

**PENGARUH KOMPETENSI , MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN
KERJA, TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PERUSAHAAN PTPN III**

SKRIPSI

*Diajukan guna memenuhi salah satu syarat untuk
memperoleh gelar sarjanah manajemen (s.m)
Program studi manajemen*



NAMA : AHMAD AFRI ROZI
NPM : 1905160499
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**

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 UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 31 Agustus 2023, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

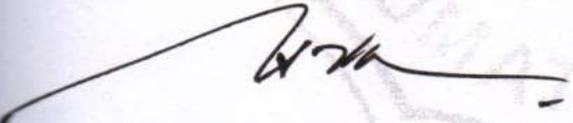
Nama : AHMAD AFRI ROZI
NPM : 1905160499
Program Studi : MANAJEMEN
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PERUSAHAAN PTPN III

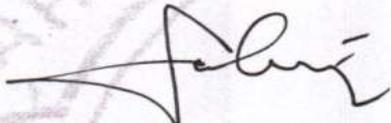
Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

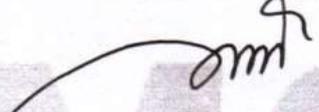
Penguji I

Penguji II


(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si.)


(MUHAMMAD FAHMI, SE., M.M.)

Pembimbing


(SUSI HANDAYANI, SE., M.M.)

Ketua

Sekretaris


(Dr. H. IANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.)


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



PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : AHMAD AFRI ROZI
N.P.M : 1905160499
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PTPN III.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2023

Pembimbing Skripsi

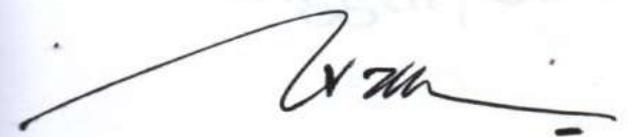


SUSI HANDAYANI, S.E., M.M

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



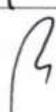
JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ahmad Afri Rozi
 NPM : 1905160499
 Dosen Pembimbing : Susi Handayani, S.E., M.M.
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan PTPN III.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki latar belakang - Perbaiki identifikasi masalah	20/4-23	
Bab 2	- Tambahkan teori - Perbaiki hipotesis	25/4-23	
Bab 3	- Perbaiki analisis data	4/5-23	
Bab 4	- Pertajam Pembahasan - Masukkan jurnal (penelitian terdahulu)	15/8-23	
Bab 5	- Perbaiki kesimpulan & saran	17/8-23	
Daftar Pustaka	- Mendelex	21/8-23	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	- Ace	22/8-23	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi



(Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si.)

Medan, Agustus 2023
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing



(Susi Handayani, S.E., M.M.)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Ahmad Afri Rozi
NPM : 1905160499
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha 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 tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juni 2023
Pembuat Pernyataan



AHMAD AFRI ROZI

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI , MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA, TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PTPN III

Oleh:

AHMAD AFRI ROZI

email: roziafri06@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Binsis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja, Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan PTPN III Medan. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan teknik analisis linear berganda. Ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja. Ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan. Ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Sehingga apabila Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja tinggi atau meningkat, maka Prestasi Kerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila, Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja rendah atau menurun maka Prestasi Kerja akan menurun. Nilai R Square diketahui adalah 0,468 atau 46,8% menunjukkan sekitar 43,4% variabel Prestasi Kerja (Y) dipengaruhi Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Sisanya 53,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF COMPETENCE, WORK MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE, ON EMPLOYEE ACHIEVEMENT PTPN III COMPANY

By:

AHMAD AFRI ROZI

email: roziafri06@gmail.com

Faculty of Economics and Business, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of competence, work motivation, and work discipline on employee performance at PTPN III Medan. This type of research uses a quantitative approach, with multiple linear analysis techniques. There is a significant influence between competence on work performance on employees. There is a significant influence between work motivation on work performance. There is a significant influence between work discipline on employee performance. There is a significant influence between Competence, Work Motivation, and Work Discipline on Job Performance at PT. Nusantara Plantation III (Persero) Medan. So that if the competence, motivation and work discipline is high or increases, work performance can increase. Conversely, if competence, work motivation and work discipline are low or decrease, work performance will decrease. The known R Square value is 0.468 or 46.8% indicating that around 43.4% of the variable Job Performance (Y) is influenced by Competence, Work Motivation and Work Discipline The remaining 53.2% is influenced by variables not examined in this study.

Keywords: Competence, Work Motivation, Work Discipline, Job Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang senantiasa menganugerahkan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan, keselamatan, dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad Sallallahu Alaihi Wasallam keluarga dan para sahabatnya serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyusun skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Kompetensi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan PTPN III”**.

Dalam menulis skripsi ini, penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relevan. Namun, berkat bantuan dan motivasi baik dosen, teman-teman, sertakeluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebaik mungkin, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada kedua orang tuaku tersayang Abah **Syamsul Rizal** dan Ibu **Marlina Susianty** yang paling hebat yang telah mendidik dan membimbing penulis dengan kasih sayang serta memberikan dorongan moril, materi, dan spiritual. Terima kasih atas perhatian dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis.

Tidak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada nama-nama di bawah ini:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Susi Handayani, SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, saran, dan bimbingan, bantuan dan petunjuk dalam perkuliahan serta menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, terima kasih atas motivasi yang diberikan selama ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh staf pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Buat seluruh keluarga yang telah banyak memberikan motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

11. Buat seluruh teman-teman seperjuangan yang telah banyak memberikan bantuan menyelesaikan penulisan skripsi.

Akhir kata semoga kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Atas perhatian yang telah diberikan kepada semua pihak penulis ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Juni 2023

Ahmad Afri Rozi

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi masalah	4
1.3 Batasan masalah.....	4
1.4 Rumusan masalah	4
1.5 Tujuan penelitian.....	5
1.6 Manfaat penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1 Kajian Teoritis.....	7
2.1.1 Prestasi Kerja	7
2.1.1.1 Pengertian Prestasi Kerja.....	7
2.1.1.2 Manfaat Prestasi Kerja	8
2.1.1.3 Fakto Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	9
2.1.1.4 Indikator Prestasi Kerja	11
2.1.2. Kerjasama Tim	12
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi.....	12
2.1.2.2 Manfaat Kompetensi	13
2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi.....	14
2.1.2.4 Indikator Kompetensi	15
2.1.3 Motivasi kerja	16
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	16
2.1.3.2 Jenis jenis Motivasi	18
2.1.3.3 Indikator Motivasi	18
2.1.4. Disiplin Kerja.....	20
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja	20
2.1.4.2 Faktor faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	22
2.1.4.3 Indikator Disiplin Kerja.....	25

2.2 Kerangka konseptual.....	25
2.2.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja	26
2.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja	27
2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja	27
2.2.4 Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Serta Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
3.1 Pendekatan Penelitian	30
3.2 Definisi operasional	30
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
3.4 Populasi dan sample penelitian	33
3.5 Metode Pengumpulan data.....	35
3.6 Teknik Analisis data	36
3.7 Teknik Analisis data	37
3.8 Pengujian Hipotesis..	39
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kompetensi	32
Tabel 3.2 Indikator Motivasi Kerja.....	32
Tabel 3.3 Indikator Disiplin Kerja	32
Tabel 3.4 Indikator Prestasi Kerja.....	32
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	33
Tabel 3.6 Skala Pengukuran Likert.....	36

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja	26
Gambar 2.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja	27
Gambar 2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja.....	28
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual.....	29

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kehadiran tenaga kerja di sebuah organisasi merupakan faktor yang sangat vital bagi kesuksesan atau kegagalan perusahaan. Kinerja perusahaan seringkali bergantung pada peran yang dimainkan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Salah satu tugas penting dari sumber daya manusia dalam organisasi adalah untuk mengintegrasikan berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk mencapai hal ini, karyawan perlu memiliki kualitas dan kemampuan yang baik dalam bekerja di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha meningkatkan prestasi kerja agar mereka dapat meningkatkan produktivitas mereka dan mencapai harapan perusahaan. Dalam sebuah organisasi, karyawan seringkali mengalami kelesuan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Prestasi kerja yang tinggi menjadi kunci keberhasilan bagi individu maupun organisasi. Pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja telah menjadi fokus utama dalam penelitian dan praktik manajemen sumber daya manusia. Semakin kompleksnya tuntutan pekerjaan dan lingkungan bisnis yang dinamis mengharuskan individu memiliki kompetensi yang kuat, motivasi yang tinggi, dan disiplin kerja yang baik agar dapat mencapai kinerja yang optimal.

Meskipun tuntutan akan prestasi kerja karyawan tinggi telah menjadi bagian dari setiap perusahaan, aktivitas kerja karyawan menunjukkan hasil yang berbeda-beda antara karyawan satu dengan karyawan lainnya, meskipun mereka bekerja pada bidang dan tempat yang sama. Hal ini membuktikan bahwa faktor-

faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan beragam. "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan menggunakan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Hasibuan 2011). Bahwa prestasi kerja adalah hasil Upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang di percayakan kepadanya dengan menggunakan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi kerja karyawan. Faktor-faktor yang memengaruhi hasil kerja terkait kompetensi dan motivasi memiliki peran penting dalam mencapai prestasi yang optimal. Di antara faktor-faktor prestasi kerja adalah yang berpengaruh terhadap Kompetensi, motivasi dan disiplin kerja. membangun keterbukaan dan kepercayaan, memberikan pengakuan dan apresiasi atas kontribusi, menetapkan tujuan yang jelas, membagi tugas secara adil, dan memupuk semangat kerja serta motivasi intrinsik.

Selanjutnya Kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja. karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia. Makna kompetensi mengandung bagian kepribadian

yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Kegunaan kompetensi kerja bagi pekerja antara lain adalah untuk menjamin produktivitas kerja dan keselamatan kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan pendapatan tenaga kerja. Kompetensi kerja anatara lain adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas industri, sehingga pada gilirannya akan meningkatkan persaingan usaha di dunia industry (Baharuddin 2022).

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan. Berarti jika ada peningkatan dari variabel Kompetensi maka Prestasi Kerja akan meningkat. Ini berarti Kompetensi merupakan salah satu kunci penentu bagi karyawan dalam menghasilkan Prestasi Kerja. Hal-hal yang mendukung seseorang menjadi berkompeten yaitu melalui pengetahuan, keterampilan dan sikap. Ini menjadi bagian yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang. Berdasarkan penelitian terbukti perilaku yang didasari dengan pengetahuan akan lebih baik daripada perilaku yang tidak didasari dengan pengetahuan. Hasil pada penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Aprilda 2012) menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja

Motivasi adalah salah satu faktor kunci yang memengaruhi prestasi kerja seseorang. Ketika seseorang memiliki motivasi yang kuat, mereka cenderung lebih bersemangat, berfokus, dan berusaha keras untuk mencapai tujuan dan hasil yang lebih baik dalam pekerjaan mereka. motivasi ialah sebuah dorongan yang membangkitkan semangat dalam melakukan aktivitas pekerjaan seiring dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan (sedarmayanti 2015).

Analisis motivasi kerja terhadap prestasi kerja dapat membantu perusahaan atau organisasi untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan merancang strategi yang sesuai untuk meningkatkan motivasi dan prestasi kerja secara keseluruhan.

Disiplin merujuk pada kesadaran dan keinginan individu untuk mengikuti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Istilah "kesadaran" mengacu pada kemauan sukarela seseorang untuk patuh terhadap semua aturan dan kesadaran mereka terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Disiplin dapat diartikan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua peraturan yang berlaku dalam organisasi tersebut. Kepatuhan ini tercermin dalam sikap, perilaku, dan tindakan yang baik yang menciptakan ketertiban, keharmonisan, dan tidak adanya konflik dan kondisi positif lainnya. Disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan kedisiplinan yang baik, pegawai sadar dan berkeinginan untuk melaksanakan semua tugasnya secara efektif dan efisien sehingga mampu mencapai prestasi kerja yang tinggi. Selain disiplin kerja, motivasi juga menjadi faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Salah satu cara yang bisa dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik maka sulit organisasi untuk mencapai hasil yang optimal (Soepono 2014).

