

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

IRHAMUDIN
1305160292

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

إِنَّمَا نَحْنُ عُمَّالُ اللَّهِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 04 Oktober 2019, pukul 08:00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : IRHAMUDIN
NPM : 1305160292
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PERKEEUNAN
NUSANTARA IV MEDAN

Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

(MUST. HJ, SE, M.Si)

(QAHPTROMULA SIREGAR, SE, MM)

Pembimbing

(WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

(Assoc. Prof. DR. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : IRHAMUDIN
N.P.M : 1305160292
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIFUDDIN HSB, SE., M.Si

H. JANURI, SE., MM., M.Si

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : IRHAMUDIN
 N.P.M : 1305160292
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
29 04 2019	Hasil pembalasan نامه di kaitkan		
08 04 2019	De Dengan teori jurnal dan		
	Skripsi sebagai rujukan dan		
	dijelaskan bagaimana koneksi		
	keuntungan		
	ABSTRAK di perbaiki		
	Kesimpulan & SARAN		
	DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN		
	Per Kas SIDANG		
29 04 2019	Ace KULT SIDANG Mega hijau		

Medan, Maret 2019
 Diketahui /Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi



WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si



JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : IRHAMUDIN
NPM : 1305160292
Konsentrasi : M.SDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan..... 2019
Pembuat Pernyataan



IRHAMUDIN
M.

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

IRHAMUDIN, 1305160292, Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perkebunan Nusantara IV Medan. Skripsi

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perkebunan Nusantara IV Medan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *accidental sampling*, dimana pengambilan sampel sebanyak 59 pegawai.

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diolah dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Berganda, Uji t, Uji F dan uji determinasi. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item Total* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif kompetensi terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} (2,168) > t_{tabel} (2,001)$ dengan nilai signifikan $0,034 < 0,05$, terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} (6,315) > t_{tabel} (2,001)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dan Uji F_{hitung} sebesar 71,921 dengan probabilitas sig $0,000 < \alpha 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada taraf $\alpha 0,05$, dengan *R Square* yaitu sebesar 0,720 atau 72% yang artinya variasi dari kinerja pegawai dengan kompetensi dan disiplin kerja.

Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah, segala puji dan syukur tidak henti-hentinya penulis hanturkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat, ridha dan karunia-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dan tidak lupa penulis hanturkan Shalawat dan salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, tujuan disusunnya skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagai syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam menyusun skripsi ini penulis telah mendapat banyak bantuan dan dukungan berbagai pihak, untuk itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa untuk Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan kasih sayang, dukungan baik moral maupun material dan doanya kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E, M.M., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin HSB, SE, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Willy Yusnandar, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing skripsi saya.

9. Kepada sahabat-sahabat saya yang selalu memberi dukungan dan semangat kepada penulis.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan Allah SWT senantiasa memberikan rahmat kepada kita.

Wabillahaufiqwalhidayah Assalamualaikum Wr. Wb

Medan, Januari 2019

Penulis

IRHAMUDIN
NPM 1305160292

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teori	8
1. Kinerja	8
a. Pengertian Kinerja.....	8
b. Manfaat dan Tujuan Kinerja	9
c. Faktor Mempengaruhi Kinerja.....	11
d. Jenis Kinerja.....	13
e. Indikator Kinerja	13
2. Kompetensi	15
a. Pengertian Kompetensi	15
b. Faktor Mempengaruhi Kompetensi.....	16
c. Tujuan dan Manfaat Kompetensi	21

d. Karakter Kompetensi	25
e. Indikator Kompetensi.....	27
3. Disiplin Kerja.....	29
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	29
b. Tipe – Tipe Disiplin Kerja	30
c. Tujuan Disiplin Kerja.....	31
d. Faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja	32
e. Indikator Disiplin Kerja	33
B. Kerangka Konseptual	35
C. Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Pendekatan Penelitian	40
B. Definisi Operasional Variabel.....	40
C. Tempat dan Waktu Penelitian	41
D. Populasi dan Sampel	41
E. Teknik Pengumpulan Data.....	43
F. Teknik Analisis Data	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Hasil Penelitian	53
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	53
2. Karakteristik Responden	53
3. Deskripsi Variabel Penelitian	55
4. Analisis Data.....	60
B. Pembahasan.....	68

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	71
A. Kesimpulan	71
B. Saran.....	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel.....	40
Tabel III.2 Waktu Penelitian	41
Tabel III.3 Proporsi Sampel Penelitian	44
Tabel III.4 Uji Validitas Kompetensi.....	45
Tabel III.5 Uji Validitas Disiplin Kerja	45
Tabel III.6 Uji Validitas Kinerja Pegawai	46
Tabel III.7 Uji Reabilitas.....	47
Tabel IV.1 Skala Likert.....	53
Tabel IV.2 Distribusi Koresponden Jenis Kelamin.....	54
Tabel IV.3 Distribusi Koresponden Berdasarkan Usia	54
Tabel IV.4 Distribusi Koresponden Berdasarkan Pendidikan	54
Tabel IV.5 Skor Angket Kompetensi.....	55
Tabel IV.6 Skor Angket Disiplin Kerja	56
Tabel IV.7 Skor Angket Kinerja Pegawai.....	58
Tabel IV.8 Analisis Regresi Linear Berganda	60
Tabel IV.9 Uji Multikolinieritas	63
Tabel IV.10 Uji Parsial	64
Tabel IV.11 Uji Simultan.....	66
Tabel IV.12 Koefisien Determinasi	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai	36
Gambar II.2 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai	37
Gambar II.3 Paradigma Penelitian	38
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis	50
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis	51
Gambar IV.1 Grafik Histrogram	61
Gambar IV.2 P-Plot.....	62
Gambar IV.3 Uji Heterokedastisitas	64
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis	65
Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Hipotesis	66
Gambar IV.6 Kriteria Pengujian Hipotesis	67

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja individu dipengaruhi oleh faktor kompetensi, Menurut Simanjuntak (2011 hal.22) yang menyatakan kinerja individu dipengaruhi oleh faktor kompetensi, Semakin tinggi kompetensi pegawai semakin tinggi kinerja yang dicapainya.

Menurut UU No.13/2003 tentang ketenagakerjaan: pasal 1 (10) kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek

pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai dengan standard yang ditetapkan. Untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat salah satunya yaitu kompetensi, baik kompetensi pegawai, pemimpin dan organisasi dengan begitu dapat diketahui bahwa kompetensi sangat penting untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi dengan sukses.

Kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat secara jelas bahwa kompetensi adalah salah satu kunci dalam peningkatan kinerja pegawai. Kompetensi adalah salah satu kunci dalam peningkatan kinerja pegawai. Kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan tertentu yang merupakan dorongan motif dan sifat, pengetahuan, keterampilan, didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Dimana kompetensi yang memadai untuk jabatan tertentu dapat memudahkan pegawai untuk mencapai kinerja sesuai yang diharapkan.

Selain kompetensi, disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja pegawailah suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2011 hal.89) yang menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, Ada tidaknya

aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, Ada tidaknya pengawasan pimpinan, Ada tidaknya perhatian kepada karyawan. Disiplin kerja yang tinggi dari pegawai dalam suatu perusahaan menunjukkan bahwa integritas dan tanggung jawab pegawai terhadap suatu perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka dapat memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika pegawai memiliki disiplin kerja maka pegawai akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan dan keberhasilan dalam pekerjaannya Rivai (2011 hal. 221).

Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang. Sudarmanto (2009 hal. 8)

Untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang disamping adanya kebijakan perusahaan tersebut, pegawai juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat di dalam melakukan pekerjaannya. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan. Adapun salah satu cara untuk dapatn meningkatkan kinerja pegawai dapat diukur dari tingkat kompetensi dan disiplin kerja.

