kerja konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat 0,577 satuan.

b2 = 0,236 artinya jika disiplin kerja meningkat sebesar satu dan variable kompetensi konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,236 satuan

4.4 Koefisien Korelasi

4.4.1 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan antara suatu variabel dengan variabel lainnya. Berdasarkan pengolahan data menggunakan software maka diperoleh hasil koefisien korelasi sebagai berikut :

Tabel 4.45 Koefisien Korelasi

Correlations

		KOMPETENSI (X1)	DISIPLIN KERJA(X2)	KINERJA (Y)
KOMPETENSI (X1)	Pearson Correlation	1	.020	.623**
	Sig. (2-tailed)		.880	.000
	N	60	60	60
DISIPLIN KERJA(X2)	Pearson Correlation	.020	1	.329*
	Sig. (2-tailed)	.880		.010
	N	60	60	60
KINERJA(Y)	Pearson Correlation	.623**	.329*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	
	N	60	60	60
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).				

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2020

Analisa :

a. Hubungan antara variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,623. Dengan interpretasi skor kuat karena berada pada interval 0,60 – 0,799.
b. Hubungan antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,329. Dengan interpretasi skor rendah karena berada pada interval 0,20 – 0,399.

Tabel 4.46 Pedoman Untuk Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2018:184)

4.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable independent terhadap variable dependent.Pada permasalahan yang sedang diteliti yaitu pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan dalam memberikan kontribusi pengaruh terhadap variable kinerja karyawan. Setelah diketahui nilai R maka koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

Tabel 4.47 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699[a]	.488	.470	2.627

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Kd = r^2 x 100%

= $0{,}699^2$ x 100%

= 0,488 x 100%

= 48%

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh informasi bahwa R-*square* sebesar 0,488 atau 48%. Nilai tersebut menunjukan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara simultan dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 48% sedangkan sisanya 100% - 48% = 52% artinya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6 Pengujian Hipotesis

4.6.1 Hasil Hipotesis Secara Parsial (Uji – t)

Pengujian hipotesis parsial (uji-t) dilakukan untuk membuktikan apakah secara parsial variable independent berpengaruh secara positif dan signifikan atau tidak terhadap variable dependent. Dalam penelitian uji-t dilakukan dengan menggunakan pengolahan data dalam software, maka pengujian hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

Tabel 4.48 Uji Hipotesis Parsial (Uji – t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.320	4.002		1.329	.189
	KOMPETENSI (X1)	.577	.089	.616	6.501	.000
	DISIPLIN KERJA(X2)	.236	.071	.317	3.347	.001

Sumber: Hasil Pengolahan Data,2020

Adapun hipotesis statistik secara parsial yang akan di uji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ho : $\beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh dan signifikan antara variabel kompetensi (X1) dengan variable kinerja karyawan (Y)

   Ha : $\beta_1 \neq 6{,}501$, Terdapat pengaruh dan signifikan antara variable kompetensi (X1) dengan variable kinerja karyawan (Y).
2. Ho : $\beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh dan signifikan antara variable disiplin kerja (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

   Ha : $\beta_2 \neq 3.347$, Terdapat pengaruh dan signifikan antara variabel disiplin kerja (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

Tingkat signifikasi (α) sebesar 5%, df = n(n-k-1) 60-2-1 = 57, dengan pengujian 2 pihak sehingga diperoleh t-tabel sebesar 1,672. Artinya dengan uji t secara parsial variabel (X1) Kompetensi Ha : $\beta_2 \neq 6{,}501 > 1{,}672$ sedangkan variabel (X2) Disiplin Kerja Ha : $\beta_2 \neq 3.347 > 1.672$, secara parsial kedua variabel (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel (Y)

4.6.2 Hasil Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan rumus hipotesis statistic sebagai berikut:

Untuk menguji hipotesis diatas digunakan statistic uji – F yang diperoleh melalui tabel 4.55 seperti yang disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.49 Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	375.234	2	187.617	27.177	.000[b]
	Residual	393.499	57	6.903		
	Total	768.733	59			
a. Dependent Variable: KINERJA(Y)						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA(X2), KOMPETENSI(X1)						

Sumber: Hasil Pengolahan Data,2020

Hipotesis :

1. Ho : β = Tidak terdapat pengaruh dan signifikan antara variabel kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y).
2. Ha : β = Terdapat pengaruh dan signifikan antara variabel kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan Tabel 4.55 diatas bahwa nilai F_{hitung} sebesar 27.177 dengan nilai signifikasi sebesar 0,000. Nilai ini menjadi statistic uji yang akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel dimana pada tabel F untuk $\alpha = 0,05$ dan df_1 : (k) 2 dan df_2 : n-k-1 (60-2-1) = 57 maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3,16. Karena

F_{hitung} (27.177) lebih besar disbanding F_{tabel} (3,16) maka pada tingkat kekeliruan 5% (α=0,05) diputuskan untuk menolak Ho dan menerima Ha.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Gambaran Komepetensi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian mengenai kompetensi menunjukan bahwa nilai total skor aktual yang diperoleh dari seluruh pernyataan-pernyataan yang membentuk variabel komepetensi adalah sebesar 2139 dan nilai mean skor sebesar 194,4 termasuk dalam kategori tidak baik. Hal ini menunjukan bahwa kompetensi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia termasuk ke dalam kategori tidak baik.Kompetensi yang terdiri dari dimensi sikap, pengetahuan dan kemampuan.