Penelitian ini penulis lakukan pada PTPN III Medan bahwa Dari hasil observasi ini, Bahwa Disiplin kerja pada Perusahaan tersebut masih kurang

efektif. Ketidak efektifan ini dapat dilihat dari peran seorang pegawai yang kurang disiplin pada saat jam masuk bekerja, selain itu seorang pimpinan pada Perusahaan tersebut jarang memberikan dorongan prestasi bagi pegawai. Sehingga hal ini berdampak pada pegawai yang sering datang terlambat. Selain itu motivasi kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan juga sangat rendah. Peran disiplin kerja pada Perusahaan tersebut berdampak pada prestasi kerja. Ini terlihat dari keseriusan dan ketekunan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Peran disiplin kerja pada Perusahaan tersebut berdampak pada prestasi kerja pegawai yang menurun.

Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompetensi, Motivasi kerja, dan Disiplin kerja, Serta Prestasi kerja terhadap karyawan PTPN III Medan.**

1.2 Identifikasi masalah

Adapun identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya kepatuhan pada karyawan PTPN III Medan.
2. Kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang di amanahkan kepada karyawan PTPN III Medan
3. Kurang nya fokus dan konsentrasi pada karyawan PTPN III Medan
4. Kurang nya keterampilan dan pengetahuan pada karyawan PTPN III Medan

1.3 Batasan masalah

Agar penelitian ini tidak terlalu luas maka peneliti membatasi penelitian mengenai variabel Kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan.

1.4 Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompetensi Berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai PTPN III Medan?
2. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai PTPN III Medan?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai PTPN III Medan?
4. Apakah Kerjasama tim motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai PTPN III Medan?

1.5 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap prestasi kerja pada pegawai PTPN III Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pada pegawai PTPN III Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai PTPN III Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi, Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja pada pegawai PTPN III M

1.6 Manfaat penelitian

Manfaat yang di harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoretis

Meningkatkan efektivitas kerja karyawan: Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi karyawan, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan dan memperbaiki kinerja perusahaan secara keseluruhan.

b. Manfaat Praktis

Menjadi dasar untuk penelitian selanjutnya: Penelitian ini dapat menjadi dasar untuk penelitian selanjutnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi karyawan. Selain itu, hasil penelitian juga dapat digunakan sebagai referensi bagi perusahaan lain yang ingin meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan secara keseluruhan.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1. Kajian Teoritis

2.1.1 Prestasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut (Mangkunegaran 2009), “Asal usul istilah prestasi kerja (kinerja) berasal dari istilah *job performance* atau *actual performance*. Prestasi kerja merujuk pada hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang berhasil dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang mereka emban. Oleh karena itu, prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja yang berhasil dicapai oleh individu, organisasi, atau perusahaan, yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional yang dilakukan di dalam perusahaan tersebut.

Sedangkan menurut (Mangkunegara 2009), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Handoko 2010), penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini memperbaiki keputusan- keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Prestasi kerja adalah sebagai hasil atau tingkat keberhasilan yang

mencakup, efektivitas kerja, kualitas kerja yang semakin tinggi, waktu penyelesaian kerja yang semakin singkat, tingkat kecelakaan yang semakin menurun serta penurunan biaya (Filipo dalam Masud (2002)).

2.1.1.2 Manfaat Prestasi Kerja

Prestasi kerja di perusahaan memiliki manfaat yang signifikan bagi individu dan perusahaan secara keseluruhan. Berikut adalah rangkuman manfaat utama dari prestasi kerja:

1. Pengakuan dan Apresiasi: Prestasi kerja yang baik diakui dan diapresiasi, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.
2. Peluang Karir: Prestasi kerja yang luar biasa membuka pintu peluang karir yang lebih baik.
3. Pengembangan Keterampilan: Prestasi kerja melibatkan tugas-tugas menantang, memperluas keterampilan dan pengetahuan.
4. Kepercayaan Diri: Prestasi kerja meningkatkan kepercayaan diri dan sikap positif dalam menghadapi tantangan.
5. Peningkatan Produktivitas: Prestasi kerja yang baik meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.
6. Pengakuan Industri: Prestasi kerja yang luar biasa mendapatkan pengakuan industri dan meningkatkan reputasi.
7. Bonus dan Insentif: Prestasi kerja yang luar biasa dapat menghasilkan bonus dan insentif finansial.

Prestasi kerja membawa manfaat yang luas, termasuk pengakuan, pengembangan keterampilan, peluang karir, peningkatan produktivitas, pengakuan industri, dan penghargaan finansial. Semua manfaat ini berkontribusi

pada keberhasilan individu dan pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan.

Menurut (Muhammad Isa , 2017) Apabila perilaku kerja telah terinternalisasi, manfaatnya adalah dapat mencapai hasil kerja yang tinggi berdasarkan kinerja yang baik. Tidak semua karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang optimal, sehingga faktor-faktor yang mendorong diperlukan agar prestasi kerja dapat maksimal. Motivasi kerja, etika kerja, pengalaman kerja, budaya kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang mendukung, merupakan faktor-faktor pendorong yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Menurut (Christofel Mintarjo (2016) “Pelatihan bermanfaat agar karyawan bekerja lebih terampil, menguasai pekerjaan dan tugas yang diberikan serta menyelesaikan semua tugas dan pekerjaan.”

2.1.1.3 Fakto Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor yang mempengaruhi penapaian prestasi kerja pegawai adalah factor kemampuan (ability) dan factor motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam (Mangkunegara 2000) yang merumuskan bahwa *Human performance = Ability + Motivatian, Ability = Knowledge + Skill,*

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dapat bervariasi tergantung pada situasi dan konteks kerja tertentu. Beberapa faktor yang umumnya memengaruhi prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Kompetensi: Karyawan yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan keahlian yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka akan cenderung mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi. Pelatihan dan pengembangan diri juga dapat meningkatkan kompetensi karyawan.

Motivasi: Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Faktor-faktor motivasi dapat meliputi insentif finansial, pengakuan atas hasil kerja, kesempatan pengembangan karir, atau rasa pencapaian pribadi.

Lingkungan kerja: Lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi prestasi kerja. Hal ini meliputi budaya perusahaan yang mendukung kolaborasi, komunikasi yang efektif antara tim, dukungan manajemen, dan sumber daya yang memadai.

Disiplin kerja: memiliki dampak yang signifikan terhadap hasil kerja yang dicapai seseorang. Tingkat disiplin yang tinggi, termasuk dalam hal kepatuhan pada jadwal, konsistensi, tanggung jawab, dan komitmen terhadap tugas-tugas pekerjaan, cenderung berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan kerja dan hasil yang lebih unggul. Kemampuan menjaga diri untuk mengatur waktu dan sumber daya secara efisien, menghindari penundaan, dan menjaga standar kualitas dan kuantitas pekerjaan pada tingkat yang diharapkan atau lebih tinggi, semuanya dipengaruhi oleh tingkat disiplin yang dimiliki individu. Oleh karena itu, membentuk dan mempertahankan disiplin kerja yang kuat dapat memainkan peran kunci dalam meningkatkan prestasi kerja secara menyeluruh.

Prestasi kerja pada awalnya berasal dari pengertian pencapaian. Pencapaian pula diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Pada hakikatnya, prestasi kerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya merupakan hasil kerja, tetapi juga termasuk di dalamnya bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo 2011)

Sedangkan (Argawal 2008) menyatakan bahawa prestasi kerja yang baik boleh dicapai oleh organisasi kerajaan, apabila disokong oleh kakitangan yang

berkualiti. Kualiti kakitangan adalah tulang belakang sesuatu organisasi bagi memastikan sesebuah organisasi tersebut dalam keadaan yang baik dan sempurna.

2.1.1.4 Indikator Prestasi Kerja

Indikator prestasi kerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator prestasi, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator prestasi kerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa prestasi kerja hari demi hari pegawai membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Mangkunegara (2011, hal. 75), menyebutkan bahwa indikator prestasi kerja pegawai, yaitu : “kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja.”

1. Kualitas kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

2. Kuantitas kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

3. Keandalan kerja

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

4. Sikap kerja

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap pegawai dari organisasi lain.

5. Efisiensi kerja

Tingkat efisiensi dalam menggunakan sumber daya seperti waktu, uang, atau bahan baku dalam melaksanakan tugas.

6. Inisiatif dan kreativitas

Kemampuan karyawan untuk mengusulkan ide baru, mengatasi masalah, dan memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan proses atau produk

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa para pegawai diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap organisasi pegawai lain serta kerjasama diantara rekan kerja. Pimpinan juga dalam hal ini bisa memotivasi para pegawainya untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

2.1.2. Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Menurut (Priansa 2014) kompetensi bisa diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dalam suatu organisasi, sehingga organisasi tersebut bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Kompetensi melibatkan keinginan untuk berpengaruh pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi mereka dengan menggunakan strategi persuasif. Kompetensi bisa digunakan sebagai alat untuk memprediksi kinerja seseorang. Kinerja yang

baik atau buruk dapat bergantung pada kompetensi yang dimiliki oleh individu, yang diukur dengan kriteria atau standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan definisi-definisi para ahli di atas, dapat disarikan bahwa kompetensi merupakan sifat dasar yang dimiliki oleh seseorang yang dapat menghasilkan kinerja yang unggul dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Kompetensi adalah keterampilan yang diakui secara formal dan penting untuk dikenali oleh pegawai suatu instansi. Konsep kompetensi, seperti yang dijelaskan oleh (Sutrisno 2010), semakin populer dan banyak digunakan oleh perusahaan besar dengan sejumlah manfaat, termasuk mengklarifikasi standar kerja dan harapan, seleksi karyawan, peningkatan produktivitas, dasar untuk sistem remunerasi, adaptasi terhadap perubahan, serta penyesuaian perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi, seperti keyakinan dan nilai-nilai individu, keterampilan, pengalaman, budaya organisasi, emosi, dan kemampuan intelektual.

2.1.2.2 Manfaat Kompetensi

Kompetensi kerja merujuk pada kombinasi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang diperlukan untuk berhasil dalam pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan tertentu. Manfaat kompetensi kerja sangat penting dalam berbagai aspek kehidupan, baik dari sudut pandang individu maupun organisasi. Berikut adalah beberapa manfaat utama dari kompetensi kerja: Kinerja yang Lebih Baik: Kompetensi kerja membantu individu untuk melakukan tugas-tugas mereka dengan lebih efisien dan efektif. Kemampuan yang solid dan keterampilan yang

sesuai memungkinkan pekerja untuk mencapai tujuan-tujuan pekerjaan dengan lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan menghasilkan kualitas kerja yang lebih tinggi. Peningkatan Karir: Memiliki kompetensi kerja yang kuat dapat membantu seseorang meraih kemajuan dalam karir mereka. Individu yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan cenderung lebih dihargai oleh atasan dan memiliki peluang yang lebih baik untuk mendapatkan promosi atau kenaikan gaji. Adaptasi Terhadap Perubahan: Lingkungan kerja terus berubah, dan kompetensi kerja yang baik memungkinkan individu untuk lebih mudah beradaptasi dengan perubahan tersebut. Kemampuan untuk belajar dan mengembangkan keterampilan baru membuat seseorang lebih siap menghadapi tantangan baru dan tuntutan pekerjaan yang berkembang.

Menurut (wibowo 2012) mengartikan kompetensi sebagai kemampuan untuk menjalankan suatu tugas, yang didasari oleh pengetahuan dan keterampilan, serta diperkuat oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh tugas tersebut.

Selanjutnya menurut (Noor 2015), yaitu berpendapat bahwa kompetensi adalah hasil dari penggabungan pengetahuan, temuan, dan pengalaman dalam jumlah baik kualitatif maupun kuantitatif di bidang tertentu. Hal ini memungkinkan untuk menciptakan inovasi yang sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman.