Berdasarkan dari survey pendahuluan yang dilakukan diperoleh informasi bahwa Perkebunan Nusantara IV Medan terdapat beberapa permasalahan diantaranya masih adanya pegawai yang belum mampu dalam menguasai pekerjaan yang diberikan atasan, hal ini dikarenakan pegawai yang kurang kompeten dalam bidang pekerjaan, dimana pegawai dituntut untuk dapat menguasai pekerjaan bagian pengelolaan produksi sawit yang bertentangan dengan jenjang pendidikan yang diperoleh nya sehingga mengakibatkan kegelisahaan pegawai dalam bekerja serta masih adanya pegawai yang berkeluh kesah dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

Selain itu juga masih banyaknya pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan dengan tepat waktu, dan masih ada beberapa pegawai perusahaan yang tidak disiplin dengan datang tidak tepat waktu dan penggunaan alat-alat kerja dengan tidak sesuai prosedur perusahaan, dan jumlah jam kerja dari beberapa pegawai belum dipenuhi yang disebabkan karena kelalaian dari beberapa pegawai dalam hal jam kerja, dimana pegawai yang tidak mematuhi dan mengikuti peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh Perkebunan Nusantara IV Medan.

Berdasarkan uraian diatas sangat penting kompetensi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perkebunan Nusantara IV Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang dijelaskan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih adanya pegawai yang belum menguasai dalam bidangnya, hal ini terbukti dengan pegawai yang belum begitu kompeten dalam bidang pekerjaannya.
2. Jumlah jam kerja dari beberapa pegawai belum dipenuhi yang disebabkan karena kelalaian dari beberapa pegawai dalam hal jam kerja, dimana pegawai yang tidak mematuhi dan mengikuti peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh Perkebunan Nusantara IV Medan
3. Kinerja pegawai yang kurang optimal, terbukti dengan pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dibuat batasan masalah agar ruang lingkup lebih fokus. Adapun batasan masalah yang dibuat adalah hanya membahas tentang kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Perkebunan Nusantara IV Medan.

2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang dan permasalahan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
- c. Apakah kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka dapat diketahui tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, baik secara teoritis maupun praktis. Manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini adalah :

- a. Manfaat teoritis,
Sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah penulis peroleh selama di bangku perkuliahan dengan keadaan yang sesungguhnya di lapangan
- b. Manfaat praktis,
Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT. Perkebunan Nusantara IV Medan untuk mengetahui sejauh mana kompetensi dan disiplin kerja berdampak pada kinerja pegawai .

c. Manfaat akademis,

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori kompetensi, disiplin kerja, serta kinerja pegawai

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Simamora (2008 hal.34) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada prestasi pegawai yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan.

Menurut Wibowo (2012 hal. 2), menyatakan bahwa kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan dan memberikan kontribusi ekonomi. kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam

mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya.

Menurut Pabundu (2010 hal.121) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Menurut Mangkunegara (2012 hal. 67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

b. Manfaat dan Tujuan Kinerja

Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Dari definisi diatas kinerja lebih ditekankan pada tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan. Menurut Yuwono (2008 hal. 29) manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik adalah :

- 1) Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang yang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberikan kepuasan pada pelanggan.

- 2) Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
- 3) Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut.
- 4) Membuat tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi.
- 5) Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan member "reward" atas perilaku yang diharapkan tersebut

Sedangkan menurut Handoko (2008 hal. 113) manfaat kinerja sumber daya manusia, adalah perbaikan kinerja, penyesuaian-penyesuaian kompensasi, keputusan-keputusan penempatan, kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, penyimpangan-penyimpangan proses staffing, ketidak akuratan informasi, kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Menurut Sedarmayanti (2011 hal. 115) menjelaskan bahwa penilaian kinerja bertujuan :

- 1) Mengidentifikasi mereka yang perlu perhatian dan pengamatan lebih lanjut.
- 2) Menilai kemungkinan promosi atau deregulasi jabatan atau pekerjaan.
- 3) Kemungkinan penempatan pegawai agar sesuai dengan minat dan disiplinnya.
- 4) Kemungkinan dalam peninjauan kembali atas gaji serta fasilitas-fasilitas lain yang diberikan oleh perusahaan, apakah perlu dinaikkan atau disesuaikan.

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja individual dapat diukur, dimana pada tingkat individu ini berhubungan dengan pekerjaan, mengacu kepada tanggung jawab utama. Bidang kegiatan utama atau tugas kunci yang merupakan bagian dari pekerjaan seseorang. Fokusnya kepada hasil yang diharapkan dapat dicapai seseorang dan bagaimana kontribusi mereka terhadap pencapaian target per orang, tim

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja pegawai adalah tingkatan dimana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. (2008 hal. 82) yang menyatakan bahwa faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu :

- 1) Kemampuan mereka (individual)
- 2) Motivasi
- 3) Dukungan yang diterima
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- 5) Hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Wibowo (2012 hal. 77) salah satu sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah Kompetensi. Menurut UU No.13/2003 tentang ketenagakerjaan: pasal 1 (10) kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai dengan standard yang ditetapkan.

Sedangkan menurut sutrisno (2011 hal.209) kompetensi yang terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk dapat menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan.

Menurut Siagian (2010 hal 12) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Menurut Mahmudi (2010 hal. 20) ada beberapa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah faktor personal/individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, faktor kontekstual (situasional).

Menurut Nawawi (2008 hal. 65), faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor, yaitu yang meliputi :

1) Pengetahuan

Berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Dalam faktor ini mencakup mengenai jenis dan jenjang pendidikan yang diberikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya.

2) Pengalaman

Memiliki pengalaman yang tidak sekedar saja, melainkan memiliki jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi yang berkenaan juga dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu.

3) Kepribadian

Kondisi didalam diri seseorang dalam menghadapi bidang pekerjaannya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama, ketekunan, kejujuran dan sikap terhadap pelanggan.

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi pegawai. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja pegawai dapat optimal.

d. Jenis Kinerja

Kinerja merupakan hasil-hasil dari fungsi pekerjaan ataupun kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Moehariono (2012 hal. 121) mengemukakan bahwa dalam suatu organisasi dikenal ada tiga jenis kinerja yang dapat dibedakan, yaitu kinerja operasional (*operation performance*), kinerja administratif (*administrative performance*) dan kinerja strategik (*strategic performance*).

Sedangkan menurut Prawirosentono (2008 hal. 136) didalam organisasi dikenal 3 jenis kinerja yaitu : kinerja administrasi (*operation performance*), kinerja operasi (*operation performance*), kinerja strategi (*strategic performance*)

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja yang ada didalam suatu perusahaan dapat dibagi dengan kerjanya masing-masing dengan bidang keahlian yang telah ditentukan.

e. Indikator Kinerja

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh pegawai dalam mencapai tujuan yang diinginkan bersama didalam suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2012 hal. 67) yang menyatakan bahwa indikator-indikator dalam menilai kinerja , yaitu : kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, inisiatif

Selanjutnya menurut Purnomo (2008 hal. 3) yang menyatakan indikator kinerja adalah kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Surya Dharma (2012 hal. 83), mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah:

konsisten, tepat, menantang, dapat diukur, dapat dicapai, disepakati, dihubungkan dengan waktu dan berorientasikan kerja kelompok.

Adapun indikator dari kinerja pegawai menurut Mas'ud (2008) adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektifitas
- 5) Kemandirian

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1) Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan

3) Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4) Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu untuk mencapai keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat berupa kemampuan. Menurut Edy Sutrisno (2011 hal.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 yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan”

Menurut Wibowo (2012 hal.324) mengemukakan bahwa : “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk dapat melaksanakan atau dapat melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan dengan dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”

Menurut Kunandar (2009 hal.52) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang bersifat kognitif, afektif, dan performen. Dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan dari pengertian diatas bahwa kompetensi adalah karakteristik dari suatu kemampuan seseorang yang dapat di buktikan sehingga memunculkan suatu prestasi kerja.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Handoko (2008 hal.122) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi sumber daya manusia yaitu:

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai
- 2) Keterampilan
- 3) Pengalaman
- 4) Aspek-Aspek Kepribadian (*Personal Attributes*)
- 5) Motivasi
- 6) Isu Emosional
- 7) Kemampuan intelektual
- 8) Budaya organisasi

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu setiap orang harus berpikir positif tentang dirinya, maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran kompetensi. Pengembangan kompetensi secara spesifik berkaitan dengan budaya organisasi dan kompetensi individual.