Dari ketiga dimensi tersebut menunjukan bahwa dimensi pengetahuan menunjukan nilai mean skor terendah dibawah nilai rata-rata mean skor jika dibandingkan dengan dimensi sikap dan kemampuan.

4.7.2 Gambaran Disiplin Kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian mengenai disiplin kerja menunjukan bahwa nilai total skor aktual yang diperoleh dari seluruh pernyataan-pernyataan yang membentuk variabel disiplin kerja adalah sebesar 2119 dan nilai mean skor sebesar 211,9 termasuk kedalam kategori tidak baik. Hal ini menunjukan bahwa disiplin kerja karyawan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

termasuk ke dalam kategori tidak baik.Disiplin kerja terdiri dari dimensi disiplin progresif, tindakan disiplin tanpa hukuman dan disiplin dengan hukuman.

Dari ketiga dimensi tersebut menunjukan bahwa dimensi disiplin progresif, menunjukan nilai mean skor terendah dibawah nilai rata-rata mean skor jika dibandingkan dengan dimensi tindakan disiplin tanpa hukuman dan disiplin dengan hukuman.

4.7.3 Gambaran Kinerja Karyawan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian mengenai kinerja karyawan menunjukan bahwa nilai total skor aktual yang diperoleh dari seluruh pernyataan-pernyataan yang membentuk variabel kinerja karyawan adalah sebesar 2054 dan nilai mean skor sebesar 205,4 termasuk kedalam kategori tidak baik. Hal ini menunjukan bahwa kinerja karyawan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia termasuk ke dalam kategori tidak baik.Kinerja karyawan terdiri dari dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan pengawasan dan pengaruh impersonal.

Dari keenam dimensi tersebut menunjukan bahwa dimensi kualitas, menunjukan nilai mean skor terendah dibawah nilai rata-rata mean skor jika dibandingkan dengan kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan pengawasan dan pengaruh impersonal.

4.7.4 PengaruhKompetensiTerhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.Besarnya pengaruh kompetensi dalam memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan.Kompetensi memegang hal penting dalam fungsi manajemen, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.Hasil penelitian ini juga sejalan dengan fenomena pada pembahasan sebelumnya yang bahwa kompetensi meupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi (Lyle Spencer & Signa Spencer dalam Sudarmanto 2018:46).

4.7.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan fenomena pada pembahasan sebelumnya yang menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi (Mondy 2016:447).

4.7.6 Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan fenomena pada pembahasan sebelumnya yang menyebutkan bahwa kinerja karyawan adalah Kinerja adalah proses secara terus menerus untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan tim dan menyelaraskan kinerja mereka dengan sasaran organisasi (Gary Dessler 2017:331).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung menunjukkan bahwa kompetensi di instansi ini kurang baik, karena penempatan kerja yang tidak diperhatikan dan tidak sesuai dengan kompetensi karyawannya.
2. Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dimiliki karyawan dalam kondisi kurang baik, karena pimpinan tidak memberikan sanksi secara tegas atau langsung kepada pegawai yang melanggar SOP, sehingga pegawai yang telah mendapatkan teguran secara lisan atau tulisan selalu menghiraukan surat teguran tersebut.
3. Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja. Kinerja karyawan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung belum optimal dalam menetapkan standar kinerja yang sesuai

dengan perusahaan, karena masih adanya kelemahan pada kinerja yang harus diperbaiki, diantara lain kompetensi dari sikap dan pengetahuan serta kedisiplinan karyawan dan aturan yang jelas dalam menindak karyawan yang melanggar.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung seharusnya memperhatikan keahlian dan keterampilan yang dimiliki pegawai, dan menyesuaikan latar belakang pendidikan dengan *job description* untuk masing-masing pegawai dengan memberikan penjelasan tentang apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kompetensi. Selain itu juga harus lebih berupaya untuk memberikan motivasi, nasehat dan arahan yang jelas kepada pegawai sehingga pegawai dapat memahami kaitan antara tanggung jawab pekerjaan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan guna untuk meningkatkan kinerja yang lebih optimal.
2. Untuk meningkatkan disiplin kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung. Instansi ini perlu membuat aturan yang jelas mengenai kedisiplinan, dengan memberikan sanksi-sanksi tegas bagi karyawan yang sering melanggar.

Selain itu, pimpinan perlu meningkatkan komunikasi yang baik, sehingga karyawan mempunyai kesadaran untuk menaati peraturan yang ada.

3. Sebaiknya instansi ini harus lebih memperhatikan kompetensi dan kedisiplinan karyawan agar karyawan memiliki kualitas kerja yang bagus dan bersemangat dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, G. (2017), *Human Resource Management*, ed.14, Jakarta: Selemba Empat.

Dokumen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia "Profil Perusahaan". Sumber: https://bkpsdm.bandungkab.go.id/ Di akses pada 5 Mei 2020

Dwi Indria Novita (2015).Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Ratu Pola Bumi Bandar Lampung Tahun 2013.*Jurnal Magister Manajemen, Vol 01, No 01, Januari 2015*

Edy Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.

I Putu Ari Saputra, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra (2016).Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerj Karyawan.*Jurnal ManajemenVol.4.No. 4. 2016*

Kiki Lutfiani, Alex Winarno (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Kota Bandung.*Jurnal E-Proceeding of Management Vol, 6, No. 2. Agustus 2019*

Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Masram dan Mu'ah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo. Zifatama Publiser.

Malayu S.P. Hasibuan. (2018). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

R.Wayne Mondy, Joseph J. Martocchio (2016), *Human Resource Management*, ed.14,: Pearson Education.