2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan atau kualifikasi seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu dengan efektif dan efisien. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi dapat bervariasi tergantung pada konteks dan

bidang tertentu, tetapi beberapa faktor umum yang dapat mempengaruhi kompetensi adalah sebagai berikut:

Pendidikan dan Pelatihan: Tingkat pendidikan formal dan pelatihan khusus yang diterima oleh individu dapat mempengaruhi kompetensinya dalam suatu bidang tertentu. Pendidikan yang baik dan pelatihan yang relevan dapat memberikan dasar pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan.

Pengalaman Kerja: Pengalaman kerja dalam bidang tertentu dapat meningkatkan kompetensi seseorang. Pengalaman membantu mengasah keterampilan praktis, pemahaman situasional, dan kemampuan dalam menghadapi tantangan yang muncul.

Keterampilan Teknis: Keterampilan teknis, seperti penggunaan perangkat lunak, mesin, atau alat tertentu, sangat penting dalam banyak pekerjaan. Pengembangan keterampilan teknis yang kuat dapat meningkatkan kompetensi dalam melakukan tugas-tugas spesifik.

- 1. Keterampilan Antarpribadi:** Kemampuan berkomunikasi, berkolaborasi, dan bekerja dalam tim adalah faktor penting dalam meningkatkan kompetensi. Keterampilan antarpribadi membantu individu berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, dan klien dengan efektif.
- 2. Motivasi dan Semangat:** Motivasi intrinsik, seperti minat dan gairah terhadap pekerjaan atau bidang tertentu, dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan kompetensi. Orang yang termotivasi cenderung lebih berusaha untuk terus belajar dan meningkatkan kinerja mereka.

3. **Kepemimpinan dan Pengelolaan Waktu:** Kemampuan untuk mengelola waktu dengan baik dan memimpin diri sendiri atau orang lain dapat mempengaruhi kompetensi. Orang yang memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik cenderung lebih efisien dan efektif dalam melakukan tugas-tugas mereka.

4. **Perubahan Teknologi dan Lingkungan:** Lingkungan kerja dan teknologi terus berkembang. Individu yang mampu beradaptasi dengan perubahan ini dan terus mengembangkan keterampilan baru akan memiliki kompetensi yang lebih tinggi.

5. **Komunikasi dan Kemampuan Berbicara:** Kemampuan untuk mengomunikasikan gagasan dengan jelas dan efektif sangat penting dalam banyak konteks. Komunikasi yang baik membantu dalam berbagi informasi, mengkoordinasikan tugas, dan mengatasi hambatan komunikasi.

Ketika semua faktor ini dipertimbangkan dan dikembangkan dengan baik, individu akan memiliki kompetensi yang kuat dalam pekerjaan atau bidang tertentu, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka dan kontribusi terhadap organisasi atau masyarakat.

2.1.2.4 Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi adalah ukuran atau petunjuk yang digunakan untuk mengukur tingkat pencapaian atau keterampilan dalam suatu bidang tertentu. Indikator ini membantu dalam mengevaluasi sejauh mana seseorang atau suatu organisasi telah mencapai tujuan atau standar yang

ditetapkan. Indikator kompetensi sering digunakan dalam pendidikan, pelatihan, penilaian kinerja, dan pengembangan personal.

(Sutrisno 2012) menjelaskan tentang indikator yang mengindikasikan kompetensi, yakni:

1. Pengetahuan (knowledge), sebagai kesadaran dalam ranah kognitif.
2. Pemahaman (understanding), mencakup aspek kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu.
3. Nilai (value), merupakan standar perilaku yang diyakini dan telah mengakar secara psikologis dalam diri seseorang.
4. Kemampuan (skill), adalah kemahiran yang dimiliki individu untuk menjalankan tugas atau pekerjaan yang diemban.
5. Sikap (attitude), melibatkan perasaan seperti kebahagiaan atau ketidaknyamanan, suka atau tidak suka, dalam merespons rangsangan dari lingkungan luar.

2.1.3 Motivasi kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja mengacu pada keadaan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk melakukan pekerjaan dengan tekun, antusias, dan bersemangat.

Menurut (Samsudin 2010) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberika inspirasi, semangat dan

dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil Tindakan tindakan tertentu.

Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya. Untuk mewujudkan motivasi kerja yang tinggi memerlukan tingkat perhatian khusus kepada karyawan guna bertujuan perusahaan dalam menghasilkan laba agar dapat berkesinambungan. Seperti yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbine (Hasibuan 2011) motivasi merupakan suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Menurut (mangkunegara 2005), motivasi dapat dijelaskan sebagai Motivasi adalah faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap perilaku manusia. Istilah "motivasi" sering digunakan sebagai sinonim untuk dorongan, keinginan, dukungan, atau kebutuhan yang dapat membangkitkan semangat dan inspirasi seseorang untuk mengurangi ketidakpuasan atau mencapai tujuan tertentu. Menurut (siswanto 2005), motivasi dapat dijelaskan sebagai kondisi mental dan sikap batin seseorang yang memberikan energi, mendorong tindakan, dan mengarahkan perilaku menuju pencapaian kebutuhan yang memuaskan atau mengatasi ketidakseimbangan.

Keadaan atau energi yang mendorong karyawan secara terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sementara itu, Amstrong dalam (Hamalik 1994) mendefinisikan motivasi sebagai faktor yang mendorong orang

untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu. Dengan kata lain, motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk bergerak atau bertindak.

2.1.3.2 Jenis jenis Motivasi

Menurut (Hasibuan 2017) menjelaskan bahwa terdapat dua bentuk motivasi kerja yang berbeda, yaitu:

Motivasi positif (insentif positif)

Motivasi positif merujuk pada tindakan pemimpin untuk menggerakkan timnya dengan memberikan penghargaan kepada individu yang berhasil mencapai kinerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan. Melalui motivasi positif ini, semangat dan semangat kerja bawahan dapat ditingkatkan, karena manusia umumnya merespon dengan baik terhadap pemberian imbalan.

Motivasi negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif mengacu pada pendekatan di mana pemimpin mendorong anggota timnya dengan menggunakan hukuman sebagai pendorong. Dalam kerangka motivasi negatif ini, semangat kerja bawahan dapat meningkat dalam jangka waktu singkat karena adanya rasa takut terhadap sanksi, tetapi dampaknya bisa menjadi negatif dalam jangka panjang.

Menurut (Herzberg 1996), terdapat dua jenis faktor yang mendorong individu untuk mencari kepuasan dan menghindari ketidakpuasan. Faktor-faktor ini dikenal sebagai faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivasi (faktor intrinsik).

a) Faktor higiene adalah faktor-faktor yang memotivasi seseorang untuk menghindari ketidakpuasan. Ini melibatkan aspek-aspek eksternal seperti hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sejenisnya.

b) Di sisi lain, faktor motivasi adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk mencapai kepuasan. Faktor ini lebih berkaitan dengan aspek internal, seperti pencapaian pribadi, pengakuan atas prestasi, perkembangan dalam kehidupan, dan hal-hal sejenisnya.

Secara keseluruhan, metode motivasi langsung memiliki pengaruh yang besar dalam merangsang semangat kerja karyawan dan meningkatkan prestasi kerja mereka. Namun, metode motivasi tidak langsung juga penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan kenyamanan kepada karyawan. Kombinasi kedua metode tersebut dapat membantu mendorong motivasi karyawan secara holistik.

2.1.3.3 Indikator Motivasi

2.1.3.4 Tujuan Indikator Motivasi

Tujuan dari indikator motivasi adalah untuk mengukur tingkat motivasi seseorang terhadap tugas atau aktivitas tertentu. Indikator motivasi digunakan untuk memahami sejauh mana seseorang termotivasi untuk mencapai tujuan, menyelesaikan tugas, atau melakukan kegiatan tertentu. Tujuan penggunaan indikator motivasi meliputi:

Memahami tingkat motivasi individu: Indikator motivasi membantu dalam memahami seberapa besar dorongan atau hasrat seseorang terhadap pencapaian tujuan atau keberhasilan dalam suatu aktivitas.

Mengidentifikasi faktor-faktor pendorong: Dengan menggunakan indikator motivasi, kita dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi individu. Hal ini memungkinkan kita untuk mengidentifikasi apakah faktor internal seperti minat pribadi, nilai-nilai, atau aspirasi yang kuat, atau faktor eksternal seperti penguatan atau dukungan dari lingkungan, berperan dalam meningkatkan atau mengurangi tingkat motivasi

Mengarahkan pengembangan diri: Mengetahui tingkat motivasi seseorang dapat membantu dalam mengarahkan upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan diri. Misalnya, seseorang yang memiliki motivasi tinggi dalam bidang tertentu mungkin lebih cenderung untuk terus belajar dan berlatih dalam bidang tersebut.

Motivasi merupakan suatu elemen yang memacu individu untuk terlibat dalam suatu tindakan khusus. Sagir dalam (Siswanto 2005) telah mengidentifikasi beberapa indikator motivasi kerja karyawan yang meliputi:

1. Kinerja: Dorongan untuk mencapai hasil kerja yang baik dan memberikan kontribusi positif dalam pekerjaan mereka.
2. Penghargaan: Pengakuan dan apresiasi yang diberikan kepada karyawan atas prestasi dan kontribusi mereka.
3. Tantangan: Keinginan untuk menghadapi tugas-tugas yang menantang dan memacu kemampuan serta potensi diri.
4. Tanggung Jawab: Rasa kewajiban dan kepercayaan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik.
5. Pengembangan: Kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan potensi pribadi dalam lingkungan kerja.

6. Keterlibatan: Rasa kepemilikan dan keterlibatan emosional terhadap pekerjaan, tim, dan organisasi.
7. Kesempatan: Adanya peluang untuk meningkatkan karir, mengambil tanggung jawab yang lebih besar, dan mengembangkan diri secara profesional.

Dengan adanya faktor-faktor motivasi ini, diharapkan karyawan dapat merasa termotivasi dan terlibat aktif dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan kontribusi mereka dalam organisasi.

Menurut (Sastohadiwiryono 20013), motivasi dapat dijelaskan sebagai kondisi mental dan emosional seseorang yang memberikan dorongan, energi, dan mengarahkan perilaku menuju pemenuhan kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Untuk mengukur motivasi kerja karyawan, terdapat indikator sebagai berikut: pencapaian (achievement), pengakuan (recognition), tantangan (challenge), tanggung jawab (responsibility), pengembangan diri (development), keterlibatan (involvement), dan kesempatan (opportunities).

2.1.4. Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Singodimedjo dalam (Edy Sutrisno 2009) bahwa “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku

disekitarnya. mengatakan kedisiplinan adalah: kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Adapun menurut menurut (Hasibuan 2003), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Kemudian menurut (Sastrohadiwiryono 2013) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Singodimedjo, dalam (Edy sutrisno2009), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi tingkat disiplin pegawai, yaitu: Tingkat kompensasi yang diberikan: Besar atau kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tingkat disiplin pegawai.

Keteladanan pimpinan: Kehadiran teladan dari pimpinan dalam perusahaan dapat memengaruhi tingkat disiplin pegawai. Kepastian aturan: Keberadaan aturan yang jelas dan pasti dapat menjadi acuan bagi pegawai dalam menjaga disiplin.

Disiplin kerja adalah kemampuan dan sikap untuk mengatur diri agar patuh terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, dengan tujuan

mencapai target yang ditetapkan. (Rofi 2012) disiplin melibatkan pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur, serta menunjukkan komitmen tim kerja di dalam suatu organisasi. Tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi atas pelanggaran aturan kerja atau harapan yang telah ditetapkan. Siswadi (2016) berpendapat bahwa disiplin merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling penting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas yang dapat dicapai. Tanpa adanya disiplin yang baik, organisasi perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai hasil yang optimal.

Keberanian pimpinan: Tingkat keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan terhadap pelanggaran disiplin juga dapat mempengaruhi disiplin pegawai.