3) Pengalaman

Pengalaman juga sangat diperlukan dalam kompetensi. Diantaranya pengalaman dalam mengorganisasi orang, berkomunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dsb. Orang yang tidak pernah

berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi daripada mereka yang telah menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun.

4) Aspek-Aspek Kepribadian (*Personal Attributes*)

Merupakan kompetensi intrinsik individu tentang bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. *Personal attribute* merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stres, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.

5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat dirubah. Dengan memberikan dorongan dan apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, serta memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif untuk memotivasi seseorang bawahan.

6) Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7) Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

8) Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan antara lain: praktik rekrutmen dan seleksi pegawai, sistem penghargaan, pengambilan keputusan, filosofi organisasi (visi dan misi organisasi), komitmen pada pelatihan dan pengembangan, dll.

Sedangkan menurut Zwell (2008 hal. 56-58) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut :

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai
- 2) Keterampilan
- 3) Pengalaman
- 4) Karakteristik kepribadian
- 5) Motivasi
- 6) Isu emosional
- 7) Kemampuan intelektual
- 8) Budaya organisasi

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri yang berpikir ke depan.

2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan pada kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis, individu akan meningkat kecakapannya

dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

4) Karakteristik kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya. Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan dapat membangun hubungan yang baik.

5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, dengan memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahan. Jika seorang

manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, maka akan sering ditemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi menyebabkan orientasi pada hasil, kemampuan mempengaruhi orang lain, meningkatkan inisiatif. Peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi akan meningkat.

6) Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Adanya rasa takut membuat kesalahan, rasa malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer.

7) Kemampuan intelektual

Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

8) Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a) Praktik rekrutmen dan seleksi pegawai, untuk mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya.

- b) Sistem penghargaan dapat mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c) Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d) Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan kompetensi.
- e) Kebiasaan dan memberi prosedur memberi informasi kepada pekerja berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

c. Tujuan dan Manfaat Kompetensi

Menurut Hutapea dan Thoha (2008 hal.99) kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan pada umumnya bermanfaat untuk:

- 1) Pembentukan pekerjaan (*Job Designing*)
- 2) Evaluasi Pekerjaan (*Job Evaluation*)
- 3) Rekrutmen dan seleksi (*Recruitment and Selection*)
- 4) Pembentukan dan pengembangan organisasi.
- 5) Membentuk dan memperkuat nilai dan budaya perusahaan
- 6) Pembelajaran organisasi (*Organizational Learning*)
- 7) Penilaian potensi pegawai (*Employee's Assessment*)
- 8) Sistem imbal jasa (*Reward System*)

Dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Pembentukan pekerjaan (*Job Designing*)

Kompetensi teknis dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan di suatu organisasi. Besarnya fungsi, peran, dan tanggung jawab tersebut tergantung dari tujuan perusahaan, besar

kecilnya perusahaan, tingkat atau level pekerjaan dalam organisasi serta jenis usaha. Sedangkan kompetensi nonteknis/perilaku digunakan untuk menggambarkan tuntutan pekerjaan atas perilaku pemangku jabatan agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan prestasi luar biasa.

2) Evaluasi Pekerjaan (*Job Evaluation*)

Kompetensi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot pekerjaan yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan komponen yang memberikan porsi terbesar dalam menentukan bobot suatu pekerjaan. Pengetahuan, keterampilan, dan sikap tersebut adalah komponen dasar pembentuk kompetensi.

3) Rekrutmen dan seleksi (*Recruitment and Selection*)

Pembentukan organisasi biasanya diikuti dengan pembentukan pekerjaan serta penentuan persyaratan atau kualifikasi orang yang layak melaksanakan pekerjaan tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai salah satu komponen dalam persyaratan jabatan, yang kemudian dijadikan pedoman untuk menyeleksi calon pegawai yang akan menduduki jabatan atau melaksanakan pekerjaan tersebut.

4) Pembentukan dan pengembangan organisasi.

Organisasi yang kukuh adalah organisasi yang mempunyai kerangka fondasi yang kuat. Kekuatan kerangka dan fondasi ditentukan oleh kemampuan teknis, nilai atau budaya organisasi serta semangat kerja atau motivasi orang-orang yang bekerja dalam organisasi. Kompetensi dapat menjadi fondasi yang kuat untuk pembentukan dan pengembangan organisasi

menjadi organisasi yang produktif dan kreatif apabila memiliki pegawai yang berkompetensi unggul.

5) Membentuk dan memperkuat nilai dan budaya perusahaan

Peran kompetensi perilaku sangat diperlukan untuk membentuk dan mengembangkan nilai budaya perusahaan (culture). Pembentukan nilai budaya produktif perusahaan akan mudah tercapai apabila pemilihan nilai-nilai budaya perusahaan sesuai dengan kompetensi inti perusahaan.

6) Pembelajaran organisasi (*Organizational Learning*)

Peran kompetensi bukan hanya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan, melainkan juga untuk membentuk karakter pembelajaran yang akan menopang proses pembelajaran yang berkesinambungan.

7) Penilaian potensi pegawai (*Employee's Assessment*)

Kerangka dan tindakan kompetensi dapat digunakan untuk membantu perusahaan atau organisasi menciptakan pengembangan ruang karir bagi pegawai untuk mencapai jenjang karir yang sesuai dengan potensi yang dimiliki. Melalui assessment centre (pusat penilaian potensi pegawai), penggunaan kompetensi dapat mendorong pengembangan karier yang lebih terpola dan sejalan dengan kebutuhan perusahaan.

8) Sistem imbal jasa (*Reward System*)

Sistem imbal jasa akan memperkuat dan diperkuat oleh kerangka pekerjaan yang berbasis kompetensi. Artinya, pemberian imbalan jasa yang dihubungkan dengan pencapaian kompetensi individu akan mendukung pelaksanaan sistem kompetensi yang digunakan oleh perusahaan secara

keseluruhan. Sebaliknya, kompetensi yang baik akan membantu mengefektifkan sistem imbal jasa yang berlaku dalam perusahaan.

Menurut Ruky (2013 hal. 107) mengatakan bahwa terdapat berbagai alasan dan manfaat kompetensi yaitu sebagai berikut :

- 1) Memperjelas standar kerja dan arahan yang ingin dicapai;
- 2) Alat seleksi pegawai;
- 3) Memaksimalkan produktivitas;
- 4) Dasar pengembangan sistem remunerasi.
- 5) Memudahkan adaptasai terhadap perubahan;
- 6) Menyelesaikan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi;

Dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Memperjelas standar kerja dan arahan yang ingin dicapai;

Keterampilan, pengetahuan dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Dan perilaku apa saja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja.

- 2) Alat seleksi pegawai;

Penggunaan kompetensi sebagai alat seleksi pegawai dalam organisasi untuk memilih calon pegawai terbaik yaitu diharapkan adanya kejelasan perilaku dari pegawai, sasaran yang efektif, memperkecil biaya rekrutmen.

- 3) Memaksimalkan produktivitas;

Mencapai pegawai bila dikembangkan untuk menutupi kesenjangan dan keterampilan sehingga mampu maksimal dalam bekerja.

- 4) Dasar pengembangan sistem remunerasi.

Untuk mengembangkan sistem remunerasi akan terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan dari seseorang pegawai.

- 5) Memudahkan adaptasai terhadap perubahan;
Untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.
- 6) Menyelesaikan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi;
Untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja pegawai

d. Karakter Kompetensi

Menurut Sutrisno (2011 hal.193) mengemukakan bahwa terdapat lima karakter kompetensi sebagai berikut:

- 1) Motif (*Motivies*)
- 2) Sifat (*Traits*)
- 3) Konsep Diri (*Self concept*)
- 4) Pengetahuan (*Knowledge*)
- 5) Keterampilan (*Skill*)

Dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Motif (*Motivies*), adalah suatu di mana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya, orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang member tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan feedback untuk memperbaiki dirinya.
- 2) Sifat (*Traits*), adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, control diri, stress, atau ketabahan.
- 3) Konsep Diri (*Self concept*), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk

mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang untuk mengetahui sesuatu.