Nenny Rinawati (2016). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT MBK Wilayah Bandung. *Jurnal Bisnis dan Iptek Vol. 9, No. 1, April 2016, Hal 1-16,* ISSN : 2502-1

Sugiyono.(2018), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, cetakan ke-28, Alfabeta.

Sudarmanto. (2019), Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta

Veithzal Rivai. (2017). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN 1

YAYASAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI PT. BANK JABAR BANTEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI EKUITAS
Manajemen (S1) TERAKREDITASI B No. 392/SK/BAN-PT/AKred/S/X/2014
Perbankan dan Keuangan (D3) TERAKREDITASI A No. 1454/SK/BAN-PT/AKred/Dipl-III/VIII/20
Akuntansi (D3) TERAKREDITASI A No. 1607/SK/BAN-PT/AKred/Dipl-III/VIII/20
Akuntansi (S1) TERAKREDITASI A No. 5100/SK/BAN-PT/AKred/S/XII/2017
Magister Manajemen (S2) TERAKREDITASI B No. 1583/SK/BAN-PT/AKred/M/V/2017
Kampus : Jl. P.H.H. Mustopa No. 31 Bandung 40124 Telp. (022) 70778332, 7276323 Fax. (022) 7204597
Website : www.ekuitas.ac.id

SURAT KEPUTUSAN
KETUA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) EKUITAS

Nomor : 265/EKUITAS/A-3/III/2020

Tentang

PENETAPAN PEMBIMBING PENYUSUNAN DAN PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA STIE EKUITAS PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN TAHUN AKADEMIK 2019/2020

Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) EKUITAS ;

Membaca : Pengajuan Usulan Penelitian mahasiswa STIE EKUITAS sebagai syarat untuk penyelesaian Ujian Sarjana Ekonomi STIE EKUITAS.

Menimbang :
a. Bahwa dalam proses penelitian ilmiah calon Sarjana Ekonomi diperlukan pembimbing,
b. Bahwa sehubungan dengan hal tersebut di atas perlu diatur dan ditetapkan dalam Surat Keputusan (SK) Ketua.

Mengingat :
1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Peraturan Pemerintah RI No. 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi.
3. Keputusan Mendikbud No. 12/D/0/1998 tentang Pemberian Status.
4. Keputusan Mendikbud No. 234/U/2000 tentang Penyusunan Kurikulum Pendidikan Tinggi dan Penilaian Hasil Belajar Mahasiswa.
5. Keputusan Mendiknas No. 184/U/2001 tentang Pedoman Pengawasan Pengendalian dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana dan Pasca Sarjana di Perguruan Tinggi.
6. Surat Keputusan YKP PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten No. 4/SK/P/YKP-bjb/I/2019 tentang Statuta STIE EKUITAS.
7. Surat Keputusan YKP PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten No. 98/SK/YKP-bjb/IX/2018 tentang Penetapan dan Pengangkatan Ketua STIE EKUITAS.

Memperhatikan: Laporan Ketua Program Studi S1 Manajemen perihal Daftar Usulan Calon Pembimbing Skripsi.

YAYASAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI PT. BANK JABAR BANTEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI EKUITAS
Manajemen (S1) TERAKREDITASI B No. 392/SK/BAN-PT/AKred/S/X/2014
Perbankan dan Keuangan (D3) TERAKREDITASI A No. 1454/SK/BAN-PT/AKred/Dipl-III/VIII/2016
Akuntansi (D3) TERAKREDITASI A No. 1607/SK/BAN-PT/AKred/Dipl-III/VIII/2016
Akuntansi (S1) TERAKREDITASI A No. 5100/SK/BAN-PT/AKred/S/XII/2017
Magister Manajemen (S2) TERAKREDITASI B No. 1583/SK/BAN-PT/AKred/M/V/2017
Kampus : Jl. P.H.H. Mustopa No. 31 Bandung 40124 Telp. (022) 70778332, 7276323 Fax. (022) 7204597
Website : www.ekuitas.ac.id

MEMUTUSKAN

Menetapkan	:	Penetapan Pembimbing Penyusunan dan Penulisan Skripsi Mahasiswa STIE EKUITAS Program Studi S1 Manajemen Tahun Akademik 2019/2020
Pertama	:	Mengangkat dan menetapkan nama-nama dosen yang tercantum pada kolom 4 dalam lampiran surat Keputusan ini sebagai Pembimbing dengan nama mahasiswa bimbingannya yang terdapat pada kolom 2.
Kedua	:	Masa bimbingan Skripsi untuk setiap mahasiswa selama 4 (empat) bulan terhitung mulai berlakunya SK ini.
Ketiga	:	Kepada para Dosen Pembimbing agar dapat melaksanakan tugas sebagaimana mestinya, sesuai pedoman.
Keempat	:	Kepada para Dosen Pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan keuangan yang berlaku di STIE EKUITAS.
Kelima	:	Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkannya.
Keenam	:	Petikan Surat Keputusan ini diberikan kepada para Pembimbing yang bertugas.
Ketujuh	:	Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam SK ini, maka akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bandung
Pada Tanggal : 04 Maret 2020