Pengawasan pimpinan: Adanya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap kinerja pegawai juga dapat berdampak pada tingkat disiplin mereka.

Perhatian terhadap karyawan: Adanya perhatian yang diberikan kepada para karyawan juga dapat mempengaruhi tingkat disiplin mereka.

Kebiasaan yang mendukung disiplin: Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin juga berperan dalam memengaruhi tingkat disiplin pegawai. (Handoko 2005) menyatakan bahwa disiplin melibatkan kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mengikuti semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran mengacu pada kemauan sukarela seseorang untuk mematuhi aturan dan menyadari tugas dan tanggung jawabnya. Sementara itu, kesiapan merujuk pada sikap, perilaku, dan tindakan seseorang yang sesuai dengan aturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Hasibuan (2005, hal.

193) menyatakan bahwa disiplin merupakan fungsi operasional yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia karena semakin tinggi tingkat disiplin karyawan, semakin tinggi juga kinerjanya.

2.1.4.2 Faktor faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin yang tinggi dari para tenaga kerja akan memungkinkan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. (sutrisno 2009) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi, dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan memengaruhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, Keteladanan pimpinan sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang yang dapat dijadikan pegangan, hal ini untuk pembinaan disiplin bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, bagi karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tindakan pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan, pengawasan dilakukan agar para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai, karena karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi
7. Pemenuhan kebutuhan, tergantung pada karakteristik pekerjaan, memberikan kesempatan kepada individu untuk memenuhi kebutuhan mereka.

Dibentuk kebiasaan-kebiasaan yang mendukung disiplin. Beberapa kebiasaan positif tersebut antara lain:

- a) Menghormati satu sama lain saat bertemu di lingkungan kerja.
- b) Memberikan pujian yang tepat pada tempat dan waktu yang sesuai, sehingga para karyawan merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Melibatkan karyawan dalam pertemuan, terutama yang berhubungan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberitahu rekan kerja jika ingin meninggalkan tempat, dengan memberikan informasi tentang tujuan dan alasan, bahkan kepada bawahan sekalipun.

Sedangkan menurut (A. fathoni 2006), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

- a) Tujuan dan kemampuan, mempengaruhi tingkat disiplin karyawan.
- b) Teladan dari pimpinan, memiliki peran penting dalam menentukan disiplin karyawan karena pimpinan dijadikan contoh dan panutan oleh bawahan.

- c) Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) mempengaruhi disiplin karyawan karena memberikan kepuasan dan rasa cinta karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya.
- d) Keadilan mendorong terwujudnya disiplin karyawan karena manusia cenderung ingin diperlakukan secara adil. Keadilan menjadi dasar kebijaksanaan

Adapun beberapa faktor yang memengaruhi tingkat disiplin pegawai meliputi: 1) Besarnya kompensasi yang diterima; 2) Tingkat keteladanan yang ditunjukkan oleh pimpinan di perusahaan; 3) Adanya kepastian aturan yang menjadi pedoman; 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan; 5) Adanya pengawasan dari pimpinan; 6) Tingkat perhatian yang diberikan kepada karyawan; dan 7) Terbentuknya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung disiplin. (Sin-godimedjo 2002).

2.1.4.3 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang efisien, produktif, dan profesional. Disiplin kerja membantu menjaga ketertiban dan menjalankan tugas-tugas dengan efektif, sehingga dapat memberikan berbagai manfaat bagi individu dan organisasi. Berikut adalah beberapa tujuan disiplin kerja yang penting:

Meningkatkan produktivitas: Disiplin kerja membantu individu untuk fokus pada tugas-tugas yang penting dan mengelola waktu dengan baik. Dengan demikian, produktivitas kerja meningkat, dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efisien.

Menjaga kualitas kerja: Ketika ada disiplin kerja yang baik, kesalahan dapat diminimalkan dan kualitas kerja lebih mudah dipertahankan. Hal ini berdampak positif pada citra dan reputasi individu atau perusahaan.

Meningkatkan efisiensi: Disiplin kerja membantu menghindari pemborosan waktu dan sumber daya, sehingga proses kerja menjadi lebih efisien dan biaya dapat ditekan.

Menciptakan profesionalisme: Disiplin kerja mencerminkan sikap profesionalisme, yang penting untuk menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja, atasan, dan klien.

2.1.4.4 Indikator Disiplin Kerja

Pada prinsipnya, ada banyak faktor yang memengaruhi tingkat disiplin karyawan dalam suatu organisasi, termasuk:

1. Tingkat kehadiran. Jumlah karyawan yang hadir untuk menjalankan tugas pekerjaan di perusahaan yang ditandai dengan sedikitnya jumlah ketidakhadiran;
2. Prosedur kerja. Peraturan atau ketentuan yang harus diikuti oleh semua anggota organisasi;
3. Kepatuhan terhadap atasan. Mengikuti arahan atasan untuk mencapai hasil yang baik;
4. Kesadaran dalam bekerja. Sikap individu yang dengan sukarela melaksanakan tugasnya dengan baik tanpa ada paksaan;
5. Tanggung jawab. Kemauan karyawan untuk bertanggung jawab atas hasil kerjanya, penggunaan sarana dan prasarana yang diberikan, serta perilaku kerjanya. (Agustini 2011)

Indikator produktivitas kerja digunakan untuk mengukur sejauh mana pencapaian produktivitas yang dicapai. Menurut (Sutrisno 2009) indikator dari produktivitas adalah :

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Semangat kerja
- 4) Pengembangan diri
- 5) Mutu
- 6) Efisiensi

2.2 Kerangka konseptual

Kerangka konseptual adalah elemen penting dalam penelitian, di mana konsep teoritis diubah menjadi definisi operasional yang menggambarkan hubungan antara variabel yang sedang diteliti. Salah satu metode untuk memperoleh informasi terkait kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas adalah dengan melakukan penilaian terhadap tugas-tugas yang mereka lakukan. Prestasi mencerminkan hasil yang telah dicapai, dilakukan, atau dikerjakan, sementara kerja merujuk pada tindakan melakukan sesuatu dengan tujuan langsung atau pengorbanan jasa.

2.2.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja

Menurut (Sutrisno 2012), kompetensi adalah keterampilan, kemampuan, dan wewenang. (Wibowo 2014) mengemukakan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk menjalankan tugas atau pekerjaan yang didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan, serta diperkuat oleh sikap kerja yang diperlukan dalam pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi mengacu pada

keterampilan atau pengetahuan yang mencerminkan profesionalisme dalam suatu bidang tertentu, menjadi hal yang sangat penting, serta sebagai keunggulan dalam bidang tersebut.

Hasil penelitian (Panggabean 2013) bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian (Harudi et al., 2016) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerjapegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.

2.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Mencapai prestasi kerja yang tinggi, beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah prestasi kerja pegawai tinggi atau rendah. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja dari individu tenaga kerja diantaranya kemampuan mereka, motivasi kerja, dukungan dari pimpinan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Prestasi kerja yang tinggi diperlukan dalam setiap usaha bekerja sama dengan karyawan untuk tujuan perusahaan tersebut. Seperti kita ketahui bahwa pencapaian tujuan perusahaan adalah sesuatu yang menjadi bagian penting karena

Pada penelitian terdahulu (hendra 2020) motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Secara simultan budaya organisasi, pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Pada penelitian terdahulu (Muskadi Sembiring, Jufrizen, Hasrudy Tanjung 2021) Motivasi kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu,

kemampuan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, kepuasan kerja berpengaruh positif, meskipun tidak signifikan, terhadap kinerja pegawai. prestasi kerja karyawan akan berdampak terhadap perusahaan. Masalah prestasi kerja tidak timbul sembarangan atau timbul begitu saja. (Ginawati 2019) mengemukakan bahwa prestasi kerja dapat ditingkatkan diantaranya dengan memberikan motivasi yang sudah tentu dengan jalan menyampaikan informasi melalui komunikasi dari atasan kepada bawahannya.

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya suatu tujuan bagi perusahaan dan karyawan. Pendapat lain yang diungkapkan Hasibuan (2003: 62) bahwa “kedisiplinan adalah operatif keenam dari manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)”. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Aulia hani rahmawati , 2017) disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Lalu penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wulandari & Hamzah, 2019) disiplin kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

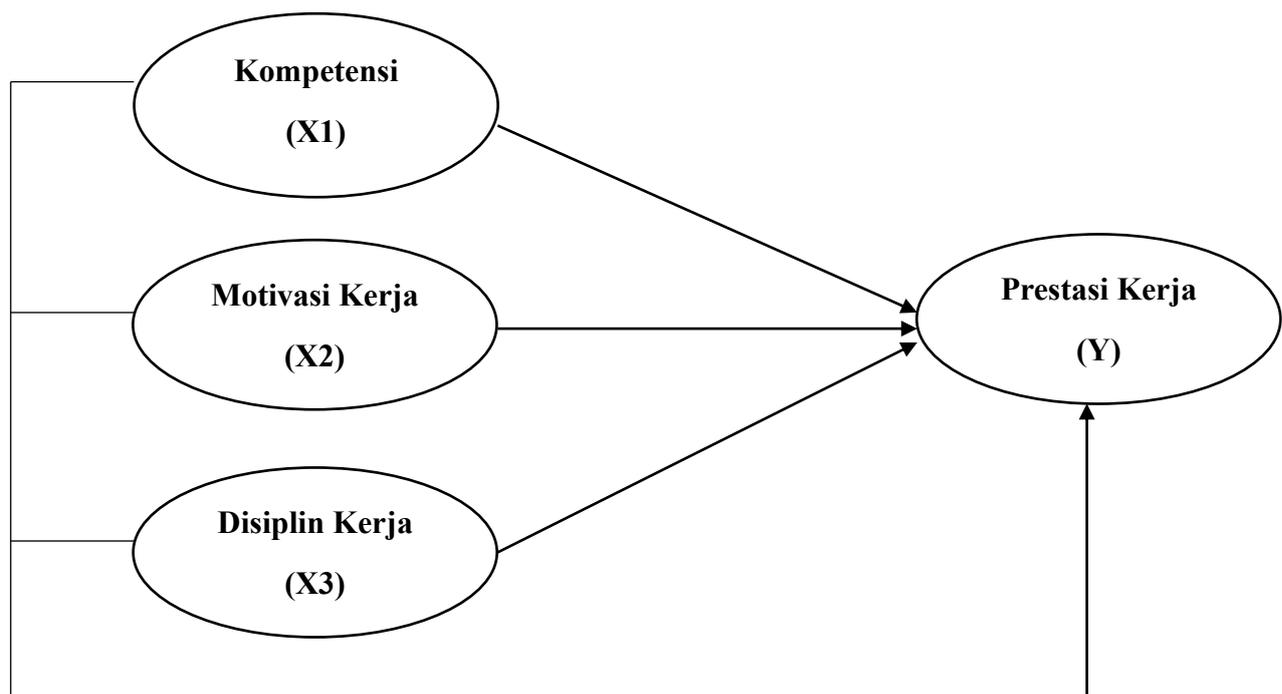
karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan/lembaga pemerintah mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan produktivitas. “Disiplin kerja adalah suatu alat yang diguna

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan. Mengingat begitu pentingnya peranan disiplin kerja bagi para karyawan, diharapkan para karyawan harus selalu berupaya untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerja. Untuk mendapatkan hasil kerja dapat tercapai secara maksimal maka pegawai harus mempunyai kinerja yang baik. Kinerja yang baik, hasil yang didapatkan juga baik

2.2.4 Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja serta Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang penting terhadap prestasi kerja. Kerjasama tim yang baik memungkinkan anggota tim saling mendukung, berbagi pengetahuan, dan mencapai sinergi yang kuat. Motivasi kerja yang tinggi mendorong individu untuk mencapai tujuan dan hasil yang diharapkan, meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Disiplin kerja yang baik memungkinkan individu untuk mengatur diri sendiri, mematuhi aturan, dan bertanggung jawab terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Ketiga faktor ini saling berhubungan dan saling mempengaruhi satu sama lain, membentuk dasar yang kuat untuk meningkatkan prestasi kerja secara keseluruhan.

