

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR
KESYHBANDARAN UTAMA BELAWAN**

SKRIPSI

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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA : NADIA AMANDA
NPM : 1905160471
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JURUSAN : MSDM

**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



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 19 September 2023, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : NADIA AMANDA
NPM : 1905160471
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR KESYAHBANDARAN UTAMA BELAWAN

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

TIM PENGUJI

Pengaji I

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si.

Pengaji II

LIGITY PRATANI PUTRI, S.E., M.M.

Pembimbing

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

PANITIA UJIAN

Ketua

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

Sekretaris

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



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

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : NADIA AMANDA
N.P.M : 1905160471
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR KESYAHBANDARAN UTAMA BELAWAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2023

Pembimbing Skripsi

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

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

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

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Nadia Amanda
NPM : 1905160471
Dosen Pembimbing : Jasman Syarifuddin Hsb, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Hasil uji hipotesis ditunjukkan oleh koefisien korelasi terdapat dan di mana nilai		Jb
Bab 5			
Daftar Pustaka	diteliti Dashed dan terdapat UMSU		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace dan memenuhi syarat utk daftar 11/9/23. Ylan Harpri		Jb

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, September 2023

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

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

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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Nadia Amanda
NPM : 1905160471
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

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, Agustus 2023

Pembuat Pernyataan



Nadia Amanda

NB :

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

ABSTRAK

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR KESYHBANDARAN UTAMA BELAWAN

Oleh:

Nadia Amanda

Email: nadiaamanda140@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan, baik itu secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan teori MSDM yang dibatasi dengan kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi dan kinerja. Adapun penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis linear berganda. Adapun hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Kemampuan Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan. Sehingga Kemampuan Kerja tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Kemampuan Kerja rendah atau menurun, maka Kinerja akan menurun. Ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan. Sehingga apabila Disiplin Kerja tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Disiplin Kerja rendah atau menurun, maka Kinerja akan menurun. Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan. Sehingga apabila Motivasi meningkat, maka Kinerja juga meningkat. Sebaliknya apabila Motivasi rendah atau menurun maka Kinerja akan menurun. Ada pengaruh yang signifikan antara Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan. Sehingga apabila Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila, Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi rendah atau menurun maka Kinerja akan menurun.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK ABILITIES, WORK DISCIPLINE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE OFFICE BELAWAN'S MAIN BANDARD

By:

Nadia Amanda

Email: nadiaamanda140@gmail.com

This research aims to determine the influence of work ability, work discipline and motivation on employee performance at the Belawan Main Harbormaster Office, either partially or simultaneously. This research uses HRM theory which is limited to work ability, work discipline, motivation and performance. This research uses a quantitative approach with multiple linear analysis techniques. The results of the research show that there is a significant influence between Work Ability on the Performance of Belawan Main Harbormaster's Office Employees. So that work ability is high or increases, performance can increase. Conversely, if work ability is low or decreases, performance will decrease. There is a significant influence between Work Discipline on the Performance of Belawan Main Harbormaster's Office Employees so that if Work Discipline is high or increases, then Performance can increase. On the other hand, if work discipline is low or decreases, performance will decrease. There is a significant influence between Motivation on Performance of Belawan Main Harbormaster's Office Employees. So if motivation increases, performance will also increase. Conversely, if motivation is low or decreases, performance will decrease. There is a significant influence between Work Ability, Work Discipline, and Motivation on the Performance of Belawan Main Harbormaster's Office Employees. So if work discipline, work ability and motivation are high or increase, then performance can increase. On the other hand, if work ability, work discipline and motivation are low or decreasing, performance will decrease.

Keywords: Work Ability, Work Discipline, Motivation, Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr. wb.

Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT 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 SAW keluarga dan para sahabatnya serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyusun skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan”**.

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, serta keluarga 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 Ayah **Abdul Rahman** dan Ibu **Syafriidah** 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 **Prof. Dr. Agussani, M.AP.**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak **Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE, MM, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Assoc. Prof. Dr. 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 sekaligus dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, saran, dan bimbingan, bantuan dan petunjuk dalam perkuliahan serta menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik
6. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si** selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, terima kasih atas motivasi yang diberikan selama ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh staf pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Kepada tiga saudara-saudara saya Muhammad Farhan, fatur ali dan Mahathir Muhammad. Terimakasih atas segala doa, usaha, motivasi yang telah diberikan.

10. Kepada Kholiq aliyafi, terimakasih telah menjadi sosok pendamping dalam segala hal, yang menemani meluangkan waktunya, mendukung maupun menghibur dalam kesedihan dan memberi semangat untuk terus maju tanpa kenal kata menyerah dalam segala hal untuk meraih apa yang menjadi Impian saya.
11. Kepada sahabat terbaik ku, Puan Maharani, Khairunnisa, Hilda Safira dan Widi Maulida Hutabarat, Vira Yunita dan Deli Rananda yang telah banyak memberikan dukungan dan doa dalam menyelesaikan penulisan skripsi.
12. Terakhir, terimakasih buat diri saya sendiri, Nadia Amanda atas segala kerja kerasnya karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

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 wr. wb.

Medan, September 2023

Penulis

NADIA AMANDA

BAB 4	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	65
	4.1 Hasil Penelitian	65
	4.1.1 Deskriptif Hasil Penelitian	65
	4.1.2 Pengujian Regresi Linear Berganda	75
	4.1.3 Pengujian Asumsi Klasik	77
	4.1.4 Uji secara parsial (Uji t)	81
	4.1.5 Uji F.....	83
	4.1.6 Determinasi.....	84
	4.2 Pembahasan	85
BAB 5	PENUTUP	91
	5.1 Kesimpulan	91
	5.2 Saran	92
	5.3 Keterbatasan Penelitian.....	92
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Survei Pra-Riset tentang Kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan	4
Tabel 1.2 Hasil Survei Pra-Riset tentang Kemampuan karyawan Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan	5
Tabel 1.3 Hasil Survei Pra-Riset tentang Disiplin Kerja karyawan Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan	6
Tabel 1.4 Hasil Survei Pra-Riset tentang Motivasi Kerja karyawan Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan	7
Tabel 3.1 Indikator Kinerja	48
Tabel 3.2 Indikator Kemampuan Kerja	48
Tabel 3.3 Indikator Disiplin	49
Tabel 3.4 Indikator Motoivasi	49
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	50
Tabel 3.5 Populasi	51
Tabel 3.6 Populasi	52
Tabel 3.7 Skala Likert	53
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Kemampuan Kerja (X1)	55
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)	55
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X3).....	56
Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y).....	56
Tabel 3.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X ₁ , X ₂ , X ₃ dan Y.....	57
Tabel. 4.1. Skala Likert	65
Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	66
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	67
Tabel. 4.5 Skor Angket untuk Variabel Kemampuan Kerja (X1)	67
Tabel. 4.6 Skor Angket untuk Disiplin Kerja (X2).....	70
Tabel. 4.7 Skor Angket untuk Variabel Motivasi (X3).....	72
Tabel. 4.8 Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y).....	73
Tabel 4.9 Uji Regresi Linear Berganda.....	75
Tabel 4.10 Multikolinearitas	80
Tabel 4.11 Uji t	81
Tabel 4.12. Uji F	84
Tabel 4.13 Uji Determinasi	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2-1 Pengaruh Kemampuan kerja terhadap dengan Kinerja.....	41
Gambar 2-2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja.....	42
Gambar 2-3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	44
Gambar 2.4 Kerangka/ Konseptual Penelitian	45
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian X terhadap Y	62
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	63
Gambar 4.1 Normalitas (P-Plot)	78
Gambar 4.2 Normalitas (Histogram).....	79
Gambar. 4.3. Multikolinearitas	81
Tabel 4.4 Uji t	81
Gambar 4.5 Uji Hipotesis Pengaruh Kemampuan kerja terhadap Kinerja	82
Gambar 4.6 Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja.....	83
Gambar 4.7 Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	83

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelolah, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya diperusahaan perusahaan perlu dikelolah secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Seorang pegawai yang mempunyai prestasi kerja tentu akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempat ia bekerja, ia akan melakukan berbagai macam tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan tentu akan menghasilkan hasil yang terbaik untuk organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2017).

Manajemen kinerja merupakan serangkaian kegiatan dari penerapan fungsi-fungsi manajemen mengenai kinerja karyawan. Tujuan dari manajemen kinerja ini adalah untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar, dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan. Manajemen kinerja merupakan sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam suatu jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang.

Manajemen kinerja menghasilkan penilaian kinerja bagi karyawan. Penilaian kinerja adalah suatu sistem formal peninjauan dan evaluasi kinerja tugas

individu atau tim. Sistem tersebut memberi peluang kepada para karyawan untuk memanfaatkan kelebihan-kelebihan mereka dan mengatasi kekurangan-kekurangan yang teridentifikasi, dan dengan demikian membantu mereka menjadi karyawan yang lebih puas dan produktif.

Penilaian kinerja sangat penting, dengan adanya penilaian kinerja dapat dilihat perkembangan kinerja karyawan dan apabila ada masalah dapat diidentifikasi dan dicari solusi karena kinerja karyawan menggambarkan kinerja suatu organisasi. Perusahaan yang berkembang dan maju adalah perusahaan dengan kinerja yang baik dari karyawannya dan sebaliknya perusahaan yang sulit berkembang dan tertinggal adalah perusahaan yang kinerjanya kurang baik dari karyawannya karena karyawan adalah pelaksana kegiatan organisasi atau perusahaan.

Mengenai kinerja karyawan, terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan beberapa diantaranya, yakni gaya kepemimpinan, Kemampuan Kerja, motivasi, dan disiplin kerja, (Nawawi, 2015). Sedangkan menurut (Mulyono, 2013) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sistem upah/insentif/imbalan, penetapan tujuan, rekrutmen dan seleksi, program latihan, motivasi, disiplin dan pengembangan, penilain prestasi kerja dan menentukan promosi.

Dalam penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah kemampuan kerja, disiplin kerja, dan Motivasi. Kemampuan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Mangkunegara, 2016). Karenanya kemampuan yang

buruk dapat menyebabkan kinerja yang tidak optimal. Maka dukungan perusahaan terhadap kemampuan yang dimiliki karyawan sangat penting guna mencapai kinerja yang optimal.

Pentingnya sikap disiplin kerja ini agar kinerja dari masing-masing pegawai dapat meningkat. Disiplin kerja akan memelihara sikap mental dan watak pegawai untuk semakin menyadari atau memahami tugas dan tanggung jawab yang ada didalam perusahaan. Disiplin kerja suatu perusahaan sangat dibutuhkan karna hal ini berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan perusahaan. Menurut (Rivai, 2013), disiplin kerja adalah salah satu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Secara psikologis menunjukkan bahwa kinerja seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Motivasi pada diri Pegawai mempunyai peran penting, karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi harus dilakukan pemimpin terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya. Secara terukur dan terencana motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairan kerja

seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2014).

Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan merupakan Unit Pelaksana Teknis di bawah Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, Kementerian Perhubungan yang memiliki tugas sesuai Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 34 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesyahbandaran Utama mempunyai tugas melaksanakan pengawasan dan penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran, serta koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan.

Pada dasarnya kemampuan, disiplin serta motivasi kerja sudah baik pada Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan. Adapun fenomena-fenomena yang berkaitan dengan kinerja pegawai adalah peneliti melihat adanya pegawai yang kurang memahami pekerjaan yang diberikan yang menyebabkan pegawai tersebut berulang kali menanyakan bagaimana proses penyelesaian tugas tersebut kepada atasannya sehingga tugas tersebut tidak selesai tepat pada waktunya.

Berikut ini Kinerja Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan berdasarkan pra riset pada 30 orang karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Survei Pra-Riset tentang Kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Dalam keadaan deadline pekerjaan sering tidak terselesaikan tepat pada waktunya	43,3%	56,7%
2	Setiap jam masuk kerja, saya selalu tepat waktu	56,7%	43,3%
3	Karyawan cepat beradaptasi terhadap perubahan	53,3%	56,7%
4	Karyawan mampu berkomunikasi secara efektif dengan atasan	40,0%	60,0%
5	Karyawan menginformasikan keluhan atau kekhawatiran terhadap atasan	50,0%	50,0%

Sumber: pra penelitian (2023)

Berdasarkan prapenelitian bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa dalam keadaan deadline pekerjaan sering tidak terselesaikan tepat pada waktunya 43,3% menyatakan sering tidak terselesaikan pekerjaan tepat pada waktunya serta Karyawan kurang cepat beradaptasi terhadap perubahan sebesar 53,3%. Sebagian karyawan juga setiap jam masuk kerja, tidak elalu tepat waktu sebesar 56,7%.

Kemampuan kerja di Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan peneliti mengetahui dari observasi awal, Kemampuan kerja karyawan yang masih rendah seperti kemampuan dalam menguasai pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dilaksanakan masih belum maksimal dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Masih terdapat beberapa pegawai perusahaan yang kurang menguasai penggunaan komputer mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan tersebut kurang efektif dan efisien.

Tabel 1.2 Hasil Survei Pra-Riset tentang Kemampuan karyawan Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Mampu menggunakan aplikasi komputer dengan mahir	26,7%	73,3%
2	Mengekspresikan ide secara verbal (langsung tatap muka) kepada orang lain	30,0%	70,0%
3	Bernegosiasi dan mencapai kesepakatan secara sopan dan efektif	26,7%	73,3%
4	Mengidentifikasi masalah ditempat kerja dan cara menyelesaikannya dengan sifat mandiri dan inisiatif	33,3%	66,7%
5	Menerapkan sifat keterbukaan untuk ide dan teknik baru	43,3%	56,3%

Sumber: pra penelitian (2023)

Dapat dilihat dari pra riset di atas bahwa karyawan kurang tepat waktu saat masuk jam kerja sebesar 60%. Hal-hal tersebut dapat mengganggu produktifitas perusahaan karena pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, hal ini ditandai juga karena perusahaan kurang bertindak terhadap pegawai yang suka bermalas-malasan dalam bekerja.

Dari data di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan belum mampu menggunakan komputer dengan mahir, kurang mampu mengekspresikan ide secara verbal (langsung tatap muka) kepada orang lain, dan belum mampu mengidentifikasi masalah ditempat kerja dan cara menyelesaikannya dengan sifat mandiri dan inisiatif.

Disamping itu fenomena mengenai disiplin kerja pegawai peneliti melihat adanya pegawai semangat dan gairah kerjanya menurun yang ditandai dengan pegawai yang masih bermalas-malasan dikarenakan masih membicarakan urusan pribadi selain urusan kerja dengan membentuk kelompok kecil pada pagi hari saat jam kerja sedang berlangsung.