Ketua,

Dr rer.nat. M. Fani Cahyandito., SE., MSc., CSP

No	NIM / Nama Mahasiswa	Judul Tugas Akhir/Skripsi	Pembimbing
48	A10160211 MUHAMMAD FARHAN FAUZAN	Pengaruh Sosial Media Marketing Terhadap Lokasi dan Dampaknya Pada Proses Keputusan Pembelian Pada Toko Nusa Kamera	Dr.HJ. Heppy Agustiana Vidyastuti, MP.
49	A10160215 RESTIANI NUR ANISSA	Desain Kerjad dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung	Dr. Rr. Rachmawati, SE,M.Si
50	A10160219 AYUNITA MUTIA NURSANTI	Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung	Dr. Rr. Rachmawati, SE,M.Si
51	A10160240 GINANJAR ASHARI PUTRA	Analisis Rasio Untuk Menilai Kinerja Keuangan Pada PT. Indocement Tunggal Prakasa Tbk Dengan Combinasi Analisis Time Series dan Cross Section	Dr. Dito Rinaldo, SE., MM.
52	A10160246 ANDRIANA SUPRIATNA	Persepi Pelanggan Mengenai (Personal Selling) dan (Location) dan Dampaknya Pada Loyalitas (Studi Kasus Pada Pelanggan HIM BARBERSHOP)	Dr.HJ. Heppy Agustiana Vidyastuti, MP.
53	A10160254 MUHAMMAD IHZA MAKARIM	Pengaruh Advertising Terhadap Keputusan Pembelian Pada Produk Drink Tango	Dr. Ir. Dani Dagustani, MM.

LAMPIRAN 2

KUESIONER PENELITIAN

Berikut ini adalah kuesioner yang berkaitan dengan penelitian tentang **"Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung".**

Oleh karena itu di sela-sela kesibukan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari, saya memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini. Semua informasi yang terkumpul akan disajikan secara umum (tidak secara individu) sebagai ringkasan dari hasil analisis yang akan dilaporkan atau dipublikasikan dan akan dijamin kerahasiaannya sesuai dengan kode etik penelitian.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk dapat mengisi kuesioner yang ada, saya ucapkan banyak terimakasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Petunjuk Pengisian:

Mohon untuk memberikan tanda (√) pada setiat pernyataan yang anda pilih.

Keterangan :

SB : Sangat Baik B : Baik KB : KurangBaik

TB : Tidak Baik STB : Sangat TidakBaik

I. Kuesioner Kompetensi (X1)

No	Pernyataan	SB	B	KB	TB	STB
1	Selama para pegawai bekerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia termotivasi untuk mengembangkan karir sesuai dengan kompetensinya					
2	Didalam melaksanakan tugas, watak pegawai akan mempengaruhi sikap					
3	Pegawai yang bekerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia harus mempunyai konsep diri dalam bersikap untuk menjadi kompeten					
4	Pimpinan menempatkan pegawai sesuai dengan pendidikan					
5	Dalam pemberian tugas, pimpinan mempertimbangkan pengetahuan yang dimiliki untuk wewenang pekerjaan					
6	Pegawai harus memiliki pengetahuan atau mengatur tugas secara efektif dalam mengidentifikasi masalah					
7	Pegawai harus bisa beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tugas pokok yang diberikan pimpinan					

8	Pegawai harus memiliki keterampilan administratif untuk meningkatkan kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia					
9	Pegawai membantu antar sesame pekerja yang sedang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan					
10	Setiap pegawai harus mampu komunikasi secara terampil					
11	Pegawai yang bekerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diberikan keterampilan berbahasa asing					

II. Kuesioner DisiplinKerja (X2)

No	Pernyataan	SB	B	KB	TB	STB
1.	Pimpinan memberikan peringatan secara lisan apabila pegawai melanggar aturan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia					
2.	Pimpinan memberikan peringatan secara tertulis kepada pegawai yang tidak mengindahkan peringatan secara lisan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia					
3.	Pimpinan memberikan pemutusan atau pemberhentian kepada pegawai yang tidak mengindahkan SP 1 dan SP 2					
4.	Pimpinan memberikan konseling kepada pegawai yang memiliki masalah dalam pekerjaan					
5.	Pimpinan memberikan solusi kepada pegawai yang memiliki masalah dalam pekerjaan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia					

6.	Pimpinan memberikan tindakan pemecatan kepada pegawai yang tidak patuh terhadap aturan					
7.	Pimpinan dapat mengevaluasi hasil kerja sesuai dengan aturan SOP					
8.	Pimpinan memberikan sanksi secara tegas dan langsung, apabila tidak mengikuti aturan SOP di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia					
9.	Pimpinan memberikan peringatan kepada pegawai yang melanggar peraturan kerja di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia					
10.	Pimpinan memberikan hukuman secara konsisten kepada pegawai apabila melanggar peraturan SOP					

III. Kuesioner Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SB	B	KB	TB	STB
1.	Setiap Pegawai di dalam menjalankan tugasnya senantiasa bertanggung jawab					
2.	Pimpinan mempekerjakan pegawai yang memiliki loyalitas tinggi					
3.	Ketelitian pegawai saat bekerja dapat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia					
4.	Kerapihan saat bekerja berpengaruh terhadap kualitas kerja setiap pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia					
5.	Kuantitas kinerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan setiap pegawai					
6.	Hasil kerja pegawai dapat memenuhi harapan perusahaan					

7.	memberikan kreatifitas kepada pegawai					
8.	Pimpinan menghargai setiap daya piker pegawai di Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia					
9.	Dalam menjalankan tugas, pegawai saling bekerjasama antar rekan kerja					
10.	Kerja sama tim antar pimpinan dan bawahan berpengaruh terhadap kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia					