Menurut (Harudi et al.,2016) Motivasi, disiplin, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.



Gambar 2.4
Kerangka Konseptual

2.2.5 Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Adanya pengaruh Kompetensi pada karyawan PTPN III Medan.
2. Adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PTPN III Medan.
3. Adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap prestasi kerja karyawan

PTPN III Medan.

4. Adanya pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja serta Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja karyawan PTPN III Medan.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. (Iqbal hasan 2004) mendefensikan bahwa penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, dan mengontrol suatu fenomena.

3.2 Definisi operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui buruknya defenisi pengukuran dari suatu penelitian. Yang menjadi defenisi operasional adalah :

3.2.1 Kompetensi (X1)

(Sutrisno 2012) menjelaskan tentang faktor-faktor yang mengindikasikan kompetensi, yakni:

Tabel 3.1
Indikator Kompetensi

No	Indikator
1	Pengetahuan
2	Pemahaman
3	Nilai
4	Kemampuan
5	Sikap

Sumber : (Sutrisno 2012)

3.2.2 Motivasi Kerja (X2)

Menurut (Samsudin 2010) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberika inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil Tindakan tindakan tertentu.

Tabel 3.2
Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator
1	Kinerja
2	Penghargaan
3	Tantangan
4	Tanggung jawab
5	Pengembangan
6	Keterlibatan

Sumber : (Siswanto 2005)

3.2.3 Disiplin Kerja (X3)

Menurut Singodimedjo dalam (Edy Sutrisno 2009) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Tabel 3.3
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator
1	Tingkat kehadiran
2	Prosedur kerja
3	Kepatuhan terhadap atasan
4	Kesadaran dalam bekerja
5	Tanggung jawab

Sumber : (Agustini 2011)

3.2.4 Prestasi Kerja (Y)

Menurut (sutrisno 2012) prestasi kerja adalah upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Menurut (Rivai 2010.)prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Menurut (Alwi 2008) prestasi kerja adalah salah satu bagian penting dari proses manajemen kinerja (performance management).

Tabel 3.4
Indikator Prestasi Kerja

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Keandalan Kerja
4	Sikap Kerja

Sumber : Mangkunegara (2011, hal. 75)

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Septiadi et al., 2020) Populasi adalah keseluruhan yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang - ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sebuah perusahaan yang akan di teliti adalah suatu populasi, apabila perusahaan memiliki sejumlah karyawan atau subjek dan objek lainnya. Berdasarkan dari definisi tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini diambil dari seluruh karyawan PTPN III yang berjumlah 739 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan sejumlah kecil data atau bagian yang mewakili populasi yang sedang diteliti, seperti yang dijelaskan oleh (Suharsmi Arikunto 2000). Selanjutnya, (Sugiyono 2010) juga menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang sedang diteliti. Dengan demikian, populasi merujuk pada sejumlah data yang diambil oleh peneliti dari populasi yang sedang diteliti.

Untuk mengitung penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan, maka digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n: ukuran sampel

N: ukuran populasi

e: tingkat kesalahan yang dipilih

dengan rumus maka dapat dicari sample sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 n &= 739 \\
 \frac{n}{1 + n(0,1)^2} \\
 &= \frac{739}{1 + 739(0,01)} \\
 &= \frac{739}{1 + 7,39} \\
 &= \frac{739}{8,39} \\
 n &= 88
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh informasi bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 88 orang karyawan. Sampel ini dipilih untuk mewakili populasi sebanyak 739 karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III Medan, Sumatera Utara.

3.5 Teknik Pengumpulan data

Guna mendapat data dalam membahas proposal skripsi ini penulis melakukan Teknik pengumpulan data dengan cara, sebagai berikut:

3.5.1 Wawancara

Menurut (Arifin 2009) menjelaskan bahwa wawancara adalah komunikasi langsung antara yang mewawancarai atau peneliti dan yang diwawancarai atau narasumber. Dengan demikian wawancara dapat diartikan sebagai salah satu metode penggalan data. Yang dalam pelaksanaannya peneliti berkomunikasi secara langsung dengan nara sumber.

3.5.2 Angket (*questionary*)

Menurut Kuesioner, atau yang juga dikenal sebagai angket, merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan pemberian serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner adalah teknik efisien dalam pengumpulan data jika peneliti memiliki pemahaman yang jelas tentang variabel yang akan diukur dan harapan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan ketika jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berisi pertanyaan tertutup atau terbuka, dan dapat disampaikan langsung kepada responden, dikirim melalui pos, atau melalui internet. Maka dari itu peneliti menyebarkan kuisisioner/angket kepada karyawan PTPN III Medan. Reponden diminta untuk menjawab angket yang menggunakan kala linkert dalam bentuk *checklist*, di mana setiap pernyataan memiliki lima pilihan.

Jawaban sebagaimana terlihat pada table berikut:

Tabel 3.6
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

3.6 Teknik analisis data

3.6.1 Uji validitas

Validitas uji adalah sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan sah. Jika sebuah instrumen dikatakan valid, itu berarti alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data tersebut memiliki validitas atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono 2004). Dengan kata lain, instrumen yang valid adalah instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang ingin diukur. Oleh karena itu, uji validitas adalah langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (konten) suatu instrumen dengan tujuan untuk mengevaluasi ketepatan instrumen yang digunakan dalam sebuah penelitian.

Berikut ini adalah hasil validitas masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi (X₁)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	0,622	0,242	Valid
2.	0,592	0,242	Valid
3.	0,532	0,242	Valid
4.	0,604	0,242	Valid
5.	0,547	0,242	Valid
6.	0,589	0,242	Valid
7.	0,371	0,242	Valid
8.	0,492	0,242	Valid
9.	0,664	0,242	Valid
10	0,455	0,242	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah) (2023)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel Kompetensi ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X₂)

No. Butir	r _{hitung}	r _{table}	Status
1.	0,456	0,242	Valid
2.	0,340	0,242	Valid
3.	0,405	0,242	Valid
4.	0,534	0,242	Valid
5.	0,511	0,242	Valid
6.	0,670	0,242	Valid
7.	0,497	0,242	Valid
8.	0,419	0,242	Valid
9.	0,505	0,242	Valid
10.	0,677	0,242	Valid
11.	0,590	0,242	Valid
12.	0,480	0,242	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel Motivasi kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X₃)

No. Butir	r _{hitung}	r _{table}	Status
1.	0,553	0,242	Valid
2.	0,366	0,242	Valid
3.	0,585	0,242	Valid
4.	0,458	0,242	Valid
5.	0,608	0,242	Valid
6.	0,541	0,242	Valid
7.	0,619	0,242	Valid
8.	0,566	0,242	Valid
9.	0,623	0,242	Valid
10.	0,597	0,242	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel Kompetensi ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Instrumen Prestasi Kerja (Y)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	0,602	0,242	Valid
2.	0,501	0,242	Valid
3.	0,470	0,242	Valid
4.	0,638	0,242	Valid
5.	0,427	0,242	Valid
6.	0,657	0,242	Valid
7.	0,582	0,242	Valid
8.	0,495	0,242	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel kinerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

3.6.2 Uji reliabilitas

Reliabilitas, yang berasal dari kata "reliability," dapat diartikan sebagai keajegan pengukuran (Walizer, 1987). Menurut (Sugiharto dan Situnjak 2006), reliabilitas mengacu pada keyakinan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan informasi dapat dipercaya sebagai alat yang dapat mengungkapkan informasi yang sebenarnya di lapangan. (Ghozali 2009) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur keandalan suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk yang sedang diteliti. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu tes mengacu pada tingkat kestabilan, konsistensi, kemampuan prediksi, dan akurasi tes tersebut.

Berikut ini adalah tabel reliabilitas masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, X₃ dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Kompetensi (X ₁)	0,716	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,725	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	0,734	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,724	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 (>0,60).

3.6.2.1 Regresi linear berganda

Untuk menguji Hipotesis 1, 2 dan 3 dengan $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$

Y = Prestasi Kerja

a = konstanta persamaan regresi

b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi

x₁ = Kompetensi

x₂ = Motivasi

x₃ = Disiplin

e = Error

3.6.2.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut yaitu:

3.6.2.3 Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas bertujuan untuk menentukan apakah nilai residual mengikuti distribusi normal atau tidak. Sebuah model regresi dianggap baik apabila nilai residualnya terdistribusi secara normal. Untuk mendeteksi hal ini, kita dapat melihat penyebaran data pada diagonal sumber pada grafik Normal PP Plot dari regresi yang telah dinormalisasi, yang menjadi dasar bagi pengambilan keputusan. Jika data tersebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut memenuhi syarat normalitas dan dapat digunakan dengan baik. Cara lain uji normalitas adalah dengan metode uji One Sample Kolmogorov Smirnov. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
- Jika nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed) $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal [16]

3.6.2.4 Uji gejala Multikoleniaritas

Uji Multikolinearitas adalah proses untuk mengidentifikasi adanya hubungan linier yang kuat atau hampir sempurna antara variabel-variabel independen dalam model regresi. Jika terdapat hubungan linier yang sempurna atau mendekati antara dua atau lebih variabel independen dalam model regresi, maka dikatakan bahwa model regresi tersebut mengalami multikolinearitas.

Salah satu cara untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan memeriksa nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih besar dari 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Dengan demikian, dalam menguji multikolinearitas, perhatian diberikan pada penilaian VIF dan Tolerance untuk menentukan apakah terdapat hubungan linier yang kuat antara variabel-variabel independen dalam model regresi atau tidak.

3.6.2.5 Uji gejala Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Cara pengujiannya dengan Uji Glejser. Pengujian dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residual. Residual adalah selisih antara nilai variabel Y dengan nilai variabel Y yang diprediksi, dan absolut adalah nilai mutlaknya (nilai positif semua). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji “T”

Uji t yaitu untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat dengan rumusan hipotesa sebagai berikut:
 $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1, X_2 dan X_3) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$H_1 : b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1, X_2 dan X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$$r \sqrt{N-2}$$

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

Keterangan

r^2 = Korelasi xy yang ditemukan

N = Jumlah sample

T = t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table



H_0 diterima dan H_1 ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima dan H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{total}$ pada $\alpha = 5\%$

3.7.2 Uji Signifikansi "F"

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas dimasukkan dalam model, yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan rumusan hipotesa sebagai berikut:

H_0 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1 dan X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

H_1 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1 dan X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan rumus uji "F" yaitu:

$$Fh = \frac{R^2 \int k}{(1-r^2) \int (n-k-1)}$$

Dimana : R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

N = sampel



Kriteria Pengujian Uji F

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Fhitung $>$ F tabel, maka terima H_0 sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.
- Jika nilai Fhitung $<$ F tabel, maka tolak H_0 sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.

3.7.3 Uji Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan rumus uji Determinasi

Dimana:

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

D = koefisien determinasi

R^2 = hasil kuadrat korelasi berganda

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskriptif Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Kompetensi (X1), 10 pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X2), 12 pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X3) dan 8 pernyataan untuk variabel Prestasi Kerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 88 orang responden yaitu Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel. 4.1. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skala Jawaban
▪ Sangat setuju	5
▪ Setuju	4
▪ Kurang setuju	3
▪ Tidak setuju	2
▪ Sangat tidak setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku dalam menghitung variabel Kompetensi, variabel Motivasi Kerja dan variabel Disiplin Kerja maupun variabel Prestasi Kerja.

4.1.1.1 Karakteristik Responden

Berikut ini adalah karakteristik responden yang ada pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Tabel 4.2.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	24	27.2	27.2	27.2
Laki-laki	64	72.8	72.8	100.0
Total	88	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 24 orang karyawan perempuan (27,2%) dan 64 orang karyawan laki-laki (72,8) dari total keseluruhan 88 orang karyawan.