Tabel 1.3 Hasil Survei Pra-Riset tentang Disiplin Kerja karyawan Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Tepat waktu saat masuk jam kerja	40,0%	60,0%
2	Saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan	80,0%	20,0%
3	Saya selalu teliti dan penuh perhitungan dalam bekerja	86,7%	13,3%
4	Bekerja sesuai dengan cara yang sudah diatur dengan baik-baik	66,7%	33,3%
5	Mampu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja	73,3%	26,7%

Sumber: pra penelitian (2023)

Permasalahan dalam hal motivasi kerja hal ini dapat dilihat bahwa sebagai besar karyawan belum puas dengan posisi kerjanya saat ini. Berikut ini hasil pra resit mengenai motivasi kerja pegawai.

Tabel 1.4 Hasil Survei Pra-Riset tentang Motivasi Kerja karyawan Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya selalu dipuji atas hasil kerja saya yang baik	40,0%	60,0%
2	Prestasi yang saya capai saat ini sudah sangat Memuaskan	53,3%	46,7%
3	Posisi saya saat ini sudah sangat memuaskan	46,7%	53,3%
4	Saya ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan untuk menentukan hal yang ingin dicapai oleh atasan	43,3%	56,7%
5	Setiap karyawan yang bekerja dengan baik, atasan saya akan mempromosikan karyawan tersebut ke level selanjutnya	56,7%	43,3%

Sumber: pra penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa karyawan jarang mendapatkan pujian sebesar 60%, karyawan juga kurang puas terhadap prestasi yang sudah dicapai sebesar 46,7% dan karyawan juga kurang berpartisipasi dalam pengambilan keputusan sebesar 56,7% bahwa karyawan yang bekerja dengan baik, atasan tidak mempromosikan karyawan tersebut ke level selanjutnya. Padahal pegawai telah di motivasi dengan berbagai hal seperti: adanya jaminan kesehatan, kegiatan pariwisata maupun outbound untuk lebih mengakrabkan hubungan interpersonal dan kerjasama, perayaan ulang tahun yang menumbuhkan perasaan di akui dan di hargai, dan adanya diklat untuk menambah dan meningkatkan ketrampilan SDM para pegawai dan lain lain.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti bermaksud untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin, dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian fenomena yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih kurangnya kinerja pegawai akan tugasnya masing-masing, hal ini ditandai pegawai berulang kali menanyakan bagaimana proses penyelesaian tugas tersebut kepada atasannya sehingga tugas tersebut tidak selesai tepat pada waktunya.
2. Masih adanya karyawan yang kurang mampu dalam bekerja, seperti kurangnya dalam penguasaan penggunaan komputer sehingga pekerjaan yang dilaksanakan masih belum maksimal dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.
3. Kurangnya disiplin kerja pegawai yang ditandai dengan pegawai yang masih bermalas-malas dikarenakan masih membicarakan urusan pribadi selain urusan kerja dengan membentuk kelompok kecil pada pagi hari saat jam kerja sedang berlangsung.
4. Kurangnya motivasi kerja pegawai, hal ini ditandai masih banyak pegawai yang datang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka peneliti memfokuskan masalah pada faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja pada Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan?
4. Apakah kemampuan kerja, disiplin, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari hasil penelitian yang dilakukan pada adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja, disiplin, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan penulis tentang pengaruh kemampuan kerja, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Perusahaan

Referensi bagi Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan dan Organisasi lainnya. Khususnya dalam penerapan kemampuan kerja, disiplin, motivasi dan kinerja pegawai sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk lebih ditingkatkan agar menciptakan perusahaan yang lebih baik lagi.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari bahasa Inggris *performance* yang artinya performa. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2014).

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

Menurut (Tika, 2017) seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan subjektif karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Di samping itu, penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan Kemampuan Kerja terhadap perilaku karyawan. Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal.

Menurut (Tika, 2017) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Makin rumit jenis pekerjaan, maka *Standard Operating Procedure* (SOP) yang ditetapkan akan menjadi syarat mutlak yang harus dipatuhi. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2014):

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu

tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut (Wirawan, 2014) secara umum dimensi kinerja dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu :

- 1) Hasil kerja. Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.
- 2) Perilaku kerja. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Perilaku kerja dicantumkan dalam standar kinerja, prosedur kerja, kode etik dan peraturan organisasi.
- 3) Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dimensi kinerja karyawan diatas yang akan menyidik faktor-faktor yang disangka dan kemudian diyakini menjadi komponen dari kontrak yang akan diteliti. Setelah menentukan dimensi kinerja, selanjutnya menentukan indikator yang sesuai dengan keadaan objek penelitian.

Sebagai organisasi yang melayani masyarakat, kepuasan konsumen tentu harus diutamakan. Kepuasan konsumen adalah tingkat perasaan konsumen setelah membandingkan antara apa yang dia terima dan harapannya. Kepuasan konsumen merupakan perasaan senang/kecewa seseorang sebagai hasil dari perbandingan antara prestasi/produk yang dirasakan dari yang diharapkan.

2.1.1.2 Tujuan penilaian Kinerja Karyawan

Sastrohadiwiryo & Syuhada (2019, hal. 266) penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

- 1) Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan yang bersangkutan.
- 2) Nasihat yang perlu disampaikan kepada para tenaga kerja di dalam perusahaan.
- 3) Alat untuk memberikan umpan balik yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki/meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja.
- 4) Salah satu cara menetapkan kinerja yang diharapkan dari seorang pemegang tugas dan pekerjaan.
- 5) Landasan atau bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan, baik promosi, mutasi maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.

Sedangkan menurut Kasmir (2018, hal. 197) bagi perusahaan, penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan lain yaitu:

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- 2) Keputusan penempatan
- 3) Perencanaan dan pengembangan karir
- 4) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- 5) Penyesuaian kompensasi
- 6) Inventori kompetensi pegawai
- 7) Kesempatan kerja adil
- 8) Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan
- 9) Budaya kerja
- 10) Menerapkan sanksi

2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut (Mahmudi, 2015) ada beberapa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah:

- 1) Faktor personal/individu,
- 2) Faktor kepemimpinan,
- 3) Faktor tim, faktor sistem,
- 4) Faktor kontekstual (situasional).

Sedangkan menurut (M. Hasibuan, 2014) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting yaitu:

- 1) Kemampuan dan minat seorang pekerja,
- 2) Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas
- 3) Peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Pendapat lain disampaikan (Wirawan, 2014), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu segala perwatakan yang dimiliki pegawai, dan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas pegawai terhadap pekerjaannya.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu bentuk sumbangsih organisasi dalam mendukung pegawai melaksanakan tugas pekerjaannya, dengan bantuan positif dari organisasi menjadikan pegawai memiliki kinerja yang memuaskan.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu segala kondisi lingkungan sekitar, yang tidak berasal dari rencana dasar organisasi, yang mampu

mempengaruhi kehidupan keseharian pegawai, hingga berdampak pada kinerja mereka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Tika, 2017) sebagai berikut:

1) Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa di capai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2) Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh.

3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan

organisasi. Berdasarkan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja dapat disimpulkan bahwa efektifitas dan efisiensi sangat penting didalam perusahaan karena untuk menunjang terjalannya pekerjaan yang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan, otoritas didalam perusahaan sangat penting karena merupakan wewenang yang harus dipatuhi, disiplin merupakan hal penting untuk diterapkan dalam perusahaan, inisiatif dalam sebuah perusahaan penting sebagai bukti bahwa karyawan mampu bekerja dengan baik dan sesuai kemampuan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Affandi, 2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut (Wibowo, 2014) terdapat tujuh indikator kinerja:

1) Tujuan

Tujuan menunjukkan ke arah mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3) Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

Dari beberapa pengukuran kinerja di atas, maka kinerja membuat karyawan mengetahui tentang hasil dan produktivitasnya hal tersebut yang berguna sebagai bahan pertimbangan yang baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan dan membantu pihak manajemen mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja.

2.1.2 Kemampuan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Seorang karyawan harus memiliki kemampuan kerja yang baik agar dapat membantu untuk mencapai tujuan perusahaan. (Hasibuan, 2017) berpendapat bahwa kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Menurut (Gibson, 2013) juga berpendapat bahwa kemampuan ialah sifat bawaan lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaan. Lalu, (Griffin, 2017) menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental maupun fisik.

Menurut (Wibowo, 2017) “Kemampuan menunjukkan kapabilitas yang dimiliki orang yang relatif stabil untuk mewujudkan rentang aktivitas tertentu yang berbeda, tetapi berhubungan”.

Menurut (Robbins & Judge, 2017) menjelaskan bahwa “Kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Individu yang tingkat kemampuannya tinggi cenderung akan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik, cepat dan tepat.

Dari pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan merupakan sifat alami yang dimiliki seseorang berupa keterampilan, kesanggupan dan kecerdasan diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau melaksanakan tugasnya dengan baik.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kemampuan Kerja

Berikut adalah lima manfaat dari peningkatan keterampilan karyawan (Hery, 2015):

1. Meningkatkan Efisiensi Tempat Kerja

Terkadang, kesalahan dan kemunduran pada proyek tidak dapat dihindari. Di lain waktu, penundaan dan kesalahan terjadi karena alasan yang dapat dicegah. Mungkin seorang karyawan tidak memiliki pelatihan atau sumber daya yang tepat untuk memecahkan masalah tertentu, sehingga mereka harus meluangkan waktu untuk bertanya kepada rekan kerja atau mencari jawaban secara online.

Atau mungkin sebuah tugas membutuhkan waktu seharian padahal bisa saja memakan waktu beberapa jam dengan proses yang lebih baik. Menjaga

keterampilan karyawan tetap mutakhir dan terkini membantu memastikan bahwa mereka selalu bekerja paling efisien.

2. Berdaya Inovasi

Serangkaian ide dan perspektif yang beragam dapat sepenuhnya mengubah kesuksesan organisasi. Memberdayakan karyawan Anda dengan pendidikan memberi mereka alat, kata-kata, dan kepercayaan diri untuk menyumbangkan suara mereka ketika mereka memiliki ide. Baik itu meningkatkan alur kerja internal atau memikirkan pengembangan produk baru yang dapat membantu klien, Anda tidak pernah tahu siapa yang akan menghasilkan hal besar berikutnya.

3. Membuat Karyawan dan Klien Lebih Bahagia

Masuk akal bahwa manusia lebih bahagia ketika suara mereka didengar, tujuan mereka didukung, dan kesuksesan mereka didorong. Memberikan kesempatan pendidikan yang tepat dapat membantu mencapai semua hal di atas untuk karyawan Anda! Dan ketika karyawan Anda lebih bahagia dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, klien Anda juga akan lebih puas dan memiliki pengalaman hebat dengan organisasi Anda.

4. Mempertahankan Karyawan Dan Mempromosikan Internal

Manfaat peningkatan keterampilan karyawan ini juga dibangun dari manfaat lain yang telah kami sebutkan sebelumnya. Secara alami, ketika karyawan merasa kompeten dan sukses dalam pekerjaannya dan menikmati budaya perusahaan, kepuasan kerja mereka akan lebih tinggi. Karyawan yang puas cenderung tidak pergi! Faktanya, menurut survei dari The Harris Poll, 70% karyawan mengatakan mereka kemungkinan akan meninggalkan perusahaan

yang tidak menawarkan kesempatan belajar dan pengembangan yang memadai untuk perusahaan yang melakukannya.

Selanjutnya, ini memungkinkan Anda untuk mempromosikan dari dalam, menghemat waktu dan uang Anda dibandingkan dengan merekrut, melatih, dan menyesuaikan karyawan baru.

5. Menarik Talenta Baru

Para pemain terbaik tertarik pada perusahaan di mana ambisi mereka dapat berkembang. Mampu menunjukkan budaya pembelajaran dan pertumbuhan organisasi Anda adalah kesempatan sempurna untuk embedkan diri Anda ketika ingin memperluas staf Anda. Perusahaan Anda dapat menjadi tempat di mana mereka dapat mengasah keterampilan mereka, mempercepat lintasan karir mereka, dan bahkan mengejar peran manajemen suatu hari nanti. Berinvestasi dalam pendidikan dan pengembangan mengirimkan pesan bahwa Anda memikirkan kesuksesan jangka panjang mereka (dan Anda), bukan hanya jangka pendek.

Ada beberapa alasan kenapa kemampuan kerja ini sangat penting (Priansa, 2014):

1. Disukai oleh rekan kerja dan atasan

Salah satu contoh manfaat yang bisa didapat dari *skill* inisiatif adalah berpotensi disukai oleh rekan kerja dan atasan. Pasalnya, orang dengan *skill* inisiatif yang tinggi akan selalu berusaha untuk mencari ide-ide terbaiknya dalam suatu proyek. Tidak hanya itu, ia akan berusaha untuk mencari jalan keluar dari setiap masalah, dan itu ia lakukan tanpa perlu ada perintah dari atasannya.

2. Kesempatan Promosi Jabatan

Manfaat lain yang bisa kamu dapatkan dengan kemampuan inisiatif adalah potensi untuk mendapat promosi jabatan dari perusahaanmu. Sebab, mereka menilai bahwa kamu memiliki kualitas yang mumpuni dari setiap inisiatif yang kamu eksekusi dengan baik.

3. Memudahkanmu dalam bekerja

Orang yang memiliki inisiatif tinggi selalu berusaha untuk keluar saat ia terjebak dalam suatu kondisi. Contoh kasus penerapan kemampuan inisiatif dalam bekerja adalah ketika seorang karyawan tidak tahu apa-apa terkait proyek yang ditawarkan oleh atasan. Lantas, ia berinisiatif untuk terus bertanya kepada atasan serta mencari tahu cara agar membuat proyek tersebut berjalan dengan lancar. Selain memudahkan dalam bekerja, kemampuan ini juga penting dimaksimalkan saat melakukan kolaborasi dengan departemen lain.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2016a) faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah sebagai berikut:

1) Pengetahuan

Pengetahuan yaitu informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran, dan pengalaman yang terakumulasi, sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan karyawan itu sendiri.

2) Keterampilan (skill)

Keterampilan (skill) adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

Sedangkan menurut (Handoko, 2016) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu :

1) Faktor pendidikan formal

Pendidikan formal sangat berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan, karna pendidikan formal ini dapat meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan- persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

2) Faktor pelatihan

Pelatihan sangat penting bagi karyawan karena dengan pelatihan, karyawan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan mereka dalam melakukan pekerjaan. Pelatihan ini bertujuan untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan bisnis dan operasional-operasional industri sejak hari pertama masuk kerja dan memperoleh kemajuan sebagai kekuatan yang produktif dalam perusahaan dengan jalan mengembangkan kebutuhan keterampilan, pengetahuan dan sikap.

3) Faktor pengalaman kerja

Pengalaman kerja sangat menentukan kemampuan kerja karyawan, karna hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan, sekaligus tanggung jawab yang diberikan

perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan.