LAMPIRAN 3

No. Responden	Kompetensi(X1)											TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	
1	3	3	5	3	2	4	3	3	4	3	4	37
2	4	3	3	2	2	4	4	2	4	2	4	34
3	3	4	2	3	3	5	3	2	4	2	4	35
4	4	4	4	2	2	5	4	5	5	3	5	43
5	2	2	3	2	2	5	2	2	5	2	5	32
6	3	3	3	2	2	4	3	2	4	2	4	32
7	2	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	30
8	4	3	3	2	2	4	4	3	5	3	5	38
9	2	4	2	3	3	4	2	2	3	2	3	30
10	5	4	4	3	5	5	5	5	5	3	5	49
11	3	1	3	2	2	5	2	3	4	3	4	32
12	3	3	3	2	2	4	2	2	4	2	4	31
13	3	2	3	3	3	5	2	3	3	3	3	33
14	5	3	3	3	3	4	3	2	4	2	4	36
15	5	3	3	3	5	5	4	5	4	5	4	46
16	4	2	2	2	2	4	2	3	4	3	4	32
17	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	4	34
18	5	3	3	2	2	4	3	3	4	3	4	36
19	3	2	3	2	2	4	3	3	5	3	5	35
20	5	4	3	3	3	5	3	3	5	3	5	42
21	4	2	3	2	2	4	2	2	5	2	5	33
22	4	3	3	2	2	4	2	3	4	3	4	34
23	5	4	3	2	2	5	3	3	4	3	4	38
24	4	3	3	3	3	4	3	3	5	3	5	39
25	4	5	3	3	3	4	2	3	5	3	5	40
26	5	4	2	2	2	5	3	2	5	2	5	37
27	5	4	2	2	5	5	2	3	5	3	5	41
28	4	4	2	2	2	4	2	3	4	3	4	34
29	4	5	1	2	2	4	2	3	5	3	5	36
30	5	2	2	3	3	5	3	3	4	3	4	37
31	3	4	3	2	2	5	1	3	4	3	4	34
32	3	4	3	1	1	5	2	3	4	3	4	33
33	2	3	3	3	3	4	2	3	5	3	5	36
34	2	2	2	2	2	5	2	2	5	2	5	31
35	2	2	2	2	2	5	2	2	4	2	4	29
36	3	3	2	2	2	5	1	3	4	3	4	32

37	2	2	2	2	2	5	2	3	4	3	4	31
38	2	4	3	3	3	5	3	3	4	3	4	37
39	4	2	3	3	3	5	2	3	4	3	4	36
40	5	2	3	2	2	4	2	2	5	2	5	34
41	5	4	3	2	2	5	2	3	5	3	5	39
42	4	4	2	2	2	4	3	3	4	3	4	35
43	5	4	3	3	3	5	3	3	5	3	5	42
44	4	2	4	2	2	5	3	3	5	3	5	38
45	4	4	2	2	2	5	1	3	4	3	4	34
46	4	4	5	1	1	5	2	3	5	3	5	38
47	5	3	5	2	2	4	2	3	4	3	4	37
48	4	3	5	2	2	5	2	3	3	3	3	35
49	4	4	5	3	3	4	2	2	3	2	3	35
50	4	3	5	3	3	4	4	3	3	3	3	38
51	5	3	4	2	2	4	3	2	3	2	3	33
52	1	3	5	2	2	5	3	2	4	2	5	34
53	2	3	4	2	2	5	4	2	4	2	5	35
54	2	4	5	2	2	5	3	3	3	3	4	36
55	5	3	5	2	2	4	2	3	5	3	3	37
56	4	5	5	2	2	5	2	3	4	3	5	40
57	4	2	3	3	3	5	2	3	4	3	4	36
58	4	5	3	2	2	5	2	2	4	2	5	36
59	3	5	2	2	2	4	2	2	3	2	5	32
60	4	4	3	2	2	4	2	2	4	2	2	31

Disiplin Kerja (X2)										TOTAL
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
4	3	4	4	3	4	5	3	4	5	39
3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	38
3	2	4	5	2	3	1	2	5	4	31
4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	43
5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	46
5	4	3	4	4	5	3	3	4	5	40
4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	38
4	3	4	4	5	4	3	1	4	5	37
4	4	3	4	3	4	2	2	4	4	34
5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	44
5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	46
4	2	2	4	4	4	4	3	4	2	33
5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	44
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37
4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	35
4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	41
4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	38
4	1	2	4	3	4	2	2	4	3	29
4	1	3	4	5	4	2	3	4	3	33
5	2	2	4	5	5	2	2	4	3	34
4	1	2	4	5	4	2	2	5	3	32
4	2	2	4	5	4	1	3	4	3	32
4	2	1	4	4	4	2	1	4	3	29
4	2	3	5	4	4	3	2	5	3	35
4	3	3	5	4	4	3	3	4	3	36
4	2	2	4	4	4	1	1	4	3	29
4	2	2	4	4	4	2	2	4	3	31
5	1	1	4	5	5	1	1	5	3	31
4	3	3	4	4	4	2	2	4	3	33
4	3	3	4	4	4	2	2	4	3	33
4	1	2	4	3	4	3	3	4	3	31
5	2	2	4	5	5	4	3	5	2	37
5	2	2	4	5	5	4	3	4	3	37
5	3	2	5	5	5	3	3	5	3	39
4	3	2	4	4	4	4	2	5	4	36
4	1	3	4	4	4	5	2	4	3	34
5	3	3	5	5	5	5	3	4	3	41
5	2	2	4	4	5	4	3	4	3	36