Tabel 4.3.
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 Tahun	4	4,5	4,5	4,5
25-35 Tahun	31	35,2	35,2	39,7
36-45 Tahun	38	43,2	43,2	82,9
> 45 Tahun	15	17,1	17,1	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang berusia > 25 tahun 4 orang atau sebesar (4,5%), 31 orang karyawan yang berusia 25-35 tahun atau sebesar (35,2%), 38 orang karyawan yang berusia 36-45 tahun atau sebesar (43,2%), dan 15 orang karyawan yang berusia >45 tahun atau sebesar (17,1%).

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	16	18,2	18,2	18,2
Sarjana	72	81,8	81,8	100,0

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	16	18,2	18,2	18,2
Sarjana	72	81,8	81,8	100.0
Total	88	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 16 orang karyawan berpendidikan Diploma atau sebesar (18,2%), 72 orang karyawan berpendidikan Sarjana atau sebesar (81,8%).

Tabel 4.5
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 2 Tahun	5	5,7	5,7	5,7
2-5 Tahun	32	36,4	36,4	42,1
6-10 Tahun	39	44,3	44,3	86,4
> 10 Tahun	12	13,6	13,6	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang lama bekerja < 2 tahun 5 orang atau sebesar (5,7%), 32 orang karyawan yang lama bekerja 2-5 tahun atau sebesar (36,4%), 39 orang karyawan yang lama bekerja 6-10 tahun atau sebesar (44,3%), dan 12 orang karyawan yang lama bekerja >10 tahun atau sebesar (13,6%).

4.1.1.2 Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini adalah tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang telah disebarkan oleh peneliti:

a. Variabel Kompetensi

Tabel 4.5
Skor Angket untuk Variabel Kompetensi (X1)

Alternatif Jawaban

No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	23,9	46	52,3	20	22,7	1	1,1	0	0	88	100%
2	20	22,7	53	60,2	11	12,5	4	4,5	0	0	88	100%
3	16	18,2	53	60,2	18	20,5	1	1,1	0	0	88	100%
4	28	31,8	46	52,3	13	14,8	1	1,1	0	0	88	100%
5	19	21,6	53	60,2	15	17,0	1	1,1	0	0	88	100%
6	23	26,1	53	60,2	11	12,5	1	1,1	0	0	88	100%
7	35	39,8	47	53,4	6	6,8	0	0	0	0	88	100%
8	36	40,9	45	51,1	6	6,8	1	1,1	0	0	88	100%
9	32	36,4	49	55,7	7	8,0	0	0	0	0	88	100%
10	24	27,3	54	61,4	10	11,4	0	0	0	0	88	100%

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Pemahaman kerja melibatkan pengetahuan mendalam tentang detail tugas harian, hubungan antar bagian, serta cara beroperasi dan berinteraksi di dalam organisasi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 46 orang atau 52,3%.
- 2) Jawaban responden tentang Karyawan mampu mengaplikasikan pengetahuan teknis dengan baik untuk mencapai hasil yang diinginkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 53 orang atau 60,2%.
- 3) Jawaban responden tentang Karyawan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan kerja, tuntutan tugas yang berubah, serta teknologi baru, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 53 orang atau 60,2%.
- 4) Jawaban responden tentang Karyawan harus memiliki kemampuan untuk mengelola waktu, sumber daya, dan tugas-tugas dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 46 orang atau 52,3%.
- 5) Jawaban responden tentang Karyawan memiliki Etos kerja yang tinggi agar mendapat hasil dari nilai kerja yang kokoh, yang mendorong seseorang untuk

memberikan usaha maksimal dalam segala situasi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 53 orang atau 60,2%.

- 6) Jawaban responden tentang Karyawan memiliki Nilai kerja agar mencerminkan integritas dan profesionalisme seseorang dalam menjalankan tanggung jawabnya, baik terhadap atasan, rekan kerja, maupun pelanggan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang atau 60,2%.
- 7) Jawaban responden tentang Karyawan mampu berpikir out-of-the-box dan menghasilkan ide-ide kreatif yang membantu perusahaan berinovasi dan berkembang, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 47 orang atau 53,4%.
- 8) Jawaban responden tentang Karyawan harus memiliki kemampuan untuk dengan cepat memahami konsep baru, bahkan di luar bidang keahliannya, dan mengaplikasikannya dalam pekerjaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang atau 51,1%.
- 9) Jawaban responden tentang Karyawan selalu berusaha untuk tetap konsisten dalam pekerjaan saya, baik dalam hal kualitas maupun produktivitas, untuk mencapai hasil yang optimal, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 49 orang atau 55,7%.
- 10) Jawaban responden tentang Karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan dan siap menghadapi konsekuensi dari hasil kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 44 orang atau 61,4%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable Kompetensi, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa Kompetensi sudah baik dengan pemahaman kerja melibatkan pengetahuan mendalam tentang detail tugas harian, hubungan antar bagian, serta cara beroperasi, mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan kerja, tuntutan tugas yang berubah, serta teknologi baru dan Karyawan memiliki Etos kerja yang tinggi agar mendapat hasil dari nilai kerja yang kokoh, yang mendorong seseorang untuk memberikan usaha maksimal dalam segala situasi.

b. Variabel Motivasi Kerja

Tabel. 4.6
Skor Angket untuk Motivasi Kerja (X2)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	40	45,5	45	51,1	3	3,4	0	0	0	0	88	100%
2	39	44,3	45	51,1	4	4,5	0	0	0	0	88	100%
3	39	44,3	43	48,9	6	6,8	0	0	0	0	88	100%
4	45	51,1	40	45,5	3	3,4	0	0	0	0	88	100%
5	33	37,5	42	47,7	8	9,1	5	5,7	0	0	88	100%
6	38	43,2	35	39,8	10	11,4	5	5,7	0	0	88	100%
7	27	30,7	53	60,2	8	9,1	0	0	0	0	88	100%
8	33	37,5	46	52,3	7	8,0	2	2,3	0	0	88	100%
9	40	45,5	42	47,7	6	6,8	0	0	0	0	88	100%
10	45	51,1	37	42,0	5	5,7	1	1,1	0	0	88	100%
11	43	48,9	35	39,8	7	8,0	3	3,4	0	0	88	100%
12	38	43,2	47	53,4	3	3,4	0	0	0	0	88	100%

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya bekerja dengan tekad dan semangat yang tinggi, saya tidak hanya menciptakan kesempatan, tetapi juga meraih hasil yang luar biasa, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 51.5%.

- 2) Jawaban responden tentang Setiap tindakan yang saya lakukan hari ini adalah investasi untuk kesuksesan masa depan saya. Jadi, berikan yang terbaik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 51,1%.
- 3) Jawaban responden tentang Setiap prestasi karyawan akan mendapatkan penghargaan apabila menyelesaikan tugas dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 43 orang atau 48,9%.
- 4) Jawaban responden tentang Perusahaan selalu menghargai setiap karyawan yang berprestasi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 53%.
- 5) Jawaban responden tentang Tantangan kerja saat ini meliputi penyesuaian dengan perubahan teknologi yang cepat, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 42 orang atau 47,7%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya akan selalu mengikuti dan memahami apabila ada perkembangan teknologi, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang atau 43,2%.
- 7) Jawaban responden tentang Tanggung jawab pribadi termasuk berusaha untuk terus belajar, berkembang, dan meningkatkan keterampilan serta pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 53 orang atau 60,2%.
- 8) Jawaban responden tentang Sebagai karyawan, tanggung jawab utama adalah menjalankan tugas-tugas yang telah ditugaskan dengan baik, efisien, dan tepat waktu, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang atau 52,3%.

- 9) Jawaban responden tentang Karyawan selalu ingin menambah ilmu dan mencari keterampilan baru agar lebih baik kedepannya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang atau 47,7%.
- 10) Jawaban responden tentang Karyawan selalu ingin meningkatkan keterampilan agar bisa membantu organisasi dalam menyelesaikan tugas, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang atau 51,1%.
- 11) Jawaban responden tentang Karyawan selalu melibatkan perasaan dan rasa memiliki agar Perusahaan tetap terus maju, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang atau 48,9%.
- 12) Jawaban responden tentang Karyawan harus berusaha smaksimal mungkin agar Perusahaan tidak mengalami kerugian, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang atau 53,4%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable disiplin kerja, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa responden bekerja dengan tekad dan semangat yang tinggi, saya tidak hanya menciptakan kesempatan, tetapi juga meraih hasil yang luar biasa. Setiap prestasi karyawan akan mendapatkan penghargaan apabila menyelesaikan tugas dengan baik. Tanggung jawab pribadi termasuk berusaha untuk terus belajar, berkembang, dan meningkatkan keterampilan serta pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan.

c. Variabel Disiplin Kerja

Tabel. 4.7
Skor Angket untuk Variabel Disiplin Kerja (X3)

Alternatif Jawaban													
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	36	40,9	46	52,3	6	6,8	0	0	0	0	88	100%	

2	41	46,6	41	46,6	4	4,5	2	2,3	0	0	88	100%
3	32	36,4	49	55,7	7	8,0	0	0	0	0	88	100%
4	43	48,9	39	44,3	5	5,7	1	1,1	0	0	88	100%
5	38	43,2	45	51,1	4	4,5	1	1,1	0	0	88	100%
6	38	43,2	44	50,0	5	5,7	1	1,1	0	0	88	100%
7	39	44,3	39	44,3	7	8,0	3	3,4	0	0	88	100%
8	33	37,5	48	54,5	6	6,8	1	1,1	0	0	88	100%
9	41	46,6	38	43,2	7	8,0	2	2,3	0	0	88	100%
10	42	47,7	41	46,6	5	5,7	0	0	0	0	88	100%

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 46 orang atau 52,3%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang atau 46,6%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai perintah atasan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 49 orang atau 55,7%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai SOP, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 43 orang atau 48,9%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya selalu siap apabila diberikan tugas dari atasan kepada saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 51,1%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya akan melakukan semaksimal mungkin apabila ada tugas yang dibebankan kepada saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 44 orang atau 50%.

- 7) Jawaban responden tentang Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan Perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 39 orang atau 44,3%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan Perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 48 orang atau 54,5%.
- 9) Jawaban responden tentang Saya bertanggung jawab atas semua tugas yang di berikan oleh atasan dan menyelesaikannya tepat waktu, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 41 orang atau 46,6%.
- 10) Jawaban responden tentang saya harus mengambil Tindakan atau keputusan yang tepat agar tidak terjadi kesalahan yang berulang-ulang saat melaksanakan tugas tertentu, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 42 orang atau 47,7%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable Disiplin Kerja, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa pernyataan pada semua indikator saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan, responden selalu siap apabila diberikan tugas dari atasan kepada saya, responden selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan Perusahaan.

d. Variabel Kepuasan Prestasi Kerja

Tabel. 4.8
Skor Angket untuk Variabel Prestasi Kerja (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	39	44,3	42	47,7	4	4,5	3	3,4	0	0	88	100%
2	36	40,9	47	53,4	4	4,5	1	1,1	0	0	88	100%
3	42	47,7	39	44,3	7	8,0	0	0	0	0	88	100%

4	37	42,0	44	50,0	7	8,0	0	0	0	0	88	100%
5	33	37,5	48	54,5	6	6,8	1	1,1	0	0	88	100%
6	42	47,7	38	43,2	5	5,7	3	3,4	0	0	88	100%
7	32	36,4	47	53,4	9	10,2	0	0	0	0	88	100%
8	42	47,7	39	44,3	5	5,7	2	2,3	0	0	88	100%

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya harus selalu meningkatkan kualitas kerja pada diri saya agar mudah dalam melaksanakan tugas apapun yang dibebankan kepada saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 42 orang atau 47,7%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya selalu merasa ingin tahu dan belajar agar bisa mengembangkan kualitas kerja saya di Perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 47 orang atau 53,4%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya selalu ingin membantu Perusahaan agar bisa mencapai target, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 42 orang atau 47,7%.
- 4) Jawaban responden tentang Karyawan memiliki kuantitas kerja yang merujuk pada jumlah output atau hasil yang dihasilkan dalam suatu periode waktu tertentu sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 44 orang atau 50%.
- 5) Jawaban responden tentang Karyawan bisa secara cepat dalam bertindak atau mengambil keputusan yang baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 48 orang atau 54,5%.
- 6) Jawaban responden tentang Karyawan harus mampu menyelesaikan apapun masalah yang ada terhadap tugas yang diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 42 orang atau 47,7%.