2.1.2.4 Indikator Kemampuan Kerja

Indikator dari kemampuan kerja menurut (Mangkunegara, 2016a) yaitu:

1. Keahlian dan keterampilan. Setiap karyawan harus memiliki keahlian dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
2. Tanggung jawab bekerja. Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan menjadi tanggung jawab dalam bekerja.
3. Kemampuan bekerja sama. Dengan adanya kerjasama akan mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Ketepatan waktu bekerja. Sejauh mana waktu yang digunakan sesuai dengan target yang telah ditentukan.
5. Hasil kerja. Kegiatan yang dilakukan dan memperoleh hasil akhir yang sesuai dan yang di harapkan.
6. Masa kerja, Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Indikator kemampuan kerja menurut (Robbins & Judge, 2017)

1. Kemampuan intelektual: kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan tes mental (IQ) misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual seseorang.
2. Kemampuan fisik: kemampuan yang khususnya memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan dan lebih terbukanya dengan sukses.

3. Kemampuan emosional: kemampuan yang mengkhususkan diri pada pengendalian dan pengenalan diri dengan perubahan pekerjaan dan mampu menghadapi stres.

Berdasarkan pendapat di atas, diketahui bahwa untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan dapat dilihat dari alat ukur tersebut, bahwa dengan adanya kemampuan intelektual, fisik emosional dari karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerja mereka dengan didukungnya potensi yang mereka miliki akan tercipta apabila ada dukungan seperti pendidikan, pelatihan, yang memenuhi tanggung jawabnya sehari-hari.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawannya.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. (Sutrisno, 2014).

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (M. Hasibuan, 2014)

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai 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. (Sastrohadiwiryono, 2013). Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko, 2014).

Disiplin dapat diartikan bila mana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Fathoni, 2015).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Emron, 2017). Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

2.1.3.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2016) kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang

terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya.

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

1. Untuk meningkatkan rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Untuk meningkatkan semangat, gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pelerjaan.
3. Untuk meningkatkan rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Untuk meningkatkan rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

Berdasarkan tujuan disiplin kerja maka disiplin kerja karyawan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan organisasi karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuannya.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Asumsi nya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut (Sutrisno, 2018) Faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan.

Menurut (Hasibuan, 2014) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai suatu organisasi, diantaranya:

1) Tujuan dan Kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan

kemampuan pegawai bersangkutan, agar pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

- 2) Teladanan Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.
- 3) Balas Jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap kedisiplinan pegawai yang baik, organisasi harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Berperan Kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang pegawai terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai.
- 4) Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.
- 5) Lingkungan Kerja melekat tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan Lingkungan Kerja melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan kinerja bawahannya. Hal ini berarti

atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, pengarahan, petunjuk, dan Lingkungan Kerja dari atasannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondukte setiap bawahan dinilai objektif. Jadi waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara pimpinan dan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

- 6) Sanksi Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat / ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.
- 7) Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai indisipliner akan akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun untuk bawahan sekalipun.

- 8) Hubungan Kemanusiaan yang harmonis diantara semua pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Jika tercipta human relationship yang baik dan harmonis diharapkan akan terus terwujud lingkungan dan susasana kerja yang nyaman. Sehingga kondisi seperti ini diharapkan dapat memotivasi kedisiplinan.

2.1.3.4 Indikator-indikator Disiplin

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, Menurut (Agustini, 2013), diantaranya:

- 1) Tingkat Kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
- 2) Tata Cara Kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran Bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Menurut (Sutrisno, 2018) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah :

- 1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.1.4 Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah Suatu pembentukan perilaku yang ditandai oleh bentuk bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi faktor intrinsic maupun extrinsic yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkannya (Tujuan). Menurut (Amirullah, 2015) mengemukakan Motivasi adalah Proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan.

Menurut (Sutrisno, 2018) menyatakan “Motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan itulah yang

mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan”.

Menurut (Bismala, 2017) motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Menurut (Siagian, 2013) mengemukakan Motivasi adalah Dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula. Menurut (Manullang, 2014) mengemukakan motivasi adalah Sebagai faktor yang mendorong orang, untuk bertindak dengan cara tertentu.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses usaha yang terus menerus dilakukan dalam diri karyawan agar mudah mencapai tujuan dan keberhasilan demi kepentingan pribadi dan kepentingan perusahaan yang diinginkan.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi

Motivasi menurut (Sunyoto, 2014) adalah sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan

7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Menurut (Munandar, 2013) menjelaskan tentang manfaat motivasi kerja adalah:

1. Meningkatkan kedisiplinan dari karyawan

Sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

3. Kepercayaan Diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

4. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

5. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Manurut Wibowo (2014:p.124) mengemukakan pendapat bahwa terdapat tiga faktor pendorong utama motivasi yaitu :

1. *Energize*, adalah yang dilakukan pemimpin ketika mereka menetapkan contoh yang benar, mengkomunikasikan yang jelas dan menantang dengan cara yang tepat. Hal tersebut dilakukan dengan *exemplify*, *communicate* dan *challenge*.
 - a. *Exemplify*, adalah memotivasi dengan cara memulai memberi contoh yang baik.
 - b. *Communicate*, merupakan sentral kepemimpinan termasuk bagaimana pemimpin berbicara, mendengar dan belajar.
 - c. *Challenge*, adalah tantangan yang disukai orang. Pemimpin dapat mencapai tujuan karena menghubungkan tujuan dengan pemenuhan keinginan.

2. *Encourage*, adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk pendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, *coaching* dan penghargaan. *Encourage* dilakukan dengan cara *empower*, *coach* dan *recognize*.
 - a. *Empower*, merupakan proses dimana orang menerima tanggung jawab dan diberi kewenangan untuk melakukan pekerjaannya.
 - b. *Coach*, merupakan kesempatan bagi pemimpin untuk mengenal bawahannya secara pribadi dan menunjukkan bagaimana dapat membantu pekerja dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi.
 - c. *Recognize*, alasan tunggal yang paling kuat mengapa orang bekerja, disamping keperluan penghasilan.
3. *Exhorting*, adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang menyiapkan landasan dimana motivasi berkembang. *Exhorting* dilakukan melalui *sacrifice* dan *inspire*.
 - a. *Sacrifice*, suatu ukuran pelayanan yang paling benar dengan menempatkan kebutuhan orang lain di atas kebutuhan kita sendiri.
 - b. *Inspire*, merupakan turunan motivasi, apabila motivasi datang dari dalam maka bentuknya adalah *self – inspiration*.

Sedangkan menurut (Siagian, 2013) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- 2) Harga diri
- 3) Harapan pribadi
- 4) Kebutuhan

- 5) Keinginan
- 6) Kepuasan kerja
- 7) Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- 3) Organisasi tempat orang bekerja
- 4) Situasi lingkungan kerja
- 5) Gaji

2.1.4.4 Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi yang dikemukakan (Mangkunegara, 2013) adalah:

1. Kerja keras
Yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi masa depan
Yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi
Yaitu memiliki ambisi yang baik.
4. Orientasi tugas/sasaran
Yaitu didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya.
5. Usaha untuk maju
Yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
6. Ketekunan

Yaitu didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.

7. Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli

Yaitu mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja.

8. Pemanfaatan waktu

Yaitu waktu yang digunakan wujud oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Menurut (Uno, 2012) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah :

1) Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.

2) Prestasi yang dicapai

Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut.

3) Pengembangan diri

Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

4) Kemandirian dalam bertindak

Perilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

2.2 Kerangka Konseptual

Setiap penelitian memerlukan kejelasan titik tolak atau landasan berfikir dalam memecahkan atau menyoroti masalahnya. Untuk itu, perlu disusun sebuah kerangka teori yang memuat pikiran yang menggambarkan dari sudut mana penelitian akan disoroti (Rusiadi, 2014).

2.2.1 Pengaruh Kemampuan kerja terhadap Kinerja

Kemampuan kerja pegawai akan mempengaruhi tingkat kinerja perusahaan, apabila pegawai memiliki tingkat kemampuan kerja yang tinggi maka kinerja pegawai juga akan meningkat sehingga akan mempengaruhi hasil produksi perusahaan.

Menurut (Robbins & Judge, 2017) menyatakan bahwa “kemampuan individu adalah suatu kapasitas yang dimiliki seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”. Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017), (Sembiring et al., 2021) menyimpulkan bahwa secara parsial kemampuan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2-1
Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja

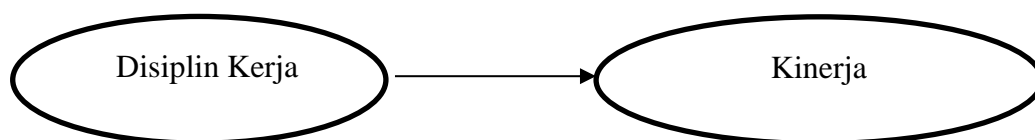
2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja

Dengan adanya disiplin maka kinerja akan meningkat. Disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Disiplin kerja karyawan sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap

karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya (Sutrisno, 2018).

Semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan dan semakin besar motivasi yang diberikan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap karyawan diperusahaan secara keseluruhan. Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan sangat relevan dengan pendapat yang dikemukakan oleh ahli dari penelitian terdahulu.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tanjung, 2015), (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2016); (Kamal, 2015), (Arif et al., 2019), (Arda, 2017), (Arianty, 2016), (Nasution & Lesmana, 2018); (Prayogi et al., 2019); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Faustyna & Jumani, 2015); (Arianty, 2016); (Farisi et al., 2020); (Azhar et al., 2020); dan (Siswadi, 2016), (Bahri, S., Afandi, 2020), menyimpulkan bahwa: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap disiplin kerja karyawan agar kinerja diri masing-masing pegawai tersebut dapat ditingkatkan.



Gambar 2-2

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

2.2.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

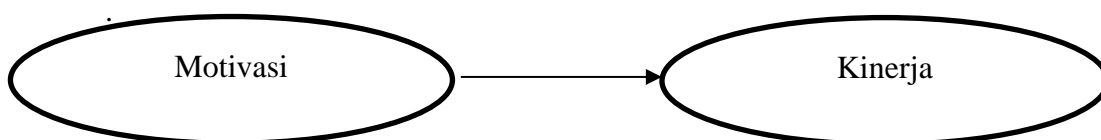
Motivasi kerja amat sangat dibutuhkan untuk suatu pekerjaan, karena pada dasarnya manusia mudah di motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya, sehingga kebutuhan-kebutuhan yang lainnya akan lebih termotivasi untuk dicapai (keamanan/keselamatan, penerimaan, penghargaan, dan aktualisasi

diri). Manusia tidak mungkin langsung, mencapai kebutuhan yang lebih tinggi tanpa melalui kebutuhan dasar (kebutuhan fisik). Pentingnya motivasi dalam organisasi sehingga menyebabkan seseorang akan bekerja jika ada motivasi karena tanpa motif, orang tidak akan berbuat sesuatu. Motivasi dapat timbul dari dalam karena adanya kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal tetapi tidak dapat pila dirangsang. Rangsangan dari luar dapat berbentuk fisik atau non fisik yang disebut dengan motivasi sedangkan bendanya dinamakan motivator.

Dari beberapa penelitian disebutkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan dalam penelitian ini juga menyatakan bahwa motivasi merupakan factor dominan yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan, Hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan yaitu semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka prestasi yang dihasilkan juga semakin efektif dan kompeten didalam bidangnya. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperatikan. Salah satu hasil penelitian terdahulu (Lesmana, 2019), (Jufrizen, 2017), (Hasibuan & Silvy, 2019); (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Fransiska & Tupti, 2020), (Jufrizen et al., 2020); (Tanjung, 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Rizal & Radiman, 2019); (Jufrizen, 2017); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Gultom, 2014); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Hidayat et al.,

2020); (Farisi et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019) dan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Dari pengertian diatas penulis menyimpulkan adanya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai.



Gambar 2-3
Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

2.2.4 Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja

(Mangkunegara, 2016) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain dari pada itu dalam pencapaian kinerja pegawai juga dituntut kemampuan dan semangat kerja setiap pegawai didalam organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu disini dapat kita ketahui betapa pentingnya kinerja pegawai yang tinggi terhadap kemajuan suatu organisasi atau perusahaan.

Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku. (Siagian, 2013) Disiplin dalam arti yang positif yang dikemukakan beberapa ahli berikut ini. Dengan kaitanya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi yang berlaku.

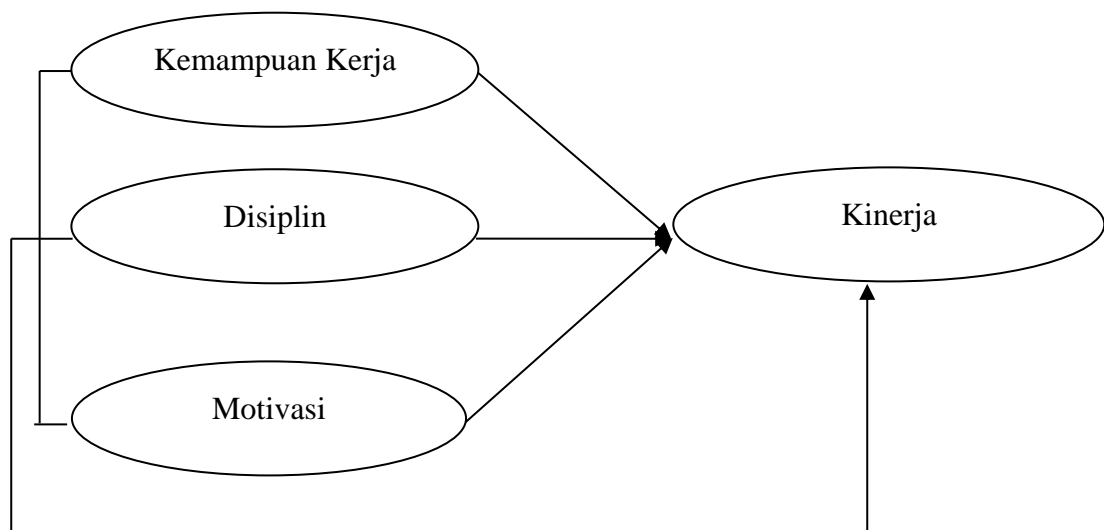
Menurut (Amirullah, 2015) mengemukakan Motivasi adalah Proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan.

Tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik karyawan maupun sumber daya lainnya. Di lain pihak dari segi aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar secara produktif berhasil mencapai tujuan.

Kinerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu tergantung dari sumberdaya manusia yang ada pada perusahaan itu. Perusahaan yang produktif adalah perusahaan yang memiliki kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian (Sembiring et al., 2021) (Nasution & Lesmana, 2018) bahwa terdapat Pengaruh Disiplin Kerja dan Supervisi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

Berdasarkan telaah pustaka yang telah dilakukan diatas, maka model pemikiran teoritis yang dikembangkan pada penelitian ini terlihat pada gambar berikut ini :



Gambar 2.4 Kerangka/ Konseptual Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Rusiadi, 2014). Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor kesyahbandaran Utama Belawan.
2. Ada pengaruh disiplin Terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelola Kantor kesyahbandaran Utama Belawan.
3. Ada pengaruh Pengaruh motivasi Terhadap Kinerja karyawan pada Kantor kesyahbandaran Utama Belawan.
4. Ada pengaruh kemampuan kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan pada Kantor kesyahbandaran Utama Belawan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan penelitian ini adalah penelitian asosiatif dan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisis, hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel. Menurut (Sugiyono, 2015) Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini menjadi definisi operasional adalah:

3.2.1 Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Adapun Indikator Kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.1
Indikator Kinerja

NO	Indikator
1	Kuantitas hasil kerja
2	Kualitas hasil kerja
3	Efesiensi dalam melaksanakan tugas
4	Disiplin kerja
5	Inisiatif
6	Ketelitian
7	Kepemimpinan
8	Kejujuran
9	Kreativitas

Sumber: (Affandi, 2018)

3.2.2 Kemampuan Kerja (X_1)

Kemampuan ialah sifat bawaan lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 3.2
Indikator Kemampuan

No	Indikator
1	Keahlian dan keterampilan
2	Tanggung jawab bekerja
3	Kemampuan bekerja sama
4	Ketepatan waktu bekerja
5	Hasil kerja
6	Masa kerja

Sumber: (Mangkunegara, 2016)

3.2.3 Disiplin (X_2)

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Tabel 3.3 Indikator Disiplin

NO	Indikator
1	Tingkat Kehadiran
2	Tata Cara Kerja
3	Ketaatan pada atasan
4	Kesadaran Bekerja
5	Tanggung jawab

Sumber:(Agustini, 2013)

3.2.4 Motivasi (X₃)

Motivasi adalah Dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sarasanya, kepentingan kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

Tabel 3.4 Indikator Motivasi

No	Indikator Motivasi
1	Kerja keras
2	Orientasi masa depan
3	Tingkat cita-cita yang tinggi
4	Orientasi tugas/sasaran
5	Usaha untuk maju
6	Ketekunan
7	Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli
8	Pemanfaatan waktu

Sumber: (Sunyoto, 2014)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat

Dalam melakukan penelitian penulis langsung mengadakan penelitian ke tempat objek penelitian yaitu Kantor Syhbandaran Utama Belawan Yang beralamat Jl. Veteran No.214, Belawan I, Medan Kota Belawan, Kota Medan, Sumatera Utara 20411.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai awal minggu pertama januari 2023 minggu hingga akhir September 2023. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Januari				Febaruar i				Maret				April				Sept			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal/ Pengajuan Judul	■	■	■	■																
2	Penyusunan Skripsi					■	■	■	■												
3	Bimbingan Skripsi									■	■	■	■								
4	Seminar Skripsi													■							
5	Perbaikan/ Acc Skripsi														■	■	■				
6	Pengolahan Data														■	■	■				
7	Penyusunan Skripsi																		■	■	■
8	Bimbingan Skripsi																		■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																				■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2015) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan pernyataan di atas maka yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Syhbandaran Utama Belawan yang berjumlah 291 orang pegawai.

Tabel 3.6
Populasi

No	Bagian	Jumlah
1	Bagian Tata Usaha	38
2	Bagian Kepegawaian, Umum dan Humas	26
3	Bidang Status Hukum dan Sertifikat	18
4	Seksi Sertifikasi Keselamatan Kapal	21
5	Seksi Sertifikasi Pencegahan Pencemaran Dan Manajemen Keselamatan Kapal	17
6	Bidang Keselamatan Berlayar	15
7	Seksi Tertib Bandar	12
8	Seksi Tertib Berlayar	28
9	Bidang Penjagaan, Patroli dan Penyidikan	28
10	Seksi Patroli	41
11	Seksi Penunjang Keselamatan dan Penyidik	25
Jumlah		291

3.4.2 Sample

Menurut (Sugiyono, 2012) menyatakan bahwa “sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil digunakan rumus Slovin. (Ginting, 2012).

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

keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : presisi (10% = 0,1)

dengan rumus tersebut maka dapat dicari sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{291}{1 + 1,56}$$

n = 84,42 (digenapkan menjadi 84)

Melalui perhitungan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebesar 84,42 Angket tersebut dibulatkan sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 84 orang pegawai. Kemudian untuk menarik sampel dari populasi digunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata/golongan yang ada dalam populasi itu (Ginting, 2012).

Tabel 3.6
Sample

No	Bagian	Jumlah
1	Bagian Tata Usaha	8
2	Bagian Kepegawaian, Umum dan Humas	8
3	Bidang Status Hukum dan Sertifikat	4
4	Seksi Sertifikasi Keselamatan Kapal	4
5	Seksi Sertifikasi Pencegahan Pencemaran Dan Manajemen Keselamatan Kapal	5
6	Bidang Keselamatan Berlayar	6
7	Seksi Tertib Bandar	6
8	Seksi Tertib Berlayar	8
9	Bidang Penjagaan, Patroli dan Penyidikan	16
10	Seksi Patroli	13
11	Seksi Penunjang Keselamatan dan Penyidik	6
Jumlah		84

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

3.5.1 Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi menurut (Juliandi et al., 2014) adalah menyelidiki rekaman-rekaman data yang telah berlalu. Jadi, studi dokumentasi merupakan metode untuk mencari data tertulis mengenai suatu hal yang diteliti dimana data

tersebut dapat digunakan untuk nguji, menafsirkan, dan meramalkan atau membuat kesimpulan.

3.5.2 Angket

Menurut (Juliandi et al., 2014) Angket adalah pertanyaan/ pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/ persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti . Dalam penelitian ini angket di bagikan secara online atau menggunakan google form kepada Kantor kesyahbandaran Utama Belawan . Kuesioner ini menggunakan skala likert dan setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi jawaban, yaitu:

Tabel 3.7 Skala Likert

Opsi Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (William G. Zikmund & Barry J. Babin, 2013, hal 43)

Dengan sebuah skala likert, responden mengindikasikan sikap mereka dengan menandai seberapa besar mereka setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang terstruktur dengan sangat hati hati. Hasil dari skala menunjukkan sikap responden mulai dari sangat positif sampai pada sangat negatif. Agar kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu skala pengukuran di sebut valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dengan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apan yang seharusnya dikalukan (Kuncoro, 2013). Dapat dilihat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai korelasi adalah positif dan probalitas yang di hitung < nilai probalitas yang ditetapkan sebesar 0,05(*sig 2 – tailed* < α 0,05).

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

(Juliandi et al., 2014, hal 77)

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antara variabel (X) dan variabel (Y)

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x y)$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Berikut ini adalah hasil validitas masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kemampuan Kerja (X₁)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1.	0,552	0,212	Valid
2.	0,537	0,212	Valid
3.	0,515	0,212	Valid
4.	0,436	0,212	Valid
5.	0,584	0,212	Valid
6.	0,586	0,212	Valid
7.	0,481	0,212	Valid
8.	0,413	0,212	Valid
9.	0,511	0,212	Valid
10	0,604	0,212	Valid
11.	0,511	0,212	Valid
12	0,604	0,212	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

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

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂)

No. Butir	r _{hitung}	r _{table}	Status
1.	0,721	0,212	Valid
2.	0,749	0,212	Valid
3.	0,571	0,212	Valid
4.	0,665	0,212	Valid
5.	0,599	0,212	Valid
6.	0,476	0,212	Valid
7.	0,711	0,212	Valid
8.	0,655	0,212	Valid
9.	0,679	0,212	Valid
10.	0,525	0,212	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

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

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X₃)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,428	0,212	Valid
2.	0,498	0,212	Valid
3.	0,561	0,212	Valid
4.	0,458	0,212	Valid
5.	0,520	0,212	Valid
6.	0,384	0,212	Valid
7.	0,442	0,212	Valid
8.	0,543	0,212	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

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

Tabel 3.11
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,569	0,212	Valid
2.	0,363	0,212	Valid
3.	0,462	0,212	Valid
4.	0,660	0,212	Valid
5.	0,481	0,212	Valid
6.	0,678	0,212	Valid
7.	0,519	0,212	Valid
8.	0,620	0,212	Valid
9.	0,650	0,212	Valid
10.	0,356	0,212	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

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

b. Uji Realiabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menunjang dan membuktikan bahwa suatu instrument data dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik.

Untuk menguji reabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0.60 (Kuncoro, 2013). Dapat dilihat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_i = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^{12}} \right]$$

(Kuncoro, 2013)

Keterangan:

- R_i : Reliabilitas instrumen
 σ_1^2 : Varians Total
 k : Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma b^2$: Jumlah varians butir

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

Tabel 3.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, X₃ dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Kemampuan Kerja (X ₁)	0,736	Reliabel
Displin Kerja (X ₂)	0,691	Reliabel
Komptensi (X ₃)	0,714	Reliabel
Kinerja (Y)	0,734	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

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

3.6 Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut (Kuncoro, 2013) data kuantitatif adalah data yang di ukur dalam suatu skala numeric (angka). Pendekatan penelitian yang dilakukan peneliti asosiatif.

Menurut (Martono, 2016). Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Metode ini digunakan penulis untuk mengetahui pengaruh hubungan dari variabel variabel independen, yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan insetif terhadap variable dependen yaitu kinerja. Perumusan regresi dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3$$

Sumber :(Sugiyono, 2017, hal 277)

Dimana :

Keterangan:

Y : Kinerja

a : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_2$: Besar koefisien dari masing-masing variabel

X_1 : Kemampuan Kerja

X_2 : Disiplin

X_3 : Motivasi

e : Error

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan untuk penelitian adalah model

yang terbaik jika model adalah model yang baik maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis (Juliandi et al., 2014a).

Ada beberapa pengujian asumsi klasik yaitu:

a. Uji Normalitas

Untuk melihat variabel terikat dan variabel bebas yang memiliki distribusi normal atau tidak perlu pengujian normalitas. Pengujian normalitas data yang dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2014).

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat, apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

- a) Jika data meyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pada distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data meyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atai grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi klasik (Ghozali, 2016).

b. Uji Heteroskedastisitas

Hetrokedastisitas mengakibatkan kemampuan prediksi dari koefisien dalam model menjadi tidak efisien dan tidak memiliki banyak keberartian. Analisis regresi menghendaki bahwa varian tiap unsur pengganggu menunjukkan kondisi konstan

yang besarnya sama dengan deviasi kuadrat dan merupakan asumsi homokedastisitas (Sopiah & Sangadji, 2010, hal 249).

Uji ini digunakan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan lain dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik *scatterplot*. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik *plots* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu: ZPRED dengan residual SRESID. Hasil SPSS menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik meyebar secara acak di atas angka 0 pada sumbu Y. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu , maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Tujuan ini adalah tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel variabel penjelas pada model tersebut yang diindikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas (Sopiah & Sangadji, 2010, hal 249).

Uji Multikolinearitas di gunakan untuk mengetahui apakah dalam garis di tentukan adanya korelasi yang tinggi antara diantara variabel bebas. Dasar

pengambilan keputusan yang di gunakan untuk menentukan miltikolinearitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai VIF (*Variance Inflation Fator*) > 10 dan nilai *tolerance* $< 0,1$ maka akan terjadi masalah multikolinearitas.
- 2) Jika VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,1$ maka tidak terjadi maslah multikolinearitas.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah data paling penting adalah data paling karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian.

a. Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikasi individual yaitu menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji-t dengan rumus :

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

Sumber : (Rukajat, 2018, hal 71)

Keterangan:

R = Nilai Korelasi Parsial

N = Jumlah Sampel

Tahap-tahap :

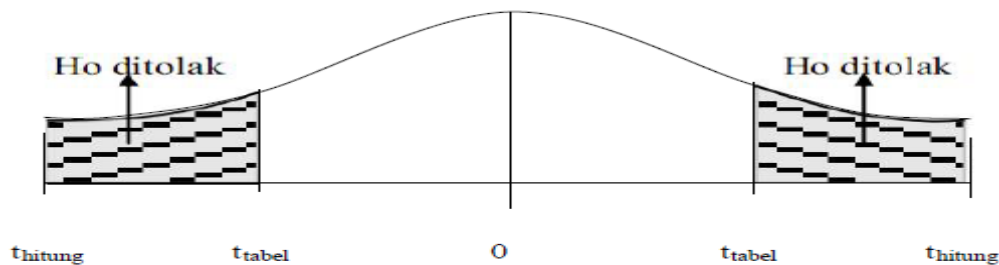
a) Bentuk Pengujian

$H_0 : \beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

b) Kriteria Pengujian Hipotesis

- 1) Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima. Artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian X terhadap Y

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat, serta untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki hubungan simultan terhadap variabel terikat atau koefisien regresi sama dengan nol. Rumus uji F sebagai berikut (Sugiyono, 2016):

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

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Keterangan :

Fh = Nilai F hitung

R^2 = Koefisien Korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Kriteria Pengambilan Keputusan

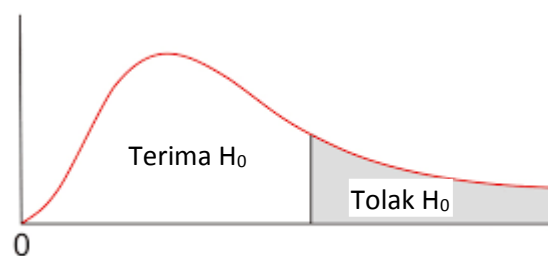
$F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima. Artinya variable bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

$F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Artinya variable bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Kriteria Bentuk Pengujian

H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel *independent* dan variabel *dependent* yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang di temukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini ditanyakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut:

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

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Keterangan:

D : Determinasi

R : Nilai Korelasi Berganda

100% : Pesentase Kontribusi

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 12 pernyataan untuk variabel Kemampuan Kerja (X_1), 10 pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X_2), 8 pernyataan untuk variabel Motivasi (X_3) dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 84 orang responden yaitu Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan 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 Kemampuan Kerja, variabel Disiplin Kerja dan variabel Motivasi maupun variabel Kinerja.

4.1.1.1 Karakteristik Responden

Berikut ini adalah karakteristik responden yang ada pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

Tabel 4.2.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	50	59.4	59.4	59.4
Laki-laki	34	40.6	40.6	100.0
Total	84	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 50 orang pegawai perempuan (59,4%) dan 34 orang pegawai laki-laki (40,6) dari total keseluruhan 84 orang pegawai.