5	3	3	5	5	5	4	2	5	2	39
4	3	2	4	4	4	4	2	4	2	33
3	2	1	3	3	3	4	4	4	4	31
3	1	1	4	3	3	4	2	3	4	28
4	2	2	4	4	4	4	2	4	2	32
4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	35
4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	34
5	3	3	4	4	5	3	4	4	4	39
5	2	3	4	5	5	3	2	4	4	37
4	2	4	4	4	4	2	3	5	5	37
2	1	1	3	2	2	1	3	2	3	20
4	2	1	4	3	4	1	3	4	5	31
4	4	2	3	3	4	2	1	3	4	30
3	1	2	4	5	3	2	4	4	3	31
5	4	3	4	5	5	4	3	4	4	41
4	2	3	5	4	4	2	1	5	4	34
2	2	3	4	5	2	2	4	3	4	31
4	2	2	4	3	4	2	2	3	3	29
4	2	3	4	4	4	2	1	5	5	34
5	3	3	4	4	5	3	3	4	4	38

Kinerja (Y)										TOTAL
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
5	4	3	5	4	3	4	3	4	3	38
3	4	2	3	4	2	4	4	4	2	32
2	5	2	2	5	3	5	3	5	2	34
4	5	5	4	5	2	5	4	5	3	42
3	5	2	3	5	2	5	2	5	2	34
3	4	2	3	4	2	4	3	4	2	31
3	4	3	3	4	2	4	2	4	3	32
3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	34
2	4	2	2	4	3	4	2	4	2	29
4	5	5	4	5	3	5	5	5	3	44
5	5	3	3	5	2	5	3	5	3	39
4	4	2	3	4	2	4	3	4	2	32
5	5	3	3	5	3	5	3	5	3	40
4	4	2	3	4	3	4	3	4	2	33
5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	44
4	4	3	2	4	2	4	2	4	3	32
3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	34
3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	33
3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	33
3	5	3	3	5	3	5	3	5	3	38
3	4	2	3	4	2	4	4	4	2	32
3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	34
3	5	3	3	5	2	5	5	5	3	39
3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	35
3	4	3	3	5	3	4	4	4	3	36
2	5	2	2	4	2	5	5	5	2	34
2	5	3	2	4	2	5	5	5	3	36
2	4	3	2	4	2	4	4	4	3	32
1	4	3	1	5	2	4	4	4	3	31
2	5	3	2	5	3	5	5	5	3	38
3	5	3	3	4	2	5	3	5	3	36
3	5	3	3	4	1	5	3	5	3	35
3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	33
2	5	2	2	4	2	5	2	5	2	31
2	5	2	2	4	2	5	2	5	2	31
2	5	3	2	5	2	5	3	5	3	35
2	5	3	2	5	2	5	2	5	3	34
3	5	3	3	4	3	5	2	5	3	36
3	5	3	3	5	3	5	4	5	3	39
3	4	2	3	4	2	4	5	4	3	34

3	5	3	3	4	2	5	5	5	3	38
2	4	3	2	4	2	4	4	4	3	32
3	5	3	3	4	3	5	5	5	3	39
4	5	3	4	5	2	5	4	5	3	40
2	5	3	2	5	2	5	1	5	2	32
3	5	3	3	4	1	5	2	5	3	34
3	4	3	3	3	2	4	2	4	2	30
2	5	3	2	5	2	5	3	5	2	34
3	4	2	3	3	3	4	3	4	2	31
2	4	3	2	5	3	4	2	4	3	32
3	4	2	3	4	2	4	2	2	3	29
3	5	2	3	4	2	5	2	2	3	31
2	5	2	2	3	2	5	2	2	3	28
3	5	3	3	4	2	5	2	3	2	32
3	4	3	3	4	2	4	2	3	2	30
2	5	3	2	4	2	5	3	3	2	31
3	5	3	3	5	3	5	2	3	3	35
3	5	2	3	5	2	5	2	2	4	33
2	4	2	2	4	2	4	2	2	5	29
3	4	2	3	4	2	4	4	4	5	35

Kompetensi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.600	11

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	32.00	11.220	.336	.559
X1.2	32.43	13.165	.106	.620
X1.3	33.17	11.972	.392	.546
X1.4	31.48	13.068	.268	.576
X1.5	32.52	13.542	.033	.643
X1.6	31.13	14.084	.132	.599
X1.7	33.28	11.969	.416	.542
X1.8	32.88	11.596	.587	.510
X1.9	33.38	13.732	.214	.587
X1.10	32.95	12.828	.427	.553
X1.11	31.43	13.097	.220	.586

Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.756	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	31.12	19.766	.528	.724
X2.2	32.58	16.281	.633	.698
X2.3	32.53	17.677	.614	.704
X2.4	31.10	21.685	.333	.748
X2.5	31.18	20.559	.324	.748
X2.6	31.12	19.766	.528	.724
X2.7	32.27	17.385	.481	.729
X2.8	32.57	19.843	.322	.751
X2.9	31.15	21.858	.254	.754
X2.10	31.63	21.084	.225	.761

Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.670	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	31.32	10.288	.371	.638
Y2	29.70	11.569	.353	.646
Y3	31.45	10.048	.571	.599
Y4	31.48	11.101	.344	.644
Y5	29.93	11.046	.447	.630
Y6	31.12	10.139	.253	.679
Y7	29.70	11.569	.353	.646
Y8	31.95	12.048	.194	.667
Y9	30.03	9.863	.418	.627
Y10	31.42	11.739	.166	.676