- 4) Pengetahuan (*Knowledge*), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atau tes pengetahuan sering gagal memprediksi kinerja SDM karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan.
- 5) Keterampilan (*Skill*), adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Sedangkan menurut Hutapea dan Thoha (2008 hal.101) karakteristik dari kompetensi, yaitu:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran, dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang tertentu yang digelutinya. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan.

- 2) Keterampilan (*skill*)

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan akal, pikiran, dan kreativitasnya dalam mengerjakan, mengubah, menyelesaikan ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

3) Sikap kerja (*attitude*)

Sikap kerja merupakan pola kecenderungan tingkah laku dalam merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila pegawai mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya.

e. Indikator Kompetensi

Menurut Hutapea dan Thoha (2008 hal.101) menyatakan bahwa ada 3 karakteristik dalam kompetensi, yaitu:

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran, dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang tertentu yang digelutinya. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan.

2) Keterampilan (*skill*)

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan akal, pikiran, dan kreativitasnya dalam mengerjakan, mengubah, menyelesaikan ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

3) Sikap kerja (*attitude*)

Sikap kerja merupakan pola kecenderungan tingkah laku dalam merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila pegawai mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya.

Menurut Umi Narimawati (2010 hal.75) Kompetensi individual dapat diklasifikasikan menjadi tiga yaitu:

- 1) Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman konseptual dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsep diri.
- 2) Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relatif stabil dalam menghadapi permasalahan ditempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsep diri.
- 3) Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial konseptual.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Dalam menjalankan tata tertib dan kelancaran tenaga kerja diperlukan suatu peraturan dan kebijakan dari perusahaan. Menurut Rivai (2011, hal. 225) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk melakukan suatu komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta juga sebagai upaya untuk dapat meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan.

Menurut Hasibuan (2012, hal.193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah ketaatan tenaga kerja terhadap peraturan kerja yang telah dibuat dan ditetapkan oleh perusahaan dimana mereka bekerja. Dengan adanya disiplin kerja berarti seseorang dituntut untuk melaksanakan setiap peraturan yang telah ada dalam perusahaan. Hal ini diperlukan karena akan berpengaruh terhadap tugas yang diberikan kepada seseorang tersebut.

Menurut Mangkunegara (2012, hal.129) menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasional. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, tenaga kerja, dan masyarakat.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan dan syarat-syarat

lain yang berlaku pada perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang tersebut.

b. Tipe-Tipe Disiplin Kerja

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuaanya. Menurut Rivai (2011, hal.225), terdapat 3 (tiga) konsep dalam pelaksanaan disiplin diantaranya adalah

- 1) Aturan tungku panas (*hot stove rule*),

Pendekatan tungku panas terfokus pada perilaku masa lalu.

- 2) Tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*),

Tindakan disiplin progresif dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.

- 3) Tindakan disiplin positif (*positive discipline*),.

Pendekatan disiplin positif berorientasi ke masa yang akan datang dalam bekerja sama dengan pegawai untuk memecahkan masalah sehingga masalah itu tidak timbul lagi.

Menurut Mangkunegara (2012, hal.129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

- 1) Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2) Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

c. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Sastrohadiwiryono (2009, hal.142) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain:

- 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 4) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang

Tujuan disiplin kerja menurut Sutrisno (2011, hal.126) adalah sebagai berikut:

- 1) Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada pegawai

d. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2011 hal.89) yang menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan yaitu:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi,
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan,
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan,
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan,
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan,
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Menurut Hasibuan (2012, hal.194) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya:

- 1) Tujuan dan Kemampuan
- 2) Teladanan Pimpinan
- 3) Balas Jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat
- 6) Sanksi Hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan Kemanusiaan

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.

Dengan penjelasan sebagai berikut :

2) Teladanan Pimpinan

Teladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan.

3) Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011, hal.444) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Kehadiran.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja.
- 3) Ketaatan pada standar kerja.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi.
- 5) Bekerja etis.

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1) Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan pada peraturan kerja.

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja.

3) Ketaatan pada standar kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi.

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja.

5) Bekerja etis.

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Menurut Soerjono (2010, hal. 67) adapun beberapa indikator disiplin kerja pegawai yaitu sebagai berikut :

- 1) Ketepatan waktu
- 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik
- 3) Tanggung jawab yang tinggi
- 4) Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
- 5) Ketaatan terhadap aturan kantor

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1) Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik

2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan disiplin kerja yang baik.

3) Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab.

4) Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan

Dengan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik

5) Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor

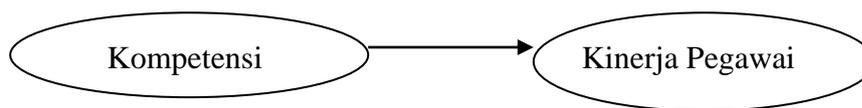
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat secara jelas bahwa kompetensi adalah salah satu kunci dalam peningkatan kinerja pegawai. Kompetensi adalah salah satu kunci dalam peningkatan kinerja pegawai. Kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan tertentu yang merupakan dorongan motif dan sifat, pengetahuan,

keterampilan, sehingga pegawai dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang, dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan suatu kewajiban dan tanggung jawab yang harus dilakukan di dalam organisasi. Menurut Sutrisno (2011 hal.209) kompetensi yang terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk dapat menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya Siti Untari (2014) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai CV Buana Mas Jaya Surabaya.



Gambar II.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

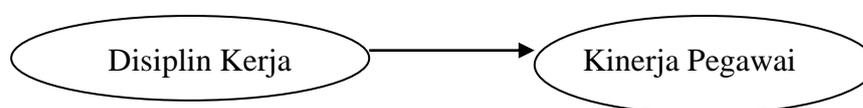
2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. pegawai yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja, dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja biasanya mempunyai kinerja yang baik. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. Rivai (2011, hal. 225) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk melakukan suatu komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan.

Kedisiplinan merupakan sifat seorang pegawai yang secara sadar dalam mematuhi peraturan organisasi tertentu yang pada akhirnya sangat

mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin sepatutnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin, maka semakin tinggi kinerja pegawai dan mempermudah organisasi dalam pencapaian tujuannya (Dharmawan, 2011 hal. 9).

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya Prastika Meilany (2015) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru.



Gambar II.2 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) pegawai, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

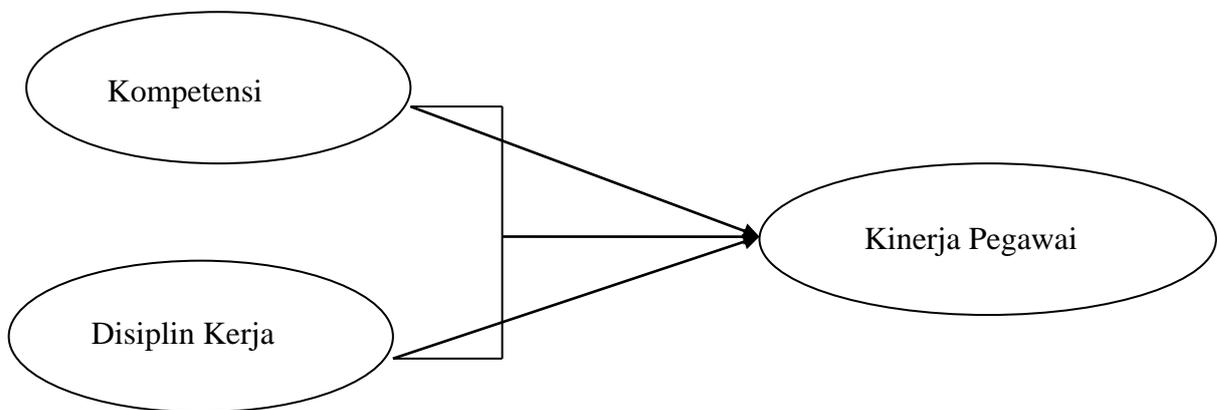
Menurut Mangkunegara (2012 hal. 67), menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja pegawai tersebut akan semakin

meningkat. Pegawai yang kompeten biasanya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik sehingga mereka lebih bisa memanfaatkan potensi-potensi yang mereka miliki dan bisa dengan mudah memahami apa yang harus dikerjakan.