Tabel 4.3.
Distribusi Responden Berdasarkan Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 Tahun	4	4.76	4.76	4.76
25-35 Tahun	30	47.6	47.6	47.6
36-45 Tahun	32	42.9	42.9	42.9
> 45 Tahun	4	4.76	4.76	100.0
Total	84	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pegawai yang berusia > 25 tahun atau sebesar (4,76%), 30 orang pegawai yang berusia 25-35 tahun atau sebesar (47,6%), 32 orang pegawai yang berusia 36-45 tahun atau sebesar (42,9%), dan 4 orang pegawai yang berusia >45 tahun atau sebesar (4,76%).

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	16	19.1	19.1	19.1
	Sarjana	68	80.9	80.9	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 16 orang pegawai berpendidikan Diploma atau sebesar (19,1%), 68 orang pegawai berpendidikan Sarjana atau sebesar (80,9%).

4.1.1.2 Distribusi Jawaban Responden

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

a. Variabel Kemampuan Kerja

Tabel 4.5
Skor Angket untuk Variabel Kemampuan Kerja (X1)

Alternatif Jawaban													
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH		
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	31	36.9	46	54.8	7	8.3	0	0	0	0	84	100%	
2	19	22.6	54	64.3	11	13.1	0	0	0	0	84	100%	
3	33	39.3	45	53.6	6	7.1	0	0	0	0	84	100%	
4	24	28.6	53	63.1	7	8.3	0	0	0	0	84	100%	
5	26	31.0	47	56.0	11	13.1	0	0	0	0	84	100%	
6	25	29.8	52	61.9	7	8.3	0	0	0	0	84	100%	
7	29	34.5	49	58.3	6	7.1	0	0	0	0	84	100%	
8	33	39.3	45	53.6	6	7.1	0	0	0	0	84	100%	
9	30	35.7	34	40.5	13	15.5	7	8.3	0	0	84	100%	
10	30	35.7	25	29.8	29	34.5	0	0	0	0	84	100%	
12	26	31.0	51	60.7	7	8.3	0	0	0	0	84	100%	
13	21	25.0	52	61.9	11	13.1	0	0	0	0	84	100%	

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Tingkat pendidikan formal yang saya miliki mendukung pekerjaan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 46 orang atau 54.8%.
- 2) Jawaban responden tentang Ilmu yang saya miliki memudahkan saya mengerjakan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 54 orang atau 64.3%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 53.6%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya bekerja dengan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 53 orang atau 63.1%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya memiliki kemampuan yang cepat dalam menguasai pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 47 orang atau 56%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya cepat beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 52 orang atau 61.9%.
- 7) Jawaban responden tentang saya melakukan pekerjaan yang diberikan atasan dengan rapi dan teliti, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 49 orang atau 58.3%.

- 8) Jawaban responden tentang Saya berfikir cepat dalam memecahkan masalah pekerjaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang atau 53.6%.
- 9) Jawaban responden tentang Ketelitian sangat diperlukan dalam pekerjaan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 40.5%.
- 10) Jawaban responden tentang Dalam bekerja saya dapat berkonsentrasi dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 35.7%.
- 11) Jawaban responden tentang Penguasaan kerja membuat saya lebih memahami pekerjaan dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 51 orang atau 60.7%.
- 12) Jawaban responden tentang Pengalaman kerja membuat saya bisa memberikan masukan kepada rekan kerja yang lain, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 52 orang atau 61.9%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk Kemampuan Kerja, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa Tingkat pendidikan formal yang saya miliki mendukung pekerjaan saya, Ilmu yang saya miliki memudahkan saya mengerjakan pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, Saya bekerja dengan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama, berfikir cepat dalam memecahkan masalah pekerjaan, Penguasaan kerja membuat saya lebih memahami pekerjaan dengan baik, Pengalaman kerja membuat saya bisa memberikan masukan kepada rekan kerja yang lain.

b. Variabel Disiplin Kerja

Tabel. 4.6 Skor Angket untuk Disiplin Kerja (X2)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	23.8	42	50.0	16	19.0	6	7.1	0	0	84	100%
2	28	33.3	36	42.9	15	17.9	5	6.0	0	0	84	100%
3	16	19.0	53	63.1	15	17.9	0	0	0	0	84	100%
4	20	23.8	50	59.5	14	16.7	0	0	0	0	84	100%
5	16	19.0	54	64.3	13	15.5	1	1.2	0	0	84	100%
6	19	22.6	51	60.7	13	15.5	1	1.2	0	0	84	100%
7	14	16.7	44	52.4	22	26.2	4	4.8	0	0	84	100%
8	12	14.3	57	67.9	7	8.3	8	9.5	0	0	84	100%
9	14	16.7	50	59.5	16	19.0	4	4.8	0	0	84	100%
10	18	21.4	55	65.5	8	9.5	3	3.6	0	0	84	100%

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 42 orang atau 50%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 42.6%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 53 orang atau 63.1%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya mempunyai keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 50 orang atau 59.5%.

- 5) Jawaban responden tentang Pemimpin saya memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 54 orang atau 64.3%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 51 orang atau 60.7%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya mengawali dan mengakhiri pekerjaan dengan tepat waktu, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 44 orang atau 52.4%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha membuat suasana yang baru dala bekerja agar tidak merasa jenuh, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 57 orang atau 67.9%.
- 9) Jawaban responden tentang Saya akan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 50 orang atau 59.5%.
- 10) Jawaban responden tentang Saya tidak akan mengeluh dan selalu bersemangat dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 55 orang atau 65.5%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable disiplin kerja, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa pernyataan pada semua indicator baik itu Tingkat Kehadiran, Tata Cara Kerja, Ketaatan pada atasan, Kesadaran Bekerja maupun tanggung jawab mayoritas responden menjawab setuju.

c. Variabel Motivasi

Tabel. 4.7
Skor Angket untuk Variabel Motivasi (X3)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	26.2	51	60.7	11	13.1	0	0	0	0	84	100%
2	28	33.3	48	57.1	8	9.5	0	0	0	0	84	100%
3	19	22.6	49	58.3	16	19.0	0	0	0	0	84	100%
4	34	40.5	37	44.0	13	15.5	0	0	0	0	84	100%
5	1	1.2	67	79.8	14	16.7	2	2.4	0	0	84	100%
6	4	4.8	70	83.3	10	11.9	0	0	0	0	84	100%
7	4	4.8	72	85.7	7	8.3	1	1.2	0	0	84	100%
8	4	4.8	77	91.7	3	3.6	0	0	0	0	84	100%

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai harus bekerja keras serta wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 51 orang atau 60.7%.
- 2) Jawaban responden tentang Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 48 orang atau 57.1%.
- 3) Jawaban responden tentang Dalam mengerjakan pekerjaan setiap pegawai ingin mendapat pengakuan terhadap pekerjaannya darimasyarakat, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 49 orang atau 58.3%.
- 4) Jawaban responden tentang Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 44%.
- 5) Jawaban responden tentang Pegawai memiliki kewenangan dantanggungjawab terhadap keberhasilan kantor, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 67 orang atau 79.8%.

- 6) Jawaban responden tentang Saya akan menyelesaikan pekerjaan saya walau terkadang melewati jam pulang kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 70 orang atau 83.3%.
- 7) Jawaban responden tentang Rekan kerja dalam instansi merupakan orang-orang pilihan dari para ahli dibidangnya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 72 orang atau 85.7%.
- 8) Jawaban responden tentang Dalam bekerja saya akan berusaha memanfaatkan waktu seefisien mungkin, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 77 orang atau 91.7%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variabel Motivasi, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa pernyataan pada semua indikator baik itu kerja keras, orientasi masa kerja, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas dan sasaran, usaha untuk maju dan ketekunan responden menjawab setuju.

d. Variabel Kinerja

Tabel. 4.8
Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	26.2	53	63.1	8	9.5	1	1.2	0	0	84	100%
2	25	29.8	55	65.5	3	3.6	1	1.2	0	0	84	100%
3	22	26.2	51	60.7	11	13.1	0	0	0	0	84	100%
4	20	23.8	52	61.9	12	14.3	0	0	0	0	84	100%
5	22	26.2	53	63.1	9	10.7	0	0	0	0	84	100%
6	26	31.0	48	57.1	10	11.9	0	0	0	0	84	100%
7	22	26.2	47	56.0	15	17.9	0	0	0	0	84	100%
8	27	32.1	45	53.6	12	14.3	0	0	0	0	84	100%
9	26	31.0	50	59.5	8	9.5	0	0	0	0	84	100%
10	23	27.4	54	64.3	7	8.3	0	0	0	0	84	100%

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya akan berkerja sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 53 orang atau 63.1%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 55 orang atau 65,5%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya akan memanfaatkan waktu kerja sefeisen mungkin, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 51 orang atau 60.7%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya akan berusaha mematuhi segala peraturan yang diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 52 orang atau 61.9%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya akan berinisiatif ketika ada pekerjaan yang mendesak, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 53 orang atau 63,1%.
- 6) Jawaban responden tentang Setiap karyawan dituntut untuk bekerja dengan teliti, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 48 orang atau 57,1%.
- 7) Jawaban responden tentang Pimpinan menjadi panutan saya dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 47 orang atau 56%.
- 8) Jawaban responden tentang Pemimpin bertindak cepat ketika ada permasalahan yang dihadapi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 53.6%.

- 9) Jawaban responden tentang Karyawan dituntut untuk jujur dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 50 orang atau 59.5%.
- 10) Jawaban responden tentang Saya akan bekerja sesuai dengan kreativitas yang saya miliki, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 54 orang atau 64,3%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk kinerja, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa pernyataan pada semua indikator baik itu Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Efisiensi dalam melaksanakan tugas, Disiplin kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran maupun Kreativitas mayoritas responden menjawab setuju.

4.1.2 Pengujian Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan program SPSS tentang pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja 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)	11.567	5.885	
Kemampuan Kerja	.261	.079	.339
Disiplin Kerja	.166	.066	.248
Motivasi	.254	.139	.178

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 20 didapat hasil :

$$a = 11,567$$

$$b_1 = 0,166$$

$$b_2 = 0,261$$

$$b_3 = 0,254$$

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

$$Y = 11,567 + 0,166X_1 + 0,261X_2 + 0,254X_3$$

Keterangan :

- a) Nilai $a = 11,567$ menunjukkan bahwa jika independen yaitu Kemampuan Kerja (X_1) Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja (Y) adalah sebesar 11,567.
- b) Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,261$ menunjukkan apabila Kemampuan Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan sebesar 26,1%. Kontribusi yang diberikan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja sebesar 26,1%.
- c) Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,166$ menunjukkan apabila Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan sebesar 16,6%. Kontribusi yang diberikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja sebesar 16,6%.

- d) Nilai koefisien regresi $X_3 = 0,254$ menunjukkan apabila Motivasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan sebesar 25,4%. Kontribusi yang diberikan Motivasi terhadap Kinerja sebesar 25,4%.

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 (Kinerja). Variabel X_1 (Kemampuan Kerja) memiliki kontribusi relatif yang paling besar diantara ketiga variabel.

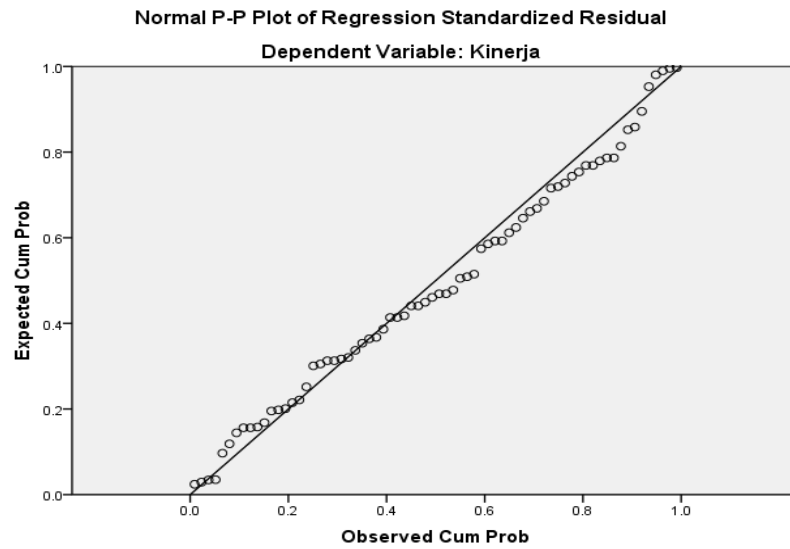
4.1.3 Pengujian Asumsi Klasik

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 :

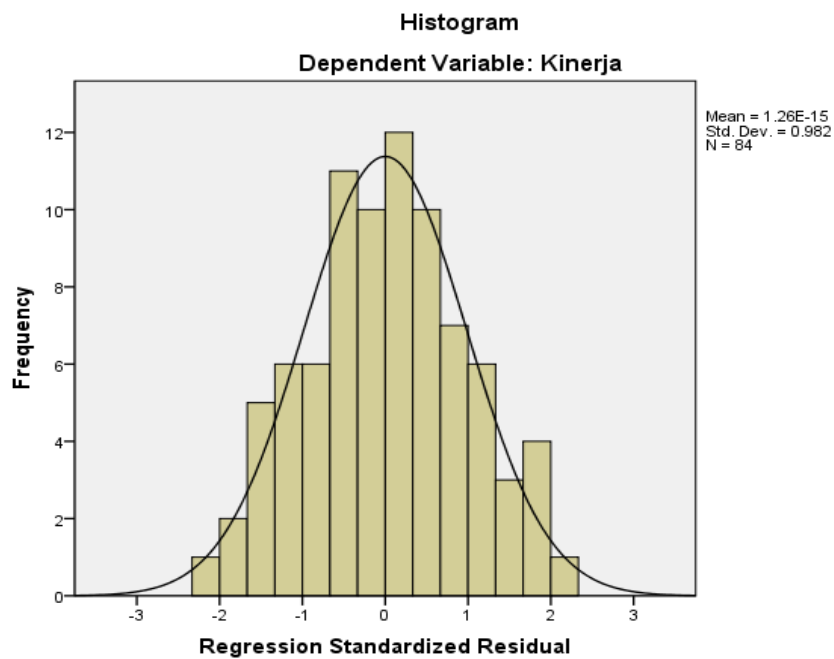
a. Normalitas

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, 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