Analisis Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.320	4.002		1.329	.189
	KOMPETENSI(X1)	.577	.089	.616	6.501	.000
	DISIPLIN KERJA(X2)	.236	.071	.317	3.347	.001
a. Dependent Variable: KINERJA(Y)						

Pengujian Hipotesis

Uji T (Parsial)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.320	4.002		1.329	.189
	KOMPETENSI(X1)	.577	.089	.616	6.501	.000
	DISIPLIN KERJA(X2)	.236	.071	.317	3.347	.001
a. Dependent Variable: KINERJA(Y)						

Uji F (Simultan)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	375.234	2	187.617	27.177	.000[b]
	Residual	393.499	57	6.903		
	Total	768.733	59			
a. Dependent Variable: KINERJA(Y)						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA(X2), KOMPETENSI(X1)						

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	375.234	2	187.617	27.177	.000[b]
	Residual	393.499	57	6.903		
	Total	768.733	59			
a. Dependent Variable: KINERJA(Y)						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA(X2), KOMPETENSI(X1)						

LAMPIRAN 4

YAYASAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI PT. BANK BJB, TBK.

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI EKUITAS

Kampus : Jl. P.H.H. Mustopa No. 31 Bandung 40124 Telp. (022) 70778332, 7276323 Fax. (022) 7204597
Website : www.ekuitas.ac.id

KARTU BIMBINGAN

NAMA / NPM	: AYUNITA MUTIA NURSANTI / A10160219
PROGRAM STUDI	: S1 - MANAJEMEN
PEMBIMBING 1	: Dr. Rr. Rachmawati, SE, M.Si
PEMBIMBING 2	:
JUDUL SKRIPSI	: PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BANDUNG

No.	TGL BIMBINGAN	MATERI BIMBINGAN	TTD
1.	20/7-2020	Perbaiki Fenomena	
2.	27/7-2020	Fenomena harus sesuai dengan judul : Kompetensi	
3.	28/7-2020	Perbaiki Pra survey kerangka Pikir Bab 1&2.	
4.	7/8-2020	Perbaiki Bab 1 & 2.	

Keterangan :

- Pembimbingan skripsi dilaksanakan selama paling lambat 4 (empat) bulan dan dilaksanakan minimal 8 (delapan) kali pertemuan
- Kartu bimbingan ini diisi dan ditandatangani oleh Pembimbing setiap kali pertemuan bimbingan dilaksanakan

No.	TGL BIMBINGAN	MATERI BIMBINGAN	TTD
5.	18/8-2020	Konsultasi ovar.	
6.	4/9-2020	Perbaiki ovar.	
7.	18/9-2020	Konsul Hg kuesioner.	
8.	23/9-2020	Perbaiki kuesioner	
9.	9/10-2020	Sebar kuesioner	
10.	28/01-2021	Menyerahkan Bab IV & V	

Keterangan :

- Pembimbingan skripsi dilaksanakan selama paling lambat 4 (empat) bulan dan dilaksanakan minimal 8 (delapan) kali pertemuan
- Kartu bimbingan ini diisi dan ditandatangani oleh Pembimbing setiap kali pertemuan bimbingan dilaksanakan

YAYASAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI BANK JABAR BANTEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI EKUITAS

Kampus : Jl. P.H.H. Mustopa No. 31 Bandung 40124 Telp. (022) 7276323 Fax. (022) 7204597
Website : www.ekuitas.ac.id

KARTU BIMBINGAN

NAMA / NPM	: AYUNITA MUTIA NURSANTI / A10160219
PROGRAM STUDI	: S1- MANAJEMEN
PEMBIMBING 1	: Dr. Rr. Rachmawati, SE., M.Si
PEMBIMBING 2	:
JUDUL SKRIPSI	: PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BANDUNG

No.	TGL BIMBINGAN	MATERI BIMBINGAN	TTD
1.	5/-2024	ACC. Sidang. dgn Perbaikan	
2.			
3.			
4.			

Keterangan :

- Pembimbingan skripsi dilaksankan selama paling lambat 4 (empat) bulan dan dilaksanakan minimal 8 (delapan) kali pertemuan
- Kartu bimbingan ini diisi dan ditandatangani oleh Pembimbing setiap kali pertemuan bimbingan dilaksanakan

LAMPIRAN 5

Surat Permohonan Perpanjangan SK Bimbingan Skripsi

Program Studi S1 Manajemen

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Ayunita Mutia Nursanti
NPM	: A10160219
Judul Skripsi	: Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung
Pembimbing	: Dr. Rr Rachmawati, S.E., M.Si
Masa berlaku SK	: 4 Maret 2020 s/d 4 Juni 2020

Memberitahukan bahwa pada saat surat ini ditandatangani, saya telah menyelesaikan penulisan skripsi sampai dengan **Bab 1 (Satu)**

Skripsi tersebut tidak dapat saya selesaikan tepat waktu, dengan alasan :

Karena saat ini perusahaan tidak dapat menerima orang luar untuk masuk ke perusahaan dan tidak memungkinkan terjun ke lapangan untuk mengambil data dan survey data karena pandemic covid ini.

Untuk itu, saya mengajukan permohonan perpanjangan SK bimbingan untuk waktu 4 (empat) bulan, terhitung dari tanggal **10 Juli 2020** sampai dengan tanggal **10 Oktober 2020**

Saya juga berjanji, jika saya tidak mampu menyelesaikan skripsi hingga tanggal **10 Oktober 2020** saya bersedia dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku di STIE Ekuitas.