Menurut Siagian (2010 hal 12) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya I Putu Ari Saputra (2016) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa di Ubud. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut :



Gambar II.3 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan
3. Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2011 hal. 5) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan definisi variabel-variabel yang digunakan dalam suatu penelitian. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Tabel III.1
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab guna mencapai tujuan organisasi	1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Ketepatan waktu 4) Efektifitas 5) Kemandirian Rivai (2011, hal.444)
2.	Kompetensi (X ₁)	Kompetensi adalah karakteristik dari suatu kemampuan seseorang yang dapat di buktikan sehingga memunculkan suatu prestasi kerja	1. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) 2. Keterampilan (<i>Skill</i>) 3. Sikap kerja (<i>Attitude</i>) Hutapea dan Thoha (2008 hal.101)

3.	Disiplin (X_2)	Disiplin kerja dalam penelitian ini merupakan kepatuhan dan ketaatan tenaga kerja terhadap semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam disiplin terhadap waktu, disiplin terhadap penggunaan peralatan kerja dan disiplin terhadap tata tertib	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis Mas'ud (2008)
----	--------------------	--	---

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan beralamat di Jalan Letjen Suprpto No. 2 Medan

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan akan dilakukan pada bulan November 2018 sampai dengan Maret 2019

Tabel III.2
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Nov				Des				Jan				Feb				Mar			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul	■	■																		
2	Pra Riset		■	■																	
3	Penyusunan Proposal				■	■	■	■	■	■	■	■	■								
4	Seminar Proposal											■									
5	Riset												■	■							
6	Penulisan Skripsi													■	■	■	■				
7	Bimbingan Skripsi																■	■	■	■	■
8	Sidang Meja Hijau																				■

D. Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2011 hal.61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Populasi penelitian ini adalah pegawai tetap PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang berjumlah 143 pegawai.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono (2011 hal. 62). Teknik sampling yang digunakan adalah *accidental sampling*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 59 pegawai tetap yang bekerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Dimana jumlah sampel yang digunakan berdasarkan dengan rumus *slovin* yaitu:

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e² = Standar Error (10 %)

Jumlah pegawai tetap terdaftar tahun 2018 = 58,8

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

$$n = \frac{143}{1 + 143 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{143}{2,43}$$

$$n = 58,8$$

Dengan menggunakan rumus diatas, jumlah populasi sebanyak 143 pegawai tetap dan e²= 10 %, maka dapat di ukur sampel menjadi 59 pegawai.

Sumber data diatas menggunakan data primer, yang diperoleh secara langsung dari PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Penarikan sampel yang digunakan adalah seluruh populasi di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Utara dengan jumlah 59 pegawai.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah :

1. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi. Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah pegawai dan data tentang gambaran umum PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dan data-data lain yang mendukung.

2. Angket (kuesioner)

Teknik angket adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden dan responden akan memberikan respon atas pertanyaan tersebut. Pemilihan teknik angket dalam penelitian ini agar memperoleh data yang akurat secara langsung dari orang-orang yang akan dimintai data.

Pengukuran jawaban responden menggunakan kriteria pembobotan dengan tingkatan sebagai berikut :

Tabel III.3
Pengukuran Skala Likert

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju	diberi bobot 5
2.	Setuju	diberi bobot 4
3.	Ragu-ragu	diberi bobot 3
4.	Tidak Setuju	diberi bobot 2
5.	Sangat Tidak Setuju	diberi bobot 1

Setelah pengumpulan data yang dilakukan dengan penyebaran kuisioner, maka yang perlu dilakukan adalah dengan melakukan pengujian sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen Arikunto (2010 hal.168). Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Dalam penelitian ini digunakan teknik uji validitas internal yang menguji apakah terdapat kesesuaian diantara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson. Arikunto (2010 hal.170) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefesien korelasi X dan Y
- N = Banyaknya subjek penelitian
- X = Skor butir soal
- Y = Skor total.

(Arikunto, 2010 hal. 170)

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Dengan dilihat dari *Sig (2 tailed)* dan membandingkannya dengan taraf signifikam (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *Sig (2 tailed)* $\leq 0,05$, maka butir instrument valid, jika nilai *Sig (2 tailed)* $\geq 0,05$, maka instrument tidak valid.

Berikut tabel hasil skor jawaban responden dari angka penulis sebarakan yaitu:

Tabel III.4
Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi (X₁)

Item	Nilai Sig. (2-tailed $\leq \alpha 0,05$)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	0,000<0,05	Valid
2	0,000		0,000<0,05	Valid
3	0,000		0,000<0,05	Valid
4	0,000		0,000<0,05	Valid
5	0,000		0,000<0,05	Valid
6	0,000		0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pertanyaan dari variabel kompetensi dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

Tabel III.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X₂)

Item	Nilai Sig. (2-tailed $\leq \alpha 0,05$)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	0,000<0,05	Valid
2	0,000		0,000<0,05	Valid
3	0,000		0,000<0,05	Valid
4	0,000		0,000<0,05	Valid
5	0,000		0,000<0,05	Valid
6	0,000		0,000<0,05	Valid
7	0,000		0,000<0,05	Valid
8	0,000		0,000<0,05	Valid
9	0,000		0,000<0,05	Valid
10	0,000		0,000<0,05	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai probabilitasnya sig $0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pertanyaan dari variabel disiplin kerja dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

Tabel III.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

Item	Nilai Sig. (2-tailed $\leq \alpha 0,05$)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
8	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
9	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
10	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai probabilitasnya sig $0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pertanyaan dari variabel kinerja pegawai dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten apabila digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji statistik Cronbach Alpha (α) digunakan untuk menguji tingkat reliabel suatu variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha bernilai tinggi. Apabila alpha mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya Ghazali (2009 hal. 112).

Tabel III.7
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Kompetensi (X_1)	0,605	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,709	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,766	Reliabel

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument Kompetensi (Variabel X_1) sebesar 0,605 (reliabel), Instrument Disiplin Kerja (variabel X_2) sebesar 0,709 (reliabel), Kinerja Pegawai (variabel Y) sebesar 0,766 (reliabel)

F. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2011 hal.147) menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2011 hal.148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan tahap sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak.

Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan Model Analisis Regresi dengan persamaan sebagai berikut :

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

Dimana :

Y	= Kinerja Pegawai
X_1	= Kompetensi
X_2	= Disiplin
b_1, b_2	= Koefisien regresi
e	= Variabel pengganggu

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2009 hal.147). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolonieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2009 hal.88).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Selain diukur dengan grafik *Scaterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009 hal.96).

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali. 2009, hal.84).Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandikan dengan t_{tabel} apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Menghitung nilai signifikan t dengan rumus:

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

Sumber: Ghozali (2009 hal.84)

Dimana: t = Nilai t_{hitung}

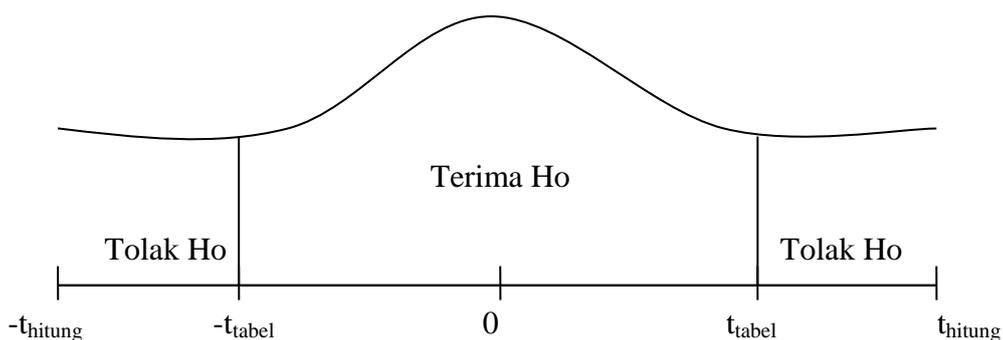
r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.