- 7) Jawaban responden tentang Saya memiliki sikap yang tegas dan tidak mudah terpengaruh apabila ada tugas yang diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 47 orang atau 53,4%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya tidak akan mengeluh atau menunda apabila ada tugas baru yang berikan kepada saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 42 orang atau 47,7%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable Prestasi Kerja, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa pernyataan pada semua indikator baik itu Kuantitas kerja, Kualitas hasil kerja, keandalan kerja maupun sikap kerja mayoritas responden menjawab setuju.

4.1.2 Pengujian Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan program SPSS tentang pengaruh variabel Kompetensi, motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Persamaan regresi linear berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	12,201	6,231	
	Kompetensi	,128	,089	,245
	Motivasi Kerja	,436	,171	,550
	Disiplin Kerja	,351	,130	,431

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 25 didapat hasil :

$$a = 12,201$$

$$b_1 = 0,128$$

$$b_2 = 0,436$$

$$b_3 = 0,351$$

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 12,201 + 0,128X_1 + 0,436X_2 + 0,351X_3$$

Keterangan :

- a) Nilai $a = 12,201$ menunjukkan bahwa jika variable independen yaitu Kompetensi (X_1) Motivasi Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 12,201.
- b) Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,128$ menunjukkan apabila Kompetensi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Prestasi Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebesar 12,8%. Kontribusi yang diberikan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja sebesar 12,8%.
- c) Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,436$ menunjukkan apabila Motivasi Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Prestasi Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebesar 43,6%. Kontribusi yang diberikan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja sebesar 43,6% dilihat dari *standardized coefficients* pada Tabel 4.8 di atas.

d) Nilai koefisien regresi $X_3 = 0,351$ menunjukkan apabila Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Prestasi Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebesar 35,1%. Kontribusi yang diberikan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja sebesar 35,1%.

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) memiliki koefisien b_i yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Prestasi Kerja). Variabel X_2 (Motivasi Kerja) memiliki kontribusi relatif yang paling besar diantara ketiga variabel.

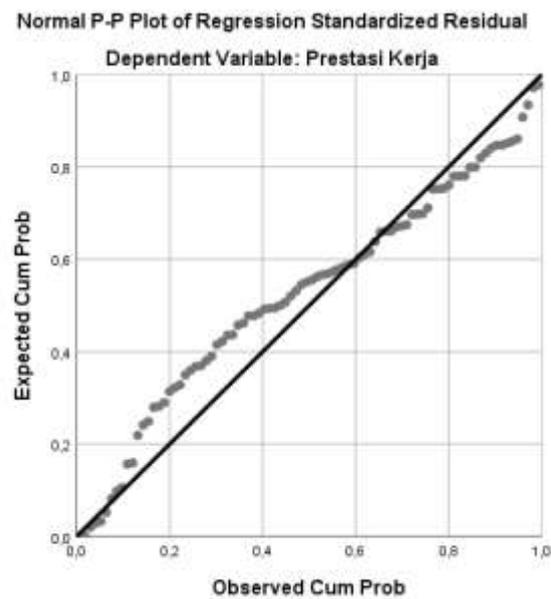
4.1.3 Pengujian Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUEs (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

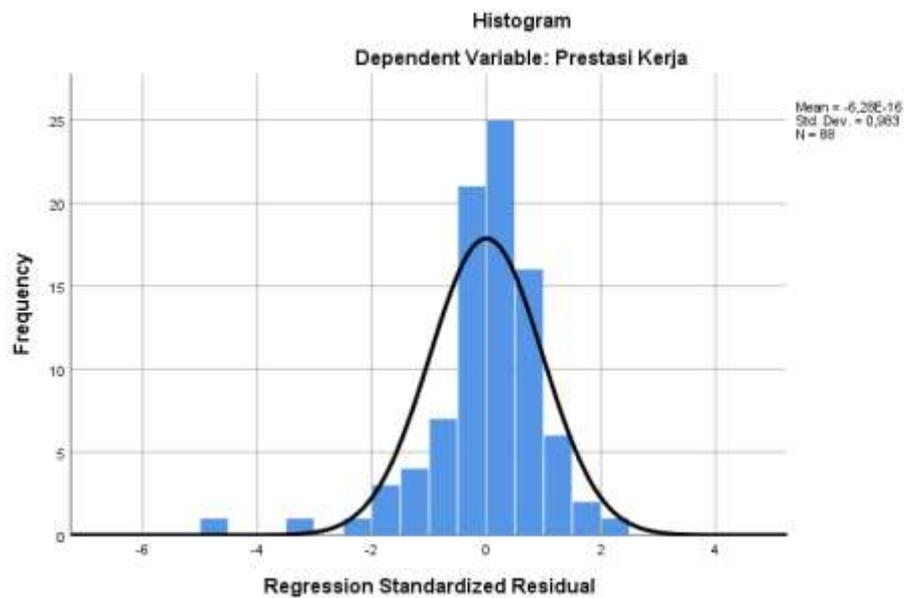
a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas.



Gambar 4.1 Normalitas (P-Plot)

Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.



Gambar 4.2 Normalitas (Histogram)

Gambar di atas merupakan grafik histogram. Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak

condong ke kiri atau tidak condong ke kanan. Grafik histogram diatas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.

b. Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Faktor/VIF*). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor varian yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 4.10 Multikolinearitas Coefficients^a

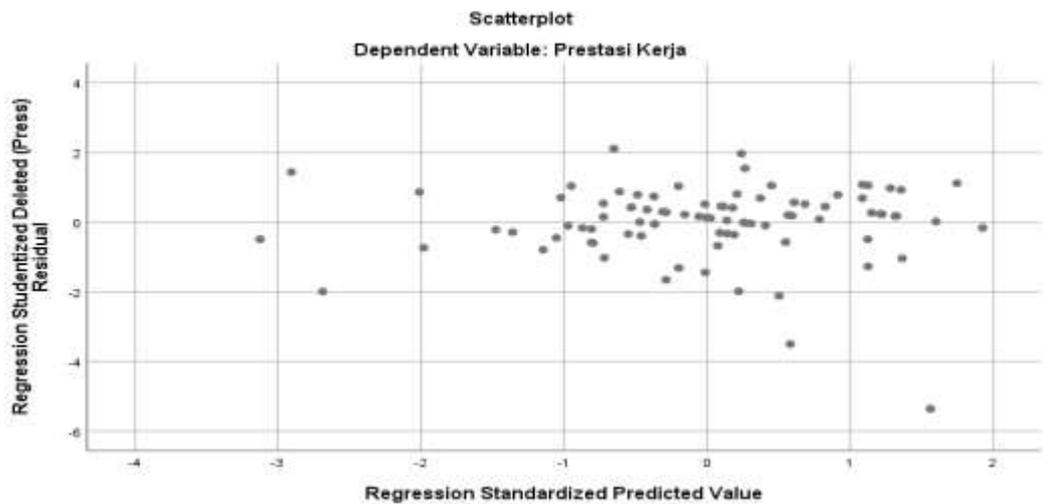
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi	,903	1,107
Motivasi Kerja	,959	1,042
Disiplin Kerja	,937	1,067

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Kedua variabel independen yaitu pelatihan dan keselamatan, kesehatan kerja memiliki nilai inflasi varian (*Varians inflasi faktor / VIF*) yang tidak melebihi 4 dan 5 sehingga tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar. 4.3. Multikolinearitas

Gambar di atas memperlihatkan titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

4.1.4 Uji secara parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

$H_0 = 0$ (tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat)

$H_a = p \neq 0$ (ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat.).

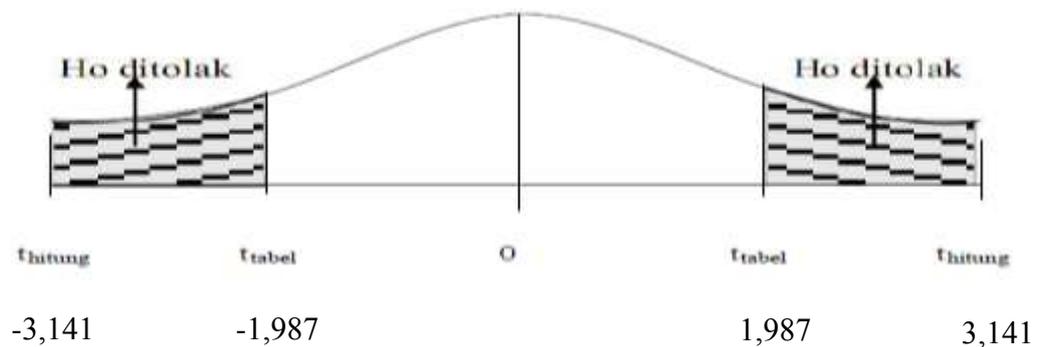
**Tabel 4.11 Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,201	6,231		1,958	,054
	Kompetensi	,128	,089	,245	3,141	,003
	Motivasi Kerja	,436	,171	,550	6,513	,000
	Disiplin Kerja	,351	,130	,431	4,368	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
Sumber : Data Diolah (2023)

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel Kompetensi (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y) diperoleh t hitung 3,141 dengan probabilitas sig 0,000 < dari $\alpha = 0,05$. Dikethaui bahwa t_{tabel} 1,987. Maka dalam penelitian ini $t_{hitung} > t_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. sehingga dalam penelitian ini H_a diterima dan H_0 tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:

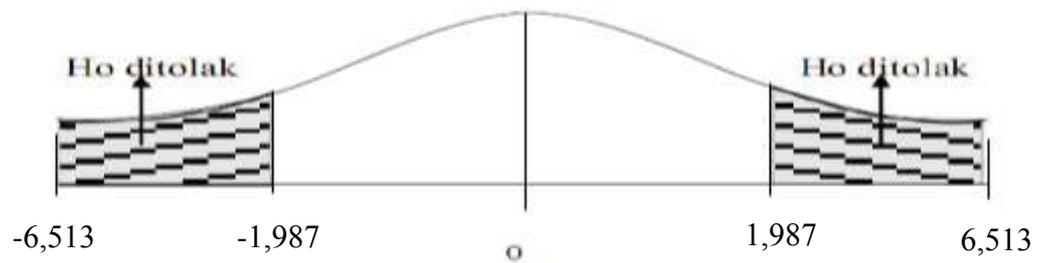


Gambar 4.5 Uji Hipotesis Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) diperoleh t hitung sebesar 6,513 dengan probabilitas sig 0,003 < dari $\alpha = 0,05$. Dikethaui bahwa t_{tabel} 1,987. Maka dalam penelitian ini $t_{hitung} > t_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. sehingga

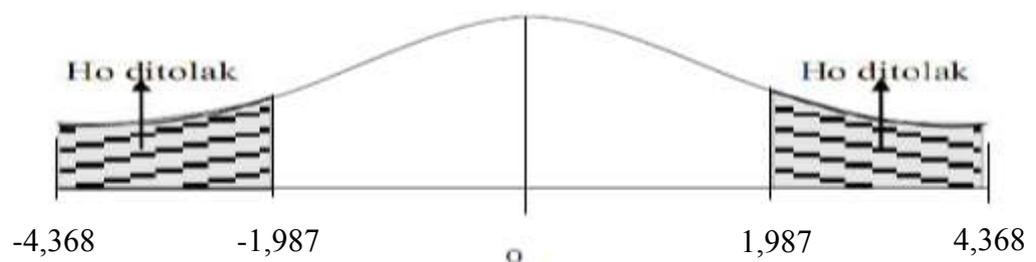
dalam penelitian ini H_a diterima dan H_0 tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