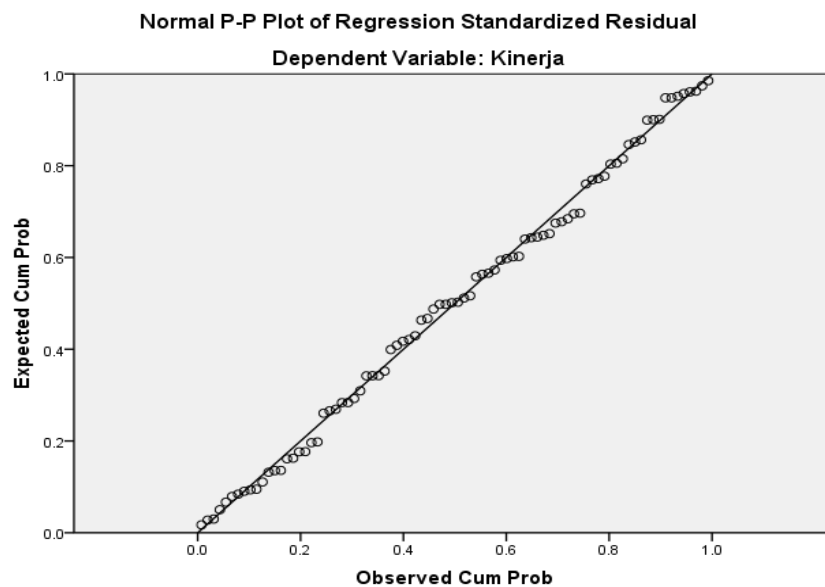
Coefficients^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kemampuan Kerja	.817	1.223
Disiplin Kerja	.874	1.145
Motivasi	.916	1.092

a. Dependent Variable: Kinerja

Kedua variabel independen yaitu pelatihan dan keselamatan, kesehatan kerja memiliki nilai inflasi varian (*Varians inflasi factor / 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)

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

Tabel 4.4 Uji t Coefficients^a

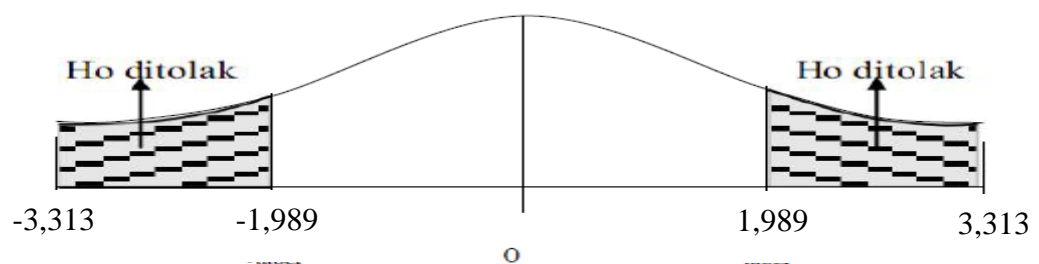
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.567	5.885		1.965	.053
Kemampuan Kerja	.261	.079	.339	3.313	.001
Disiplin Kerja	.166	.066	.248	2.505	.014
Motivasi	.254	.139	.178	4.835	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah (2023)

1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja

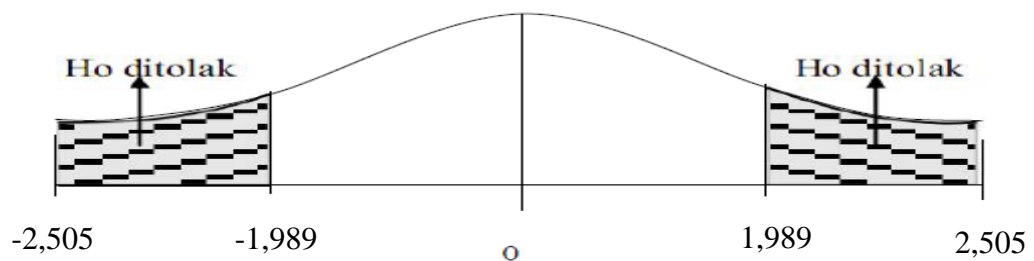
Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel Kemampuan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh t hitung 3,313 dengan probabilitas sig 0,001 < dari $\alpha = 0,05$. Dikethau bahwa $t_{tabel} 1,989$. Maka dalam penelitian ini $t_{hitung} > t_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 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 Kemampuan Kerja terhadap Kinerja

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

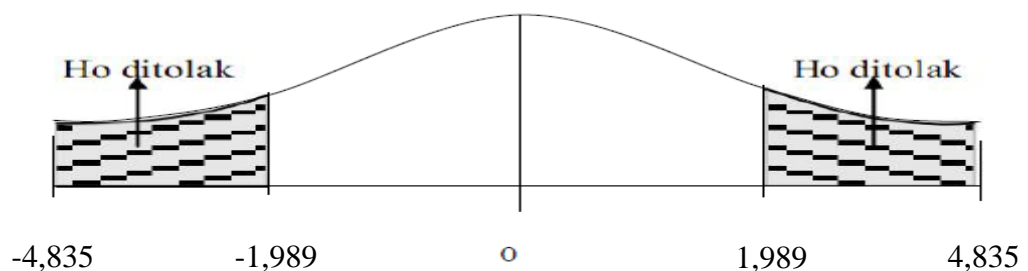
Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) diperoleh t hitung sebesar 2,505 dengan probabilitas sig 0,014 < dari $\alpha = 0,05$. Dikethaui bahwa t_{tabel} 1,989. Maka dalam penelitian ini $t_{hitung} > t_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. sehingga dalam penelitian ini H_a diterima dan H_o tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



Gambar 4.6 Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel Motivasi (X_3) terhadap Kinerja (Y) diperoleh t hitung 4,835 dengan probabilitas sig 0,000 < dari $\alpha = 0,05$. Dikethaui bahwa t_{tabel} 1,989. Maka dalam penelitian ini $t_{hitung} > t_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. sehingga dalam penelitian ini H_a diterima dan H_o tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



Gambar 4.7 Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

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^b

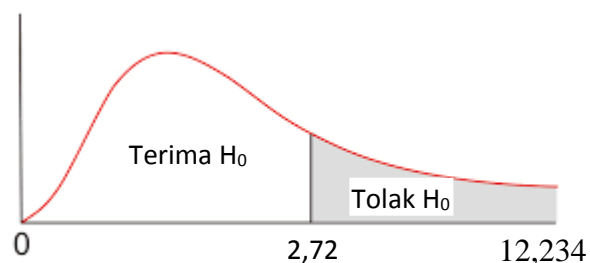
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	252.240	3	84.080	12.234	.000 ^a
	Residual	549.796	80	6.872		
	Total	802.036	83			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2023)

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 12,234 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,72 dengan sig $0.000 < \alpha = 0,05$ atau $F_{tabel} 12,234 >$ dari $F_{hitung} 2,72$ diperoleh nilai signifikansi $0.000 <$ dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Kemampuan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (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 Kemampuan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap Kinerja (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	Change Statistics					Durbin Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.561 ^a	.314	.289	2.62154	.314	12.234	3	80	.000	1.506

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,561 \times 100\% \\
 &= 31,4\%
 \end{aligned}$$

Nilai R Square diketahui adalah 0,314 atau 31,4% menunjukkan sekitar 31,4% variabel Kinerja (Y) dipengaruhi Kemampuan Kerja (X_1), Disiplin (X_2) dan Motivasi (X_3). Sisanya 34,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

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

1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh variabel Kemampuan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $3,313 > t_{tabel} 1,989$ dengan probabilitas $sig 0,001 <$ dari $\alpha = 0,05$. Dengan pengaruh seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_1 (Kemampuan Kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kinerja).

Kemampuan kerja pegawai akan mempengaruhi tingkat kinerja perusahaan, apabila pegawai memiliki tingkat kemampuan kerja yang tinggi maka kinerja pegawai juga akan meningkat sehingga akan mempengaruhi hasil produksi perusahaan.

Menurut (Robbins & Judge, 2017) menyatakan bahwa “kemampuan individu adalah suatu kapasitas yang dimiliki seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”. Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017), (Sembiring et al., 2021) menyimpulkan bahwa secara parsial kemampuan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $2,505 > t_{tabel} 1,989$ dengan probabilitas $sig 0,014 <$ dari $\alpha = 0,05$. Dengan pengaruh seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_2 (Disiplin Kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kinerja).

Dengan adanya disiplin maka kinerja akan meningkat. Disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya

untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Disiplin kerja karyawan sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya (Sutrisno, 2012).

Semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan dan semakin besar motivasi yang diberikan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap karyawan diperusahaan secara keseluruhan. Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan sangat relevan dengan pendapat yang dikemukakan oleh ahli dari penelitian terdahulu.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tanjung, 2015), (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2016); (Kamal, 2015), (Arif et al., 2019), (Arda, 2017), (Arianty, 2016), (Nasution & Lesmana, 2018); (Prayogi et al., 2019); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Faustyna & Jumani, 2015); (Arianty, 2016); (Farisi et al., 2020); (Azhar et al., 2020); dan (Siswadi, 2016), (Bahri, 2020), menyimpulkan bahwa: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap disiplin kerja karyawan agar kinerja diri masing-masing pegawai tersebut dapat ditingkatkan.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh variabel Motivasi (X_3) terhadap Kinerja (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $4,835 > t_{tabel}$ 1,989 dengan probabilitas sig $0,000 <$ dari $\alpha = 0,05$. Dengan pengaruh seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_3 (Motivasi) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kinerja).

Motivasi kerja amat sangat dibutuhkan untuk suatu pekerjaan, karena pada dasarnya manusia mudah di motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya, sehingga kebutuhan-kebutuhan yang lainnya akan lebih termotivasi untuk dicapai (keamanan/keselamatan, penerimaan, penghargaan, dan aktualisasi diri). Manusia tidak mungkin langsung, mencapai kebutuhan yang lebih tinggi tanpa melalui kebutuhan dasar (kebutuhan fisik). Pentingnya motivasi dalam organisasi sehingga menyebabkan seseorang akan bekerja jika ada motivasi karena tanpa motif, orang tidak akan berbuat sesuatu. Motivasi dapat timbul dari dalam karena adanya kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal tetapi tidak dapat pila dirangsang. Rangsangan dari luar dapat berbentuk fisik atau non fisik yang disebut dengan motivasi sedangkan bendanya dinamakan motivator.

Dari beberapa penelitian disebutkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan dalam penelitian ini juga menyatakan bahwa motivasi merupakan factor dominan yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan, Hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan yaitu semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka prestasi yang dihasilkan juga semakin efektif dan kompeten didalam bidangnya. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperatikan. Salah satu hasil penelitian terdahulu (Lesmana, 2019), (Jufrizen, 2017), (Hasibuan & Silvy, 2019); (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Fransiska & Tupti, 2020), (Jufrizen et al., 2020); (Tanjung, 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Rizal & Radiman, 2019); (Jufrizen, 2017); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Gultom, 2014); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Hidayat et al.,

2020); (Farisi et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019) dan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

4. Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja , dan Motivasi terhadap Kinerja

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 12,234 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,72 dengan $\text{sig } 0.000 < \alpha = 0,05$ atau $F_{hitung} 12,234 >$ dari $F_{tabel} 2,72$ diperoleh nilai signifikansi $0.000 <$ dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Kemampuan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$.

Berhasilnya pencapaian keuntungan sesuai rencana strategi bisnis, merupakan wujud dari eksistensi organisasi atau perusahaan sejenis. Eksistensi seperti itu sangat tergantung pada pembayaran upah atau gaji dan Motivasi lainnya yang sesuai atau layak dengan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja lingkungannya, bukan pada pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakannya. Pekerjaan yang diperintahkan belum tentu dikerjakan, bilamana motivasi untuk mengerjakannya rendah. Salah satu faktor yang sangat besar pengaruhnya pada motivasi kerja.

Menurut (Amirullah, 2015) mengemukakan Motivasi adalah Proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik karyawan maupun sumber daya lainnya. Di lain pihak dari segi aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar secara produktif berhasil mencapai tujuan.

Hasil penelitian (Nasution & Lesmana, 2018a) bahwa terdapat Pengaruh Disiplin Kerja dan Supervisi terhadap Peningkatan Kinerja pegawai pada kantor kesyahbadaran utama belawan.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut peneliti (Lesamana & Putri, 2018), (Sukoco et al., 2020) bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen da;am penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

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

1. Ada pengaruh yang signifikan antara Kemampuan Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan. Sehingga Kemampuan Kerja tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Kemampuan Kerja rendah atau menurun, maka Kinerja akan menurun.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan. Sehingga apabila Disiplin Kerja tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Disiplin Kerja rendah atau menurun, maka Kinerja akan menurun.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan. Sehingga apabila Motivasi meningkat, maka Kinerja jugameningkat. Sebaliknya apabila Motivasi rendah atau menurun maka Kinerja akan menurun.
4. Ada pengaruh yang signifikan antara Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan. Sehingga apabila Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila, Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi rendah atau menurun maka Kinerja akan menurun.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan, hal ini menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi adalah sesuatu yang sangat penting untuk meningkatkan Kinerja, maka penulis menyarankan kepada perusahaan:

1. Hendaknya perusahaan lebih memperhatikan Kemampuan Kerja yang diberikan agar terciptanya lebih kondusif dan merasa lebih nyaman dalam bekerja.
2. Mengenai Disiplin Kerja yang dilaksanakan seharusnya perusahaan lebih menerapkan peraturan yang ada dan lebih tegas dalam memberi teguran kepada pegawai yang tidak menaati peraturan yang berlaku.
3. Hendaknya organisasi memperhatikan Motivasi, karena dengan Motivasi yang baik diharapkan kinerja karyawan akan semakin meningkat
4. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan Kinerja. Jika Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi ditingkatkan maka Kinerja akan meningkat. Sehingga perlu dilakukan beberapa keputusan untuk memberikan Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi yang lebih baik sehingga nantinya Kinerja karyawan akan meningkat.

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 Kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 3 variabel, yaitu Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti kompensasi, lingkungan kerja, pengawasan 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

- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*.
- Agustini, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Unimed.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- 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. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- 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.
- Bahri, S., & Afandi, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Bismala, L. (2017). *Perilaku Organisasi*. Penerbit: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Emron, K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- 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.
- Fathoni, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- 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. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 224–234.
- Gibson, I. D. (2013). *Penilaian Kinerja*. Erlangga.
- Griffin, R. W. (2017). *Manajemen*. Erlangga.
- 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.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. BPFE.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Dasar-dasar Perbankan*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hery. (2015). *Analisis Kinerja Manajemen*. PT. Grasindo.
- 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.
- 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. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- 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., 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. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- 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.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- 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
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014a). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014b). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- 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.
- 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.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remadja Rosdakarya.
- 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.
- Manullang. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press.
- Mardiana. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grassindo.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mulyono. (2013). *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*. Mulyono, (2013), Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan, Yogyakarta: Ar Ruzz Media Group.