- b. Jika $-t_{\text{tabel}} \geq t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

b. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari “ F_{hitung} ” dan membandingkan dengan “ F_{tabel} ”, apakah variabel variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen, nilai F_{hitung} dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / (k-2)}{(1-R^2) / (N-k)}$$

Sumber : Ghozali (2009 hal.87)

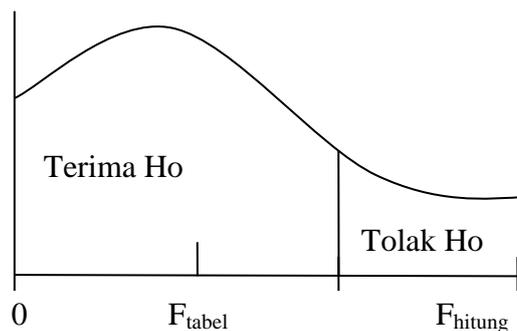
Dimana: N = jumlah sampel
 k = jumlah variabel
 R = koefisien korelasi ganda

Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva atas pengujian F adalah sebagai berikut :



Gambar III.3 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

1. Jika $-F_{\text{tabel}} \leq F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
2. Jika $F_{\text{tabel}} \leq F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

c. Uji Determinan (R^2)

Uji determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel penjelas yaitu kompetensi (X_1), dan disiplin kerja (X_2) dalam menerangkan variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Sumber :Sugiyono (2011 hal.87)

Dimana: D = Koefisien Determinan.

R = Koefisien Variabel kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Didalam menghitung variabel kompetensi, variabel disiplin kerja, maupun variabel kinerja pegawai. Untuk memudahkan proses penelitian ini, maka perlu ditunjang oleh adanya penentuan identitas pegawai, dimana yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 59 pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Tabel IV.1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2011, hal. 87)

Dan ketentuan diatas yang dapat digunakan untuk menghitung variabel X_1 (kompetensi), variabel X_2 (disiplin kerja), maupun variabel Y (kinerja pegawai).

2. Karakteristik Responden

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, akan disajikan deskripsi responden penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan profil

atau identitas responden menurut jenis kelamin, usia Usia, jenis pendidikan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	37 orang	62,7%
2	Perempuan	22 orang	37,3%
	Jumlah	59 orang	100%

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 37 orang laki-laki (62,7%) dan wanita sebanyak 22 orang (37,3%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan pegawai proporsinya lebih banyak diterima karyawan laki-laki dibandingkan perempuan, karena pria lebih fokus dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Dibawah 25	11 orang	18,6 %
2	26-35	35 orang	59,3 %
3	36-45	8 orang	13,6%
4	Diatas 46	5 orang	8,5%
	Jumlah	59 orang	100%

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Dari tabel diketahui bahwa responden yang yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 26 – 35 tahun sebanyak 35 orang (59,3%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur lebih dari 46 tahun sebanyak 5 orang (8,5%). Hal ini dikarenakan dengan usia yang lebih muda, pekerja dapat lebih produktif.

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	13 orang	22%
2	D3	9 orang	15,3 %

3	Strata-1	33 orang	55,9 %
4	Strata-2	4 orang	6,8%
	Jumlah	59 orang	100%

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden karyawan yang terdaftar pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dengan kelompok yang terbesar untuk pendidikan, Strata-1 sebanyak 33 orang (55,9%) dan kelompok yang terkecil untuk pendidikan Strata-2 sebanyak 4 orang (6,8%). Karena pada saat ini standart penerimaan karyawan di PD Pembangunan Medan yaitu memiliki ijazah Strata-1, namun tetap mengutamakan kecerdasan dan keahlian yang dimiliki karyawan.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Analisa Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan sebagai berikut:

Tabel IV.5
Skor Angket untuk Variabel Kompetensi (X₁)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	54,2	22	37,3	5	8,5	0	0	0	0	59	100
2	25	42,4	31	52,5	3	5,1	0	0	0	0	59	100
3	28	47,5	28	47,5	4	6,8	0	0	0	0	59	100
4	26	44,1	33	55,9	0	0	0	0	0	0	59	100
5	24	40,7	29	49,2	6	10,2	0	0	0	0	59	100
6	29	49,2	29	49,2	1	1,7	0	0	0	0	59	100

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Rata-rata jawaban pegawai mengenai gagasan atau ide dari hasil pemikiran, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,2%

2. Rata-rata jawaban pegawai mengenai dapat memecahkan masalah dengan pengetahuan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,5%
3. Rata-rata jawaban pegawai mengenai menyelesaikan pekerjaan dengan keahlian, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 47,5%
4. Rata-rata jawaban pegawai mengenai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 55,9%
5. Rata-rata jawaban pegawai mengenai mendahulukan pekerjaan kantor dari pada pekerjaan pribadi, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 49,2%
6. Rata-rata jawaban pegawai mengenai berusaha untuk bekerja bersama dengan tim/kelompok, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 49,2%

Kesimpulan secara umum bahwa pegawai harus mampu dalam menguasai bidang pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kompetensinya Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab setuju.

Tabel IV.6
Skor Angket untuk Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	47,5	29	49,2	2	3,4	0	0	0	0	59	100
2	28	47,5	30	50,8	1	1,7	0	0	0	0	59	100
3	29	49,2	28	47,5	2	3,4	0	0	0	0	59	100
4	35	59,3	23	39	1	1,7	0	0	0	0	59	100
5	31	52,5	28	47,5	0	0	0	0	0	0	59	100

6	28	47,5	30	50,8	1	1,7	0	0	0	0	59	100
7	32	54,2	26	44,1	1	1,7	0	0	0	0	59	100
8	24	40,7	31	52,5	4	6,8	0	0	0	0	59	100
9	32	54,2	26	44,1	1	1,7	0	0	0	0	59	100
10	29	49,2	28	47,5	2	3,4	0	0	0	0	59	100

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Rata-rata jawaban pegawai mengenai termotivasi dalam menyelesaikan tugas, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 49,2%
2. Rata-rata jawaban pegawai mengenai tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50,8%
3. Rata-rata jawaban pegawai mengenai tugas sesuai dengan instruksi atasan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 49,2%
4. Rata-rata jawaban pegawai mengenai tepat waktu masuk kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 59,3%
5. Rata-rata jawaban pegawai mengenai berada ruangan waktu jam kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,5%
6. Rata-rata jawaban pegawai mengenai mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50,8%
7. Rata-rata jawaban pegawai mengenai bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,2%
8. Rata-rata jawaban pegawai mengenai mematuhi semua tata tertib (peraturan) yang berlaku, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,5%

9. Rata-rata jawaban pegawai mengenai absensi kehadiran, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,2%

10. Rata-rata jawaban pegawai mengenai instruksi atasan untuk bekerja sesuai dengan ketentuan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 49,2%

Kesimpulan secara umum bahwa pegawai yang taat atas peraturan pimpinan menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat disiplin yang tinggi. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju.

Tabel IV.7
Skor Angket untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No Per	Alternatif Jawaban												
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	38	64,4	20	1	1,7	0	0	0	0	0	0	59	100
2	28	47,5	27	45,8	4	6,8	0	0	0	0	0	59	100
3	24	40,7	33	55,9	2	3,4	0	0	0	0	0	59	100
4	31	52,5	27	45,8	1	1,7	0	0	0	0	0	59	100
5	31	52,5	26	44,1	2	3,4	0	0	0	0	0	59	100
6	28	47,5	31	52,5	0	0	0	0	0	0	0	59	100
7	23	39	34	57,6	2	3,4	0	0	0	0	0	59	100
8	29	49,2	30	50,8	0	0	0	0	0	0	0	59	100
9	25	42,4	33	55,9	1	1,7	0	0	0	0	0	59	100
10	35	59,3	23	39	1	1,7	0	0	0	0	0	59	100

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Rata-rata jawaban pegawai mengenai menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan/harapan atasan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 64,4%
2. Rata-rata jawaban pegawai mengenai mengerjakan suatu pekerjaan dengan cepat dan tepat, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 47,5%

3. Rata-rata jawaban pegawai mengenai menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55,9%
4. Rata-rata jawaban pegawai mengenai menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,5%
5. Rata-rata jawaban pegawai mengenai menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,5%
6. Rata-rata jawaban pegawai mengenai pekerjaan tepat waktu, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,5%
7. Rata-rata jawaban pegawai mengenai skill yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,6%
8. Rata-rata jawaban pegawai mengenai volume kerja yang dicapai sesuai dengan harapan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50,8%
9. Rata-rata jawaban pegawai mengenai berani menerima resiko atas apa yang saya kerjakan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55,9%
10. Rata-rata jawaban pegawai mengenai berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 59,3%

Kesimpulan secara umum bahwa kinerja pegawai dalam bekerja umumnya sudah tinggi, artinya pegawai sudah memiliki keahlian dalam bidangnya. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju.

4. Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel IV.5 berikut ini:

Tabel IV.8
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.055	3.406		1.190	.239		
x1	.336	.155	.228	2.168	.034	.451	2.217
x2	.710	.112	.665	6.315	.000	.451	2.217

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel IV.8 diatas diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,055 + 0,336X_1 + 0,720 X_2 + e$$

Dimana:

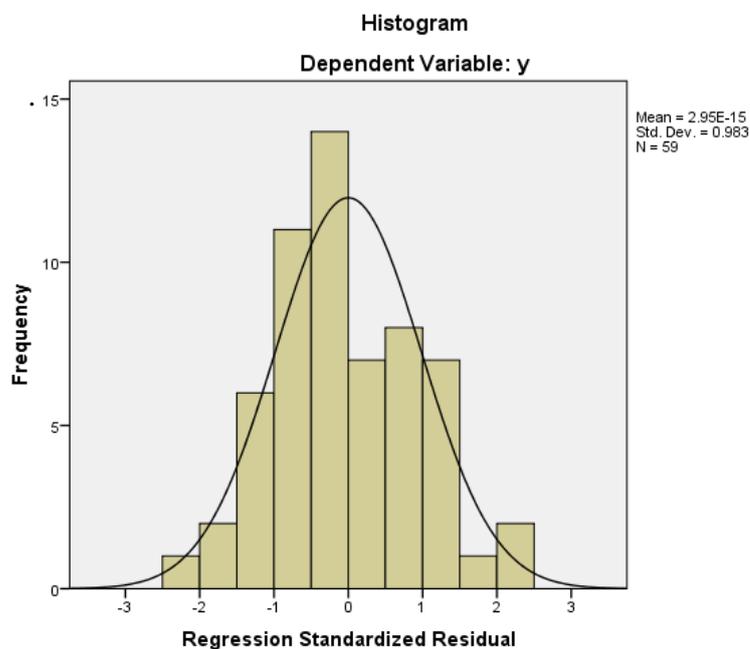
- a. Nilai konstanta sebesar 4,055 apabila variabel kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2) dianggap nol, maka kinerja pegawai (Y) pada perusahaan adalah sebesar 4,055.
- b. Nilai koefisien kompetensi (X_1) sebesar 0,336 menyatakan bahwa setiap kenaikan kompetensi satu kali maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,336.

- c. Nilai koefisien disiplin kerja (X_2) sebesar 0,721 menyatakan bahwa setiap kenaikan disiplin kerja satu kali maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,720.

b. Uji Asumsi Klasik

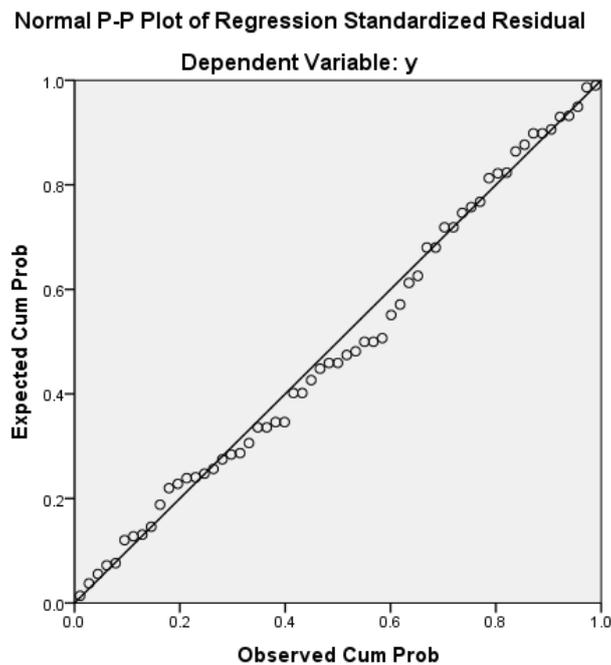
1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara untuk melihat normalisasi residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots



Gambar IV.1
Grafik Histogram

Berdasarkan gambar IV.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *dependent* dan *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.2
Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik IV.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

Tabel IV.9
Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.055	3.406		1.190	.239		
	x1	.336	.155	.228	2.168	.034	.451	2.217
	x2	.710	.112	.665	6.315	.000	.451	2.217

a. Dependent Variable: y

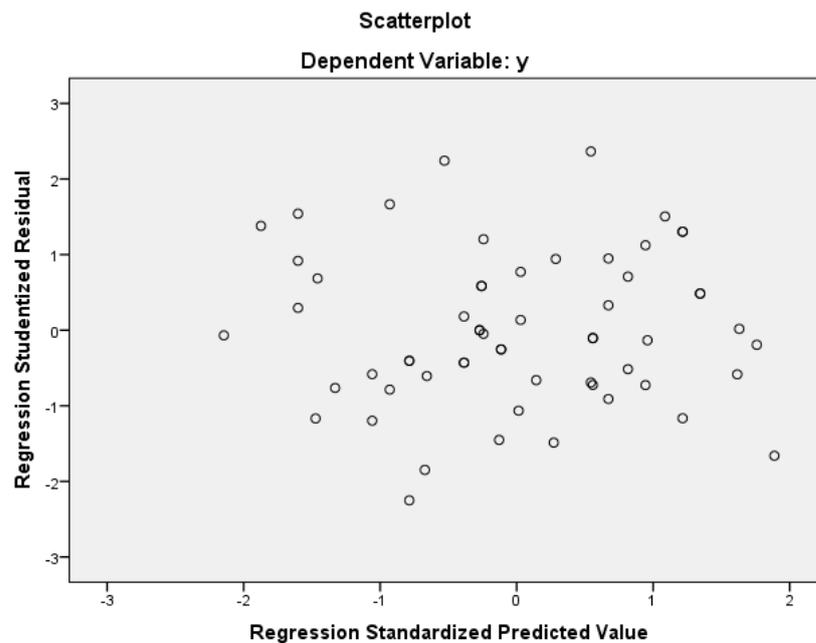
Pada Tabel IV.9 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,451 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,217 lebih kecil dari 10.
2. Disiplin Kerja (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,451 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,217 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel kompetensi dan disiplin kerja bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar IV.3
Uji Heterokedastisitas

Pada gambar IV.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa untuk hasil grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

c. Uji Hipotesis

1) Secara Parsial (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil pengujian dengan uji t sebagai berikut:

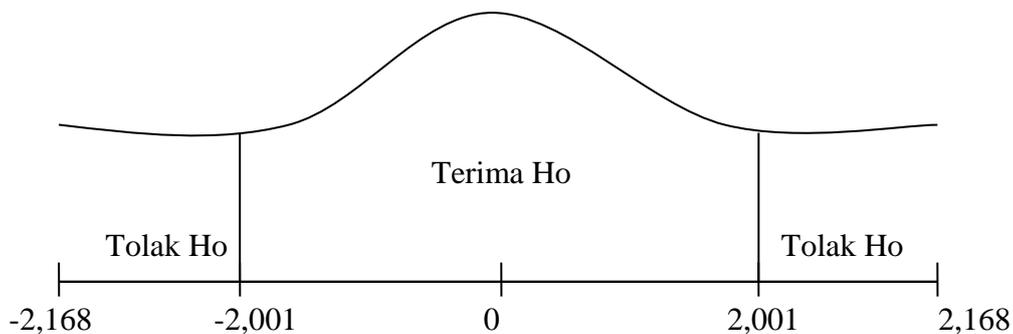
Tabel IV.10
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.055	3.406		1.190	.239		
x1	.336	.155	.228	2.168	.034	.451	2.217
x2	.710	.112	.665	6.315	.000	.451	2.217

a. Dependent Variable: y

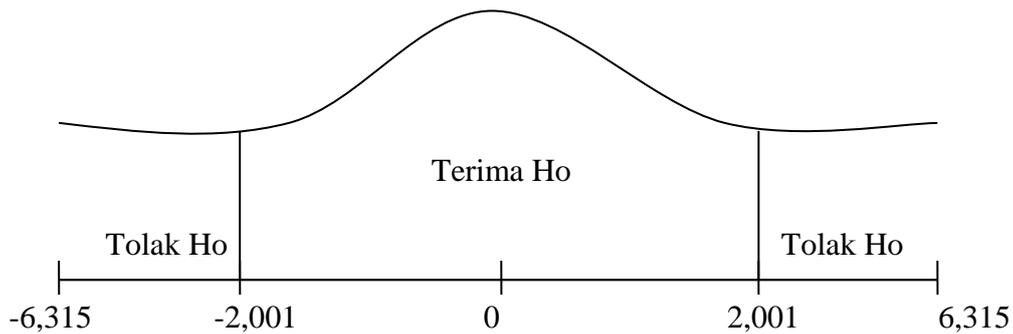
Dari tabel IV.10 dapat dilihat hasil dari uji statistik secara parsial sebagai berikut:

1. Kompetensi (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,168 dengan nilai signifikan 0,034 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,001 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya t_{hitung} (2,168) > t_{tabel} (2,001) dengan nilai signifikan 0,034 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial kompetensi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan



Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis

2. Disiplin Kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 6,315 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,001 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya t_{hitung} (6,315) > t_{tabel} (2,001) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.



Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Hipotesis

2) Secara Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

Tabel IV.11
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

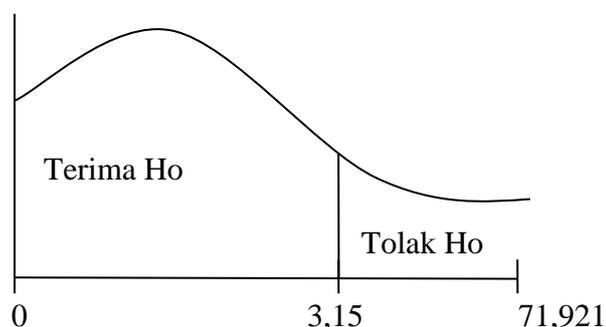
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	395.952	2	197.976	71.921	.000 ^b
	Residual	154.150	56	2.753		
	Total	550.102	58			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Pada tabel IV.8 uji-F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 71,921 dengan nilai signifikan 0,000 pada F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan signifikan 0,05, dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,15, maka diperoleh F_{hitung} (71,921) > F_{tabel} (3,15) dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva atas pengujian F adalah sebagai berikut :



Gambar IV.6 Kriteria Pengujian Hipotesis

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen (X) dalam menjelaskan dan menerangkan variabel dependen (Y). Semakin besar koefisien determinasi adalah nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Berikut ini nilai koefisien determinasi (R^2):

Tabel IV.12
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.848 ^a	.720	.710	1.65912	2.184

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel IV.12 diatas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,720 atau 72% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja pegawai (Y) dengan kompetensi (X_1), dan disiplin kerja (X_2) adalah kuat. Pada tabel juga ditunjukkan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,720 atau 72% yang artinya variasi dari kinerja pegawai (Y) dengan kompetensi (X_1), dan disiplin kerja

(X₂) sedangkan sisanya 28% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, lingkungan kerja, komitmen kerja, keselamatan kerja dan variabel lainnya.

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa kompetensi dan disiplin kerja memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji statistik kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Dikarenakan hasil $t_{hitung} (2,168) > t_{tabel} (2,001)$ dengan nilai signifikan $0,034 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Sutrisno (2011 hal.209) kompetensi yang terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk dapat menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan.

Dan penelitian ini juga sesuai dengan peneliti Siti Untari (2014) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai CV Buana Mas Jaya Surabaya.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji statistik disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Dikarenakan t_{hitung}

$(6,315) > t_{\text{tabel}}(2,001)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kedisiplinan merupakan sifat seorang pegawai yang secara sadar dalam mematuhi peraturan organisasi tertentu yang pada akhirnya sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin sepatutnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin, maka semakin tinggi kinerja pegawai dan mempermudah organisasi dalam pencapaian tujuannya (Dharmawan, 2011 hal. 9).

Dan penelitian ini juga sesuai dengan peneliti Prastika Meilany (2015) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru.

3. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Dikarenakan hasil $F_{\text{hitung}}(71,921) > F_{\text{tabel}}(3,15)$ dengan nilai signifikan $0,000$ dibawah nilai $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Dengan nilai *R Square* yaitu sebesar $0,720$ atau 72% yang artinya variasi dari kinerja pegawai dengan kompetensi dan disiplin kerja sedangkan sisanya 28% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, lingkungan kerja, komitmen kerja, keselamatan kerja dan variabel lainnya.

Hal ini juga sejalan dengan teori Menurut Siagian (2010 hal 12) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya I Putu Ari Saputra (2016) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa di Ubud.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian yang dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dalam melakukan pengukuran kinerja pegawai yang dilihat dari kompetensi dan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Dikarenakan hasil $t_{hitung} (2,168) > t_{tabel} (2,001)$ dengan nilai signifikan $0,034 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya semakin baik kompetensi maka akan semakin baik kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} (6,315) > t_{tabel} (2,001)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin baik kinerja pegawai.
3. Dari Uji F_{hitung} sebesar 71,921 dengan probabilitas $sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh *R Square* yaitu sebesar 0,720 atau 72% yang artinya variasi dari kinerja pegawai dengan kompetensi dan disiplin kerja sedangkan sisanya 28% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya

kepemimpinan, lingkungan kerja, komitmen kerja, keselamatan kerja dan variabel lainnya

B. Saran

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Pegawai harus memiliki pengetahuan tentang pekerjaan mereka masing-masing agar apa yang dikerjakan bisa terlaksana dengan baik, pegawai juga harus meningkatkan dan mempertahankan keterampilan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan sehingga target pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan memuaskan.
2. Sebaiknya bagi pemimpin perusahaan perlu mengawasi, menegakkan peraturan dan memberikan sanksi yang tegas untuk pegawai, supaya pegawai dapat lebih disiplin, rajin dan efektif menggunakan waktu kerjanya untuk melakukan pekerjaannya.
3. Pada penelitian yang akan datang sebaiknya menambahkan variabel bebas lainnya, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, komitmen kerja, keselamatan kerja dan lainnya sehingga lebih mampu menjelaskan kinerja karyawan dengan lebih terperinci.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Achmad S.Ruky. (2013). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi, (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Dharmawan, Yusa. (2011). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Tesis. Universitas Udayana Denpasar. Bali.
- Dharma, Surya. (2012). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Edy Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Purnada Media Group
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hutapea, Thoha. (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Imam Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Semarang: Universitas Diponegoro.
- I Putu Ari Saputra. (2016). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa di Ubud*. Jurnal Ekonomi Vol. 2, No.1, 2016
- Kunandar. (2009). *Guru Profesional*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mas'ud, F. (2008). *Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Edisi Kedua. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia
- Nawawi, Hadari. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada Univesity Press.
- Pabundu. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Prastika Meilany. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru)*. Jom FISIP Vol. 2 No. 2 Oktober 2015
- Prawirosentono, Suyadi. (2008). *Filosofi Baru Tentang Mutu Terpadu*. Edisi 2. Jakarta: Bumi Aksara.
- Purnomo Setiady Akbar. (2008). *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Rivai Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, (2011). *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2009). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak J Payaman . (2011), *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Fakultas Ekonomi UI
- Siti Untari (2014). *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Buana Mas Jaya Surabaya*. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 10 (2014)
- Soekanto, Soerjono. (2010). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Umi Narimawati. (2010). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuwono. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Zwell M. (2008). *Creating a Culture of Competence*. MA Danvers: John Wiley and Sons, Inc