Gambar 4.4 Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel Disiplin Kerja (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y) diperoleh t hitung 4,368 dengan probabilitas sig 0,000 < dari $\alpha = 0,05$. Dikethaui bahwa $t_{\text{tabel}} 1,987$. Maka dalam penelitian ini $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. sehingga dalam penelitian ini H_a diterima dan H_0 tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



Gambar 4.5 Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

4.1.5 Uji F

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas sig $> 0,05$ maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12. Uji F ANOVA^a

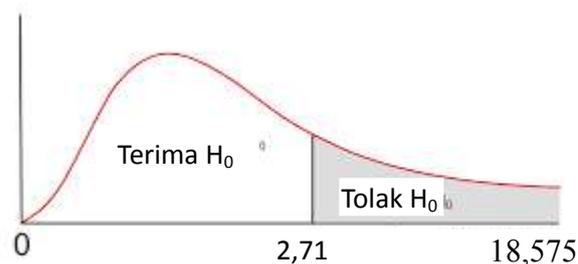
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177,117	3	59,039	18,575	,000 ^b
	Residual	578,326	84	6,885		
	Total	755,443	87			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin , Motivasi, Kompetensi

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2023)

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 18,575 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,71 dengan sig $0,000 < \alpha = 0,05$ atau $F_{tabel} 18,575 >$ dari $F_{hitung} 2,71$ diperoleh nilai signifikansi $0,000 <$ dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Kompetensi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$. Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.6 Gambar Uji F

4.1.6 Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh Kompetensi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y), maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.13
Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin Watson
						F Change	df1	df2		
1	,684 ^a	,468	,407	2,62390	,234	18,575	3	84	,000	1,536

a. Predictors: (Constant), Disiplin , Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2023)

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,684 \times 100\% \\
 &= 46,8\%
 \end{aligned}$$

Nilai R Square diketahui adalah 0,468 atau 46,8% menunjukkan sekitar 43,4% variabel Prestasi Kerja (Y) dipengaruhi Kompetensi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3). Sisanya 53,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas Kompetensi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Y (Prestasi Kerja), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja

Terdapat pengaruh variabel Kompetensi (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $3,141 > t_{tabel} 1,987$ dengan probabilitas $sig 0,003 <$ dari $\alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_2 (Kompetensi) maka akan tinggi/baik variabel Y (Prestasi Kerja).

Menurut (Sutrisno 2012), kompetensi adalah keterampilan, kemampuan, dan wewenang. (Wibowo 2014) mengemukakan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk menjalankan tugas atau pekerjaan yang didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan, serta diperkuat oleh sikap kerja yang diperlukan dalam pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi mengacu pada keterampilan atau pengetahuan yang mencerminkan profesionalisme dalam suatu bidang tertentu, menjadi hal yang sangat penting, serta sebagai keunggulan dalam bidang tersebut.

Hasil penelitian (Panggabean 2013) bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian (Harudi et al., 2016) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerjapegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja

Terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $6,513 > t_{tabel} 1,987$ dengan probabilitas $sig 0,003 <$ dari $\alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_1 (Motivasi Kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (Prestasi Kerja).

Mencapai prestasi kerja yang tinggi, beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah prestasi kerja pegawai tinggi atau rendah. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja dari individu tenaga kerja diantaranya kemampuan mereka, motivasi kerja, dukungan dari pimpinan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Prestasi kerja yang tinggi diperlukan dalam setiap usaha bekerja sama dengan karyawan untuk tujuan perusahaan tersebut. Seperti kita ketahui bahwa pencapaian tujuan perusahaan adalah sesuatu yang menjadi bagian penting karena

Pada penelitian terdahulu (hendra 2020) motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Secara simultan budaya organisasi, pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Pada penelitian terdahulu (Muskadi Sembiring, Jufrizen, Hasrudy Tanjung 2021) Motivasi kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, kemampuan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, kepuasan kerja berpengaruh positif, meskipun tidak signifikan, terhadap kinerja pegawai. prestasi kerja karyawan akan berdampak terhadap perusahaan. Masalah prestasi kerja tidak timbul sembarangan atau timbul begitu saja. (Ginawati 2019) mengemukakan bahwa prestasi kerja dapat ditingkatkan diantaranya dengan memberikan motivasi yang sudah tentu dengan jalan menyampaikan informasi melalui komunikasi dari atasan kepada bawahannya.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $4,368 > t_{tabel}$ 1,987 dengan probabilitas sig

$0,000 < \text{dari } \alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_3 (Disiplin Kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (Prestasi Kerja).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya suatu tujuan bagi perusahaan dan karyawan. Pendapat lain yang diungkapkan Hasibuan (2003: 62) bahwa “kedisiplinan adalah operatif keenam dari manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)”. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Aulia hani rahmawati , 2017) disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Lalu penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wulandari & Hamzah, 2019) disiplin kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan/lembaga pemerintah mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan produktivitas. “Disiplin kerja adalah suatu alat yang diguna

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan. Mengingat begitu pentingnya peranan disiplin kerja bagi para karyawan, diharapkan para karyawan harus selalu berupaya untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerja. Untuk mendapatkan

hasil kerja dapat tercapai secara maksimal maka pegawai harus mempunyai kinerja yang baik. Kinerja yang baik, hasil yang didapatkan juga baik.

4. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 18,575 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,71 dengan sig $0.000 < \alpha = 0,05$ atau $F_{hitung} 18,575 >$ dari $F_{tabel} 2,71$ diperoleh nilai signifikansi $0.000 <$ dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Kompetensi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$.

Kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang penting terhadap prestasi kerja. Kerjasama tim yang baik memungkinkan anggota tim saling mendukung, berbagi pengetahuan, dan mencapai sinergi yang kuat. Motivasi kerja yang tinggi mendorong individu untuk mencapai tujuan dan hasil yang diharapkan, meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Disiplin kerja yang baik memungkinkan individu untuk mengatur diri sendiri, mematuhi aturan, dan bertanggung jawab terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Ketiga faktor ini saling berhubungan dan saling mempengaruhi satu sama lain, membentuk dasar yang kuat untuk meningkatkan prestasi kerja secara keseluruhan.

Menurut (Harudi et al.,2016) Motivasi, disiplin, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Sehingga Kompetensi tinggi atau meningkat, maka Prestasi Kerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Kompetensi rendah atau menurun, maka Prestasi Kerja akan menurun.
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sehingga apabila Motivasi Kerja tinggi atau meningkat, maka Prestasi Kerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Motivasi Kerja rendah atau menurun, maka Prestasi Kerja akan menurun
3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Sehingga apabila Disiplin Kerja meningkat, maka Prestasi Kerja juga meningkat. Sebaliknya apabila Disiplin Kerja rendah atau menurun maka Prestasi Kerja akan menurun.
4. Ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Sehingga apabila Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja tinggi atau meningkat, maka Prestasi Kerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila, Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja rendah atau menurun maka Prestasi Kerja akan menurun.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja adalah sesuatu yang sangat penting untuk meningkatkan Prestasi Kerja, maka penulis menyarankan kepada perusahaan:

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kompetensi yang cukup pada hamper semua indikator kompetensi namun peneliti menyarankan untuk perusahaan agar lebih mengefektifkan penggunaan teknologi informasi dan lebih sering mengadakan pelatihan-pelatihan dan seminar yang berhubungan dengan pekerjaan dan kemampuan dalam berhubungan dengan atasan masing-masing
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai motivasi pada aspek kebutuhan berkuasa maka peneliti mengajukan saran untuk diadakannya pendekatan yang lebih baik dari hubungan antar rekan kerja supaya dapat saling menghormati satu sama lain dalam hal pekerjaan, dimana semua pegawai dapat mengerjakan tugasnya baik secara individu maupun teamwork kepada para karyawan.
3. Perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja karyawan akan tingkat ketaatan pada standar kerja, agar setiap karyawan yang berada dalam organisasi memiliki usaha dan upaya untuk mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan. Bagi karyawan dapat mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan perusahaan akan mendapat reward dan bagi karyawan yang tidak dapat mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan

perusahaan akan menerima punishment (hukuman) dalam bentuk teguran sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.

4. Dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan sebaiknya perlunya kebijakan dari pejabat penilai atau pimpinan dalam penginformasian hasil dari penilaian prestasi kerja pada karyawan. Karena dengan mengetahui hasil dari penilaian tersebut, karyawan dapat mengetahui apakah mereka telah memberikan yang terbaik dan yang diharapkan oleh organisasi/perusahaan atau hasil yang diperoleh dari penilaian tersebut belum sesuai dengan target pencapaian prestasi kerja yang diharapkan oleh organisasi/perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 3 variabel, yaitu Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Prestasi Kerja seperti lingkungan kerja, pengawasan, pelatihan dan lain sebagainya.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, W., & Bismala, L. (2014). Dampak Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1), 125–136.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Alzen, A. & Faris, S. (2023). Anteseden Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Sosial Dan Manajemen*, 4(1), 1–9.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Anggraeni, N. (2011). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, Vol 12, 12(2), 46–62.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.
- Baharrudin, A, Alhabsji, T., & Utami, H. M.. (2013). Pelatihan, Pengaruh Dan, Kompensasi Kerja, Disiplin Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Administrasi Binsis dan Universitas Brawijaya*, 6(2), 56–68.
- Baharuddin, A., Musa, M. I., & Burhanuddin. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 55–62.

- Bahri, S., & Afandi, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Ceswirdani, T., Sjafitri, H., & Candra, Y. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 1–6.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manegggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 224–234.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Manegggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Harudi, N., Ilyas, G. B., & Tamsah, H. (2016). Pengaruh motivasi, disiplin dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai bagian umum sekretariat daerah kabupaten soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 1(September), 104–118.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.

- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.
- Imron, & Suhardi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkal Pinang*, 5(1), 64–83.
- Indrawan, M. I. (2017). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Journal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851–1858.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J. & Nasution, A. H. (2021). Peran mediasi Workplace Spiritual pada Pengaruh Spiritual Leadership terhadap Organizational Citizenship behavior. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 246-258.
- Jufrizen, J. & Rahmadhani K. M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1693–7619.

- Khaulla Miandi, R., & Peristiowati, Y. (2022). Pengaruh Akreditasi Untuk Meningkatkan Mutu Pelayanan dan Keselamatan Pasien di Rumah Sakit (Studi Sistematis Review). *Jurnal Ilmiah Perkam Dan Informasi Kesehatan Imelda (JIPIKI)*, 7(1), 80–87.
- Lesmana, M. T. (2019). The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees. *Proceedings of the Conference on International Issues in Business and Economics Research (CIIBER 2019)*, 122–127.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 296–308.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Munawirsyah, I. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *Bis-A*, 10(01), 15–23.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi (KNEMA) 2018*, 1–16.
- Permatasari, J. A., Musadieg, M. Al, & Mayoman, Y. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 25(1), 1–9.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 665–670.
- Rantung, P. M. A., Sendow, G. M., & Saerang, R. T. (2020). Analisis Pengaruh Kompetensi, Pemberdayaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Sudirman Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4), 1049–1058.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Rohaeni, H. (2016). Model Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ecodemica*, 4(1), 32–47.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019a). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.

- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019b). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rumengan, N. A., Lengkong, V. P. K., & Taroreh, R. N. (2019). Strategi Pengembangan Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado Development Strategy of Work Achievement of Manado Pratama Tax Service Offices. *Jurnal EMBA*, 7(1), 791–800.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204-215.
- Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 38–44.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Simanjuntak, S. D., Nadapdap, K., & Kusuma, I. (2015). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Universitas Methodist Indonesia Jalan Hang Tuah*, 3(2), 6–13.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27-36.
- Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Wulandari, A., & Hamzah, R. (2019). Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu*, 8(2), 41–47.
- Yuliana, R., & Rahadi, D. R. (2021). Komunikasi Interpersonal Dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 27–35.

Yusnandar, W., Nerfi, R., & Siregar, S. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61-72.

Zulkafli, N., & Mahbob, M. H. (2020). Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Wacana Sarjana*, 4(3), 1–11.