Demikian surat permohonan perpanjangan SK Bimbingan ini saya sampaikan, besar harapan saya permohonan ini dapat dikabulkan

Bandung, 07 Juli 2020

Mengetahui

Pembimbing Skripsi

(Dr. Rr Rachmawati, S.E., M.Si)

Yang Mengajukan

(Ayunita Mutia Nursanti)

LAMPIRAN 6


kpei
Kliring Penjaminan Efek Indonesia
IDX
Indonesia Stock Exchange
ksei
Indonesian Central Securities Depository
WFE WORLD FEDERATION OF EXCHANGES
Nabung Saham
Sertifikat
Sekolah Pasar Modal
Diberikan kepada
Ayunita Mutia N
Telah mengikuti Sekolah Pasar Modal pada tanggal 10 Februari 2020
yang diselenggarakan oleh PT Bursa Efek Indonesia
Jakarta, 10 Februari 2020
Hasan Fawzi
Direktur

LAMPIRAN 7

TBI
The British Institute

200206/0623/EKUITAS-DG-BDG

CERTIFICATE OF ACHIEVEMENT

This is to certify that

Ayunita Mutia N

completed a TBI Practice Session
*for the **TOEFL® ITP Test***
with a final grading of:

Listening Comprehension:	37
Structure & Written Expression:	33
Reading Comprehension:	34
Total:	**347**

on
06 February 2020

TBI
Phone 2504444 Fax 2501754

School Manager

This is not an authorised TOEFL® ITP Certificate. Should you require the official test, contact the nearest ETS.

TBI
The British Institute

200207/0623/EKUITAS-DG-BDG

CERTIFICATE OF ACHIEVEMENT

This is to certify that

Ayunita Mutia N

completed a TBI Practice Session
*for the **TOEIC® Test***
with a final grading of:

Listening Comprehension:	150
Reading Comprehension:	65
Total:	**215**

on
07 February 2020

TBI

School Manager

This is not an authorised TOEIC® Certificate. Should you require the official test, contact the nearest ETS.

LAMPIRAN 8

Tabel r untuk
df = 1 - 200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620

30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
df = (N-2)	**Tingkat signifikansi untuk uji satu arah**				
	0.05	**0.025**	**0.01**	**0.005**	**0.0005**
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	**0.05**	**0.02**	**0.01**	**0.001**
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018

63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226

100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211
df = (N-2)	**Tingkat signifikansi untuk uji satu arah**				
	0.05	**0.025**	**0.01**	**0.005**	**0.0005**
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	**0.05**	**0.02**	**0.01**	**0.001**
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822

132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643
df = (N-2)	**Tingkat signifikansi untuk uji satu arah**				
	0.05	**0.025**	**0.01**	**0.005**	**0.0005**
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	**0.05**	**0.02**	**0.01**	**0.001**
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531

165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

LAMPIRAN 9

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 200)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624

30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
Pr	**0.25**	**0.10**	**0.05**	**0.025**	**0.01**	**0.005**	**0.001**
df	**0.50**	**0.20**	**0.10**	**0.050**	**0.02**	**0.010**	**0.002**
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639

68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
Pr	**0.25**	**0.10**	**0.05**	**0.025**	**0.01**	**0.005**	**0.001**
df	**0.50**	**0.20**	**0.10**	**0.050**	**0.02**	**0.010**	**0.002**
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967

106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954
Pr	**0.25**	**0.10**	**0.05**	**0.025**	**0.01**	**0.005**	**0.001**
df	**0.50**	**0.20**	**0.10**	**0.050**	**0.02**	**0.010**	**0.002**
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820

144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195
Pr	**0.25**	**0.10**	**0.05**	**0.025**	**0.01**	**0.005**	**0.001**
df	**0.50**	**0.20**	**0.10**	**0.050**	**0.02**	**0.010**	**0.002**
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587

182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

LAMPIRAN 10

Titik Persentase Distribusi F untuk
Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang(N1)														
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35

17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.0	2.05	2.02	1.9	1.96	1.94

										9			9		
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	**df untuk pembilang (N1)**														
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86

55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.8	1.82	1.80

													5		
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	**df untuk pembilang (N1)**														
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78

93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.8	1.78	1.75

115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.7	1.76	1.73

													9		
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72

174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	**df untuk pembilang (N1)**														
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.7	1.74	1.72

													7		
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71

212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

PERSONAL DATA

Nama	: AyunitaMutiaNursanti
Tempat, tanggallahir	: Bandung, 26 Agustus 1998
Alamat	: Kp. Cicukang RT/RW 04/028 Ds. Mekarrahayu Kec. Margaasih Kab. Bandung
No. HP	: 085720688110
JenisKelamin	: Perempuan
Agama	: Islam
Kewarganegaraan	: Indonesia
Status	: Belum Menikah
Email	: ayunitamutian269@gmail.com



PENDIDIKAN FORMAL

SDN Rahayu III	2005 – 2010
SMPN 43 Bandung	2010 – 2013
SMA Pasundan 1 Bandung	2013 - 2016
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi EKUITAS Bandung	2016 - 2021

PENDIDIKAN NON FORMAL (TRAINING/SEMINAR)

TAHUN	NAMA TRAINING/SEMINAR
2016	SPEKTA
2016	Meet and Greet
2017	Bedah Buku
2017	Talkshow “How To Become An Smart Entrepreneur”
2019	Company Visit “Metro TV”
2020	TOEFL and TOEIC

PENGALAMAN KERJA

September – Oktober 2019	Praktik Kerja Lapangan (DPRD Kota Bandung)