- Munandar, U. (2013). *Kreativitas & Keberbakatan Strategi Mewujudkan. Potensi Kreatif & Bakat*. Gramedia Pustaka.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018a). Influence of Work Discipline and Supervision To Increasing Employee Productivity in Pt. Citra Robin Sarana Medan. *The 11th International Workshop And Conference Of Asean Studies In Linguistics, Islamic And Arabic Education, Social Sciences And Educational Technology*, 2010, 742–750. <https://doi.org/10.31227/osf.io/bfjmp>
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018b). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi (KNEMA) 2018*, 1–16.
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada.
- 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.
- Priansa. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*. Raja Grafindo Persada.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Robbins, P. . (2014). *Manajemen, diterjemahkan oleh Bob Sabran*. Erlangga.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (13th ed.). Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach*. Deepublish.
- Rusiadi. (2014). *Metode Penelitian, manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel Cetakan Kedua*. USU Press.
- Sangadji, E. M., & Sopiah, S. (2015). *Metodologi Penelitian- Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. C.V ANDI OFFSER (PENERBIT ANDI).
- Sastrohadwiryo, S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia,. Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja

pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 130–143. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6775>

- Siagian, P. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- 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.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R& D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Budaya Organisasi*. Kencana Pranada Media.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Erlangga.
- 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.
- Tika, P. (2017). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Bumi Aksara.
- Uno, H. B. (2012). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat*. Rajawali Pers.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Zikmund, W. G., & Babin, B. J. (2013). *Menjelajahi Riset Pemasaran Exploring Marketing Research*. Salemba Empat.

Hal : Permohonan Menjadi Responden Penelitian

Lampiran : 1 (set) Angket

Medan, Agustus 2023

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Pegawai
Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan
di
Tempat
Dengan Hormat

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : NADIA AMANDA

NIM : 1905160471

Saya adalah mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul penelitian adalah “**Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan**”.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyak akan mengganggu ketenangan/kegiatan Bapak/Ibu. Saya akan menjamin kerahasiaan dari semua jawaban/opini yang telah siswa/i berikan. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi saya, dan hanya ringkasan dari analisis yang akan dipublikasikan. Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

NADIA AMANDA

KUESIONER PENELITIAN

IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden : (di isi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : < 25 thn 25-40 thn > 40 thn
4. Pendidikan : SMA D3 S1 Lainnya
5. Masa Kerja : < 5 thn 5- 10 thn >10 thn

KETERANGAN

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Bapak/Ibu diminta memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada angket ini yang sesuai keadaan, pendapat perasaan Bapak/Ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
2. Berikan tanda checklist (v) pada kolom yang dianggap sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu

VARIABEL KEMAMPUAN KERJA (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Keahlian dan keterampilan					
1.	Tingkat pendidikan formal yang saya miliki mendukung pekerjaan saya					
2.	Ilmu yang saya miliki memudahkan saya mengerjakan pekerjaan					
	Tanggung jawab bekerja					
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
4.	Saya bekerja dengan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama					
	Kemampuan bekerja sama					
5.	Saya memiliki kemampuan yang cepat dalam menguasai pekerjaan					
6.	Saya cepat beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan kerja					
	Ketepatan waktu bekerja					
7.	saya melakukan pekerjaan yang diberikan atasan dengan rapi dan teliti					
8.	Saya berfikir cepat dalam memecahkan masalah pekerjaan					
	Hasil Kerja					
9.	Ketelitian sangat diperlukan dalam pekerjaan saya					
10.	Dalam bekerja saya dapat berkonsentrasi dengan baik					
	Masa Kerja					
11.	Pengalam kerja memnbuat saya lebih mehamami pekerjaan dengan baik					
12.	Pengalaman kerja membuat saya bisa memberikan masukan kepada rekan kerja yang lain					

VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Tingkat Kehadiran					
1.	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja					
2.	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan					
	Tata Cara Kerja					
3.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya					
4.	Saya mempunyai keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya.					
	Ketaatan pada Atasan					
5.	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada saya.					
6.	Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan..					
	Kesadaran Bekerja					
7.	Saya mengawali dan mengakhiri pekerjaan dengan tepat waktu					
8.	Saya selalu berusaha membuat suasana yang baru dala bekerja agar tidak merasa jenuh					
	Tanggung jawab					
9.	Saya akan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan					
10.	Saya tidak akan mengeluh dan selalu bersemangat dalam bekerja					

VARIABEL MOTIVASI (X3)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kerja keras					
1.	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai harus bekerja kerasn serta wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan					
	Orientasi masa depan					
2.	Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir					
	Tingkat cita-cita yang tinggi					
3.	Dalam mengerjakan pekerjaan setiap pegawai ingin mendapat pengakuan terhadap pekerjaannya darimasyarakat					
	Orientasi tugas/sasaran					
4.	Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi					
	Usaha untuk maju					
5.	Pegawai memiliki kewenangan dantanggungjawab terhadap keberhasilan kantor					
	Ketekunan					
6.	Saya akan menyelesaikan pekerjaan saya walau terkadang melewati jam pulang kerja					
	Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli					
7.	Rekan kerja dalam instansi merupakan orang-orang pilihan dari para ahli dibidangnya					
	Pemanfaatan waktu					
8.	Dalam bekerja saya akan berusaha memanfaatkan waktu seefisien mungkin					

VARIABEL KINERJA (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kuantitas Hasil Kerja					
1.	Saya akan berkerja sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan					
	Kualitas Hasil Kerja					
2.	Saya bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari perusahaan.					
	Efesiensi dalam melaksanakan tugas					
3.	Saya akan memanfaatkan waktu kerja sefeisen mungkin					
	Disiplin kerja					
4.	Saya akan berusaha mematuhi segala peraturan yang diberikan					
	Inisiatif					
5.	Saya akan berinisiatif ketika ada pekerjaan yang mendesak					
	Ketelitian					
6.	Setiap karyawan dituntut untuk bekerja dengan teliti					
	Kepemimpinan					
7.	Pimpinan menjadi panutan saya dalam bekerja					
8.	Pemimpin bertindak cepat ketika ada permasalahan yang dihadapi					
	Kejujuran					
9.	Karyawan dituntut untuk jujur dalam bekerja					
	Kreativitas					
10.	Saya akan bekerja sesuai dengan kreativitas yang saya miliki					

No	Kemampuan Kerja (X1)												Jlh
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	
1	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	3	4	44
2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	50
3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	52
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	51
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	57
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
7	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	52
8	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	54
9	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	56
10	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	57
11	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	51
12	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	52
13	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	56
14	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	54
15	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	56
16	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	57
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
18	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	55
19	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	54
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
21	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	52
22	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	56
23	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	51
24	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
25	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	52
26	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	55
27	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	51
28	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	52
29	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	53
30	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	57
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
32	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58
33	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	55
34	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	56
35	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	58
36	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	57
37	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
38	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	52
39	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59

40	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	56
41	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
42	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	53
43	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	52
44	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	55
45	4	4	5	4	5	3	5	5	4	3	3	5	50
46	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	52
47	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	53
48	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
49	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	58
50	5	4	5	4	5	4	4	2	5	4	4	4	50
51	4	3	4	3	4	2	4	2	4	2	2	4	38
52	4	5	3	4	2	5	4	5	4	5	5	4	50
53	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	52
54	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	54
55	3	5	5	3	5	3	3	5	3	3	3	3	44
56	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	53
57	3	4	5	4	3	5	3	5	3	5	5	3	48
58	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	55
59	5	5	5	4	4	3	4	3	5	3	3	4	48
60	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	2	5	51
61	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	2	4	50
62	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	51
63	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	52
64	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	3	45
65	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	55
66	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	51
67	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	50
68	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	57
69	5	4	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	51
70	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	54
71	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	57
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
73	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	54
74	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	51
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
76	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	53
77	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	55
78	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	51
79	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	54
80	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	52

81	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	52
82	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	54
83	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	54
84	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	54

No	Disiplin Kerja (X2)										No
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	39
2	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	38
3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	35
4	4	5	3	4	3	3	5	5	5	5	42
5	3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	38
6	5	3	4	4	3	4	5	4	4	5	41
7	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	43
8	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	39
9	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	41
10	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	40
11	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	45
12	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	46
13	4	4	3	5	4	3	5	4	5	4	41
14	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	35
15	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	43
16	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	35
17	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
18	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	38
19	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	42
20	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	41
21	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	43
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	44
24	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	43
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
26	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	42
27	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	38
28	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
29	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	40
30	4	3	2	4	4	3	5	4	5	5	39
31	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	40
32	4	2	3	4	4	4	4	4	5	4	38
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	41
35	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
36	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	44
37	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
38	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
39	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43

40	3	4	3	5	4	4	4	4	5	5	41
41	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	35
42	4	5	4	4	4	4	4	5	2	3	39
43	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	44
44	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	40
45	3	2	4	5	2	5	5	4	5	5	40
46	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	35
47	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	45
48	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	39
49	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	41
50	4	4	4	4	3	5	4	3	3	5	39
51	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43
52	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	39
53	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	39
54	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	43
55	3	3	4	5	3	5	3	5	4	3	38
56	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	40
57	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	43
58	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	41
59	3	5	4	5	4	4	4	5	5	4	43
60	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	37
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	40
63	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	40
64	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37
65	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	46
66	5	5	5	4	4	3	4	3	5	3	41
67	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	44
68	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	44
69	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
70	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	43
71	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37
72	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	45
73	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
74	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
75	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
76	5	4	3	5	4	5	4	3	5	4	42
77	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	44
78	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
80	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	45

81	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
83	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
84	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46

No	Motivasi Kerja (X3)								Jlh
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	4	4	4	4	5	5	4	4	34
2	5	5	5	5	4	4	5	5	38
3	4	5	4	3	5	4	5	4	34
4	5	4	5	4	4	4	5	5	36
5	4	5	5	5	4	5	5	4	37
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	5	4	5	4	5	5	4	5	37
8	5	4	4	4	5	4	5	5	36
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	5	5	4	4	4	5	4	5	36
11	5	5	4	5	5	4	5	5	38
12	5	4	4	4	5	4	4	5	35
13	4	4	5	4	4	5	4	4	34
14	4	5	4	4	5	4	4	4	34
15	5	4	4	5	4	5	5	5	37
16	4	5	4	5	5	4	4	4	35
17	4	4	5	4	5	4	4	4	34
18	4	4	4	5	4	5	5	4	35
19	4	5	5	4	5	5	5	4	37
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	5	4	4	5	5	5	5	5	38
22	5	4	5	5	4	5	4	5	37
23	5	5	4	5	5	4	5	5	38
24	4	5	5	5	5	5	5	4	38
25	5	4	4	4	5	5	5	5	37
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	5	4	5	4	4	4	4	34
28	5	5	5	5	4	5	5	5	39
29	4	5	4	5	4	5	5	4	36
30	4	5	4	4	4	4	4	4	33
31	4	4	4	4	5	5	5	4	35
32	4	4	5	5	5	5	4	4	36
33	4	5	5	5	5	4	5	4	37
34	5	5	4	5	4	5	3	5	36
35	4	5	5	4	4	4	4	4	34
36	5	4	4	5	4	4	4	5	35
37	5	5	5	5	5	4	5	5	39
38	4	5	5	5	5	5	5	4	38
39	4	2	4	5	4	5	4	4	32

40	4	2	3	4	3	4	2	4	26
41	4	5	5	3	4	2	5	4	32
42	5	4	3	4	4	5	4	5	34
43	5	5	5	3	5	5	5	5	38
44	3	5	5	5	3	5	3	3	32
45	4	4	5	4	5	4	5	4	35
46	3	5	4	5	4	3	5	3	32
47	5	4	4	5	5	5	4	5	37
48	4	3	5	5	4	4	3	4	32
49	4	5	4	5	4	4	2	5	33
50	3	4	3	4	2	4	2	4	26
51	5	3	4	2	5	4	5	4	32
52	3	4	4	5	4	5	4	5	34
53	5	3	5	5	5	5	5	3	36
54	5	5	3	5	3	3	5	3	32
55	5	4	5	4	5	4	4	4	35
56	4	5	4	3	5	3	5	3	32
57	4	5	5	5	4	5	4	5	37
58	5	5	4	4	3	4	3	5	33
59	5	5	4	4	4	4	4	4	34
60	4	5	4	4	4	5	5	5	36
61	4	4	3	4	4	3	3	4	29
62	5	5	4	4	4	4	4	4	34
63	3	3	4	3	4	4	3	2	26
64	3	5	3	4	4	3	3	4	29
65	3	4	3	4	4	5	4	4	31
66	4	4	3	3	4	3	4	5	30
67	2	3	4	3	3	4	4	4	27
68	4	5	3	4	3	3	5	5	32
69	3	4	4	2	4	4	4	4	29
70	5	3	4	4	3	4	5	4	32
71	4	3	4	4	5	4	4	5	33
72	3	4	4	4	3	4	4	5	31
73	4	4	4	3	4	4	5	4	32
74	3	4	4	4	4	3	5	5	32
75	5	4	5	5	4	5	4	5	37
76	4	4	5	5	4	5	5	5	37
77	4	4	3	5	4	3	5	4	32
78	3	3	3	3	3	3	5	4	27
79	5	4	4	3	5	4	4	5	34
80	3	3	3	3	3	3	4	4	26

81	5	5	5	5	5	5	5	4	39
82	4	3	3	4	4	3	4	4	29
83	5	4	4	5	3	4	4	4	33
84	5	4	3	4	4	4	4	5	33

No	Kinerja										Jlh
	Y1,1	Y1,2	Y1,3	Y1,4	Y1,5	Y1,6	Y1,7	Y1,8	Y1,9	Y1,10	
1	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	44
2	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	46
3	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	45
4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	46
8	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	44
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
11	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	46
12	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
13	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
14	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	44
15	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	45
16	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	43
17	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	44
18	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	44
19	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
22	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	46
23	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	46
24	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
25	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	47
26	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
27	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	44
28	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
29	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
30	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
31	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	44
32	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
33	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	46
34	4	4	5	4	5	3	5	5	4	3	42
35	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44
36	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	44
37	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
38	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49

39	5	4	5	4	5	4	4	2	5	4	42
40	4	3	4	3	4	2	4	2	4	2	32
41	4	5	3	4	2	5	4	5	4	5	41
42	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	43
43	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	44
44	3	5	5	3	5	3	3	5	3	3	38
45	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	44
46	3	4	5	4	3	5	3	5	3	5	40
47	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	46
48	5	5	5	4	4	3	4	3	5	3	41
49	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	44
50	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	44
51	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
52	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	43
53	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37
54	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	38
55	4	1	4	4	5	4	4	5	4	5	40
56	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
57	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	35
58	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
59	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	43
60	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	43
61	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43
62	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	40
63	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	36
64	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	37
65	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	44
66	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	44
67	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
69	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
70	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	46
71	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	46
72	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
73	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	47
74	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
75	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	44
76	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
77	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
78	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	43
79	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	44

80	3	5	5	3	5	3	3	5	3	3	38
81	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	44
82	3	4	5	4	3	5	3	5	3	5	40
83	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	46
84	5	5	5	4	4	3	4	3	5	3	41

Distribusi Jawaban Rasponden Variabel Kemampuan Kerja (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	8.3	8.3	8.3
	4.00	46	54.8	54.8	63.1
	5.00	31	36.9	36.9	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	13.1	13.1	13.1
	4.00	54	64.3	64.3	77.4
	5.00	19	22.6	22.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.1	7.1	7.1
	4.00	45	53.6	53.6	60.7
	5.00	33	39.3	39.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	8.3	8.3	8.3
	4.00	53	63.1	63.1	71.4
	5.00	24	28.6	28.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	11	13.1	13.1	13.1
4.00	47	56.0	56.0	69.0
5.00	26	31.0	31.0	100.0
Total	84	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	8.3	8.3	8.3
4.00	52	61.9	61.9	70.2
5.00	25	29.8	29.8	100.0
Total	84	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	7.1	7.1	7.1
4.00	49	58.3	58.3	65.5
5.00	29	34.5	34.5	100.0
Total	84	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	7.1	7.1	7.1
4.00	45	53.6	53.6	60.7
5.00	33	39.3	39.3	100.0
Total	84	100.0	100.0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	7	8.3	8.3	8.3
3.00	13	15.5	15.5	23.8
4.00	34	40.5	40.5	64.3
5.00	30	35.7	35.7	100.0
Total	84	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	29	34.5	34.5	34.5
	4.00	25	29.8	29.8	64.3
	5.00	30	35.7	35.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	8.3	8.3	8.3
	4.00	51	60.7	60.7	69.0
	5.00	26	31.0	31.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	13.1	13.1	13.1
	4.00	52	61.9	61.9	75.0
	5.00	21	25.0	25.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja (X1)
Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Total
P1 Pearson Correlation	1	.256*	.302**	.107	.114	.468**	.315**	.042	.131	.087	.521**	.263*	.552**
Sig. (2-tailed)		.019	.005	.331	.303	.000	.003	.706	.236	.433	.000	.016	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P2 Pearson Correlation	.256*	1	.149	.154	.239*	.080	.235*	.317**	.016	.190	.214	.668**	.537**
Sig. (2-tailed)	.019		.177	.161	.029	.471	.031	.003	.887	.083	.051	.000	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P3 Pearson Correlation	.302**	.149	1	.226*	.161	.247*	.427**	.274*	.109	.016	.234*	.255*	.515**
Sig. (2-tailed)	.005	.177		.039	.145	.024	.000	.012	.325	.885	.032	.019	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P4 Pearson Correlation	.107	.154	.226*	1	.324**	.264*	.119	.295**	.077	.045	.148	.136	.436**
Sig. (2-tailed)	.331	.161	.039		.003	.015	.281	.006	.488	.687	.180	.216	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P5 Pearson Correlation	.114	.239*	.161	.324**	1	.218*	.251*	.254*	.212	.263*	.306**	.314**	.584**
Sig. (2-tailed)	.303	.029	.145	.003		.046	.021	.020	.053	.016	.005	.004	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P6 Pearson Correlation	.468**	.080	.247*	.264*	.218*	1	.390**	.144	.321**	.093	.349**	.165	.584**
Sig. (2-tailed)	.000	.471	.024	.015	.046		.000	.190	.003	.401	.001	.134	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P7 Pearson Correlation	.315**	.235*	.427**	.119	.251*	.390**	1	.224*	.248*	.115	.132	.311**	.586**
Sig. (2-tailed)	.003	.031	.000	.281	.021	.000		.041	.023	.298	.230	.004	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P8 Pearson Correlation	.042	.317**	.274*	.295**	.254*	.144	.224*	1	.195	.134	-.004	.189	.481**
Sig. (2-tailed)	.706	.003	.012	.006	.020	.190	.041		.076	.223	.974	.085	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P9 Pearson Correlation	.131	.016	.109	.077	.212	.321**	.248*	.195	1	.154	.051	.142	.485**
Sig. (2-tailed)	.236	.887	.325	.488	.053	.003	.023	.076		.162	.642	.197	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P10 Pearson Correlation	.087	.190	.016	.045	.263*	.093	.115	.134	.154	1	.067	.114	.413**

	Sig. (2-tailed)	.433	.083	.885	.687	.016	.401	.298	.223	.162		.542	.300	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P11	Pearson Correlation	.521**	.214	.234*	.148	.306**	.349**	.132	-.004	.051	.067	1	.361**	.511**
	Sig. (2-tailed)	.000	.051	.032	.180	.005	.001	.230	.974	.642	.542		.001	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P12	Pearson Correlation	.263*	.668**	.255*	.136	.314**	.165	.311**	.189	.142	.114	.361**	1	.604**
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.019	.216	.004	.134	.004	.085	.197	.300	.001		.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Total	Pearson Correlation	.552**	.537**	.515**	.436**	.584**	.584**	.586**	.481**	.485**	.413**	.511**	.604**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Reliability Variabel Kemampuan Kerja (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	12

Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin (X2)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	7.1	7.1	7.1
	3.00	16	19.0	19.0	26.2
	4.00	42	50.0	50.0	76.2
	5.00	20	23.8	23.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	6.0	6.0	6.0
	3.00	15	17.9	17.9	23.8
	4.00	36	42.9	42.9	66.7
	5.00	28	33.3	33.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	15	17.9	17.9	17.9
	4.00	53	63.1	63.1	81.0
	5.00	16	19.0	19.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	16.7	16.7	16.7
	4.00	50	59.5	59.5	76.2
	5.00	20	23.8	23.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	13	15.5	15.5	16.7
	4.00	54	64.3	64.3	81.0
	5.00	16	19.0	19.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	13	15.5	15.5	16.7
	4.00	51	60.7	60.7	77.4
	5.00	19	22.6	22.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.8	4.8	4.8
	3.00	22	26.2	26.2	31.0
	4.00	44	52.4	52.4	83.3
	5.00	14	16.7	16.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	9.5	9.5	9.5
	3.00	7	8.3	8.3	17.9
	4.00	57	67.9	67.9	85.7
	5.00	12	14.3	14.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.8	4.8	4.8
	3.00	16	19.0	19.0	23.8
	4.00	50	59.5	59.5	83.3
	5.00	14	16.7	16.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	3.6	3.6	3.6
3.00	8	9.5	9.5	13.1
4.00	55	65.5	65.5	78.6
5.00	18	21.4	21.4	100.0
Total	84	100.0	100.0	

Uji Validitas Variabel Disiplin (X2)
Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
P1	Pearson Correlation	1	.693**	.352**	.461**	.319**	.247*	.362**	.331**	.389**	.304**	.721**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.003	.023	.001	.002	.000	.005	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P2	Pearson Correlation	.693**	1	.271*	.452**	.394**	.208	.389**	.455**	.402**	.346**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000		.013	.000	.000	.058	.000	.000	.000	.001	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P3	Pearson Correlation	.352**	.271*	1	.401**	.312**	.329**	.364**	.284**	.325**	.145	.571**
	Sig. (2-tailed)	.001	.013		.000	.004	.002	.001	.009	.003	.189	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P4	Pearson Correlation	.461**	.452**	.401**	1	.539**	.338**	.275*	.264*	.354**	.273*	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.002	.011	.015	.001	.012	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P5	Pearson Correlation	.319**	.394**	.312**	.539**	1	.406**	.328**	.226*	.263*	.169	.599**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.004	.000		.000	.002	.039	.016	.125	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P6	Pearson Correlation	.247*	.208	.329**	.338**	.406**	1	.209	.036	.237*	.185	.476**
	Sig. (2-tailed)	.023	.058	.002	.002	.000		.056	.744	.030	.092	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P7	Pearson Correlation	.362**	.389**	.364**	.275*	.328**	.209	1	.648**	.514**	.390**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.011	.002	.056		.000	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P8	Pearson Correlation	.331**	.455**	.284**	.264*	.226*	.036	.648**	1	.566**	.312**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.009	.015	.039	.744	.000		.000	.004	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P9	Pearson Correlation	.389**	.402**	.325**	.354**	.263*	.237*	.514**	.566**	1	.230*	.679**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.001	.016	.030	.000	.000		.035	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P10	Pearson Correlation	.304**	.346**	.145	.273*	.169	.185	.390**	.312**	.230*	1	.525**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.189	.012	.125	.092	.000	.004	.035		.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Total	Pearson Correlation	.721**	.749**	.571**	.665**	.599**	.476**	.711**	.665**	.679**	.525**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Variabel Disiplin (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	10

Distroibusi Jawaban Responden Variabel Motivasi (X3)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	13.1	13.1	13.1
	4.00	51	60.7	60.7	73.8
	5.00	22	26.2	26.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	9.5	9.5	9.5
	4.00	48	57.1	57.1	66.7
	5.00	28	33.3	33.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	19.0	19.0	19.0
	4.00	49	58.3	58.3	77.4
	5.00	19	22.6	22.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	15.5	15.5	15.5
	4.00	37	44.0	44.0	59.5
	5.00	34	40.5	40.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.4	2.4	2.4
	3.00	14	16.7	16.7	19.0
	4.00	67	79.8	79.8	98.8
	5.00	1	1.2	1.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	11.9	11.9	11.9
	4.00	70	83.3	83.3	95.2
	5.00	4	4.8	4.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	7	8.3	8.3	9.5
	4.00	72	85.7	85.7	95.2
	5.00	4	4.8	4.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	3.6	3.6	3.6
	4.00	77	91.7	91.7	95.2
	5.00	4	4.8	4.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Uji Validitas Variabel Motivasi (X3)
Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
P1 Pearson Correlation	1	.140	.139	.007	.049	-.059	.170	-.143	.428**
Sig. (2-tailed)		.206	.208	.950	.656	.596	.123	.193	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P2 Pearson Correlation	.140	1	.160	.222*	.204	.118	.009	-.016	.498**
Sig. (2-tailed)	.206		.146	.043	.062	.285	.936	.884	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P3 Pearson Correlation	.139	.160	1	.242*	.291**	.010	.096	-.066	.561**
Sig. (2-tailed)	.208	.146		.026	.007	.929	.384	.549	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P4 Pearson Correlation	.007	.222*	.242*	1	-.026	.063	.010	-.073	.458**
Sig. (2-tailed)	.950	.043	.026		.813	.569	.927	.508	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P5 Pearson Correlation	.049	.204	.291**	-.026	1	.171	.176	.103	.520**
Sig. (2-tailed)	.656	.062	.007	.813		.120	.109	.352	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P6 Pearson Correlation	-.059	.118	.010	.063	.171	1	.329**	.213	.384**
Sig. (2-tailed)	.596	.285	.929	.569	.120		.002	.052	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P7 Pearson Correlation	.170	.009	.096	.010	.176	.329**	1	.203	.442**
Sig. (2-tailed)	.123	.936	.384	.927	.109	.002		.064	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P8 Pearson Correlation	-.143	-.016	-.066	-.073	.103	.213	.203	1	.543**
Sig. (2-tailed)	.193	.884	.549	.508	.352	.052	.064		.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Total Pearson Correlation	.428**	.498**	.561**	.458**	.520**	.384**	.442**	.543**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Variabel Motivasi (X3)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.671	8

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	8	9.5	9.5	10.7
	4.00	53	63.1	63.1	73.8
	5.00	22	26.2	26.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	3	3.6	3.6	4.8
	4.00	55	65.5	65.5	70.2
	5.00	25	29.8	29.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	13.1	13.1	13.1
	4.00	51	60.7	60.7	73.8
	5.00	22	26.2	26.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	14.3	14.3	14.3
	4.00	52	61.9	61.9	76.2
	5.00	20	23.8	23.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	10.7	10.7	10.7
	4.00	53	63.1	63.1	73.8
	5.00	22	26.2	26.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	11.9	11.9	11.9
	4.00	48	57.1	57.1	69.0
	5.00	26	31.0	31.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	15	17.9	17.9	17.9
	4.00	47	56.0	56.0	73.8
	5.00	22	26.2	26.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	14.3	14.3	14.3
	4.00	45	53.6	53.6	67.9
	5.00	27	32.1	32.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	9.5	9.5	9.5
	4.00	50	59.5	59.5	69.0
	5.00	26	31.0	31.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	8.3	8.3	8.3
	4.00	54	64.3	64.3	72.6
	5.00	23	27.4	27.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)
Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11
P1 Pearson Correlation	1	.317**	.170	.090	.397**	-.039	.000	.113	.142	-.145	.408**
Sig. (2-tailed)		.003	.122	.416	.000	.722	1.000	.308	.198	.187	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P2 Pearson Correlation	.317**	1	.203	-.025	.099	-.019	-.075	-.098	.061	-.257*	.244*
Sig. (2-tailed)	.003		.064	.819	.368	.865	.499	.373	.579	.018	.026
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P3 Pearson Correlation	.170	.203	1	.381**	.440**	.121	.209	.178	.183	.065	.587**
Sig. (2-tailed)	.122	.064		.000	.000	.273	.056	.105	.096	.555	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P4 Pearson Correlation	.090	-.025	.381**	1	.258*	.202	.217*	.106	.172	.258*	.525**
Sig. (2-tailed)	.416	.819	.000		.018	.066	.047	.337	.117	.018	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P5 Pearson Correlation	.397**	.099	.440**	.258*	1	-.015	.121	.237*	.312**	.126	.584**
Sig. (2-tailed)	.000	.368	.000	.018		.889	.275	.030	.004	.253	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P6 Pearson Correlation	-.039	-.019	.121	.202	-.015	1	.221*	.293**	.240*	.200	.445**
Sig. (2-tailed)	.722	.865	.273	.066	.889		.043	.007	.028	.069	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P7 Pearson Correlation	.000	-.075	.209	.217*	.121	.221*	1	.488**	.468**	.213	.584**
Sig. (2-tailed)	1.000	.499	.056	.047	.275	.043		.000	.000	.052	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P8 Pearson Correlation	.113	-.098	.178	.106	.237*	.293**	.488**	1	.507**	.228*	.620**
Sig. (2-tailed)	.308	.373	.105	.337	.030	.007	.000		.000	.037	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P9 Pearson Correlation	.142	.061	.183	.172	.312**	.240*	.468**	.507**	1	.160	.650**

	Sig. (2-tailed)	.198	.579	.096	.117	.004	.028	.000	.000		.145	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P10	Pearson Correlation	-.145	-.257*	.065	.258*	.126	.200	.213	.228*	.160	1	.356**
	Sig. (2-tailed)	.187	.018	.555	.018	.253	.069	.052	.037	.145		.001
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P11	Pearson Correlation	.408**	.244*	.587**	.525**	.584**	.445**	.584**	.620**	.650**	.356**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.026	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Variabel Kinerja (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	10

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	.561 ^a	.314	.289	2.62154	.314	12.234	3	80	.000	1.506

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	252.240	3	84.080	12.234	.000 ^a
	Residual	549.796	80	6.872		
	Total	802.036	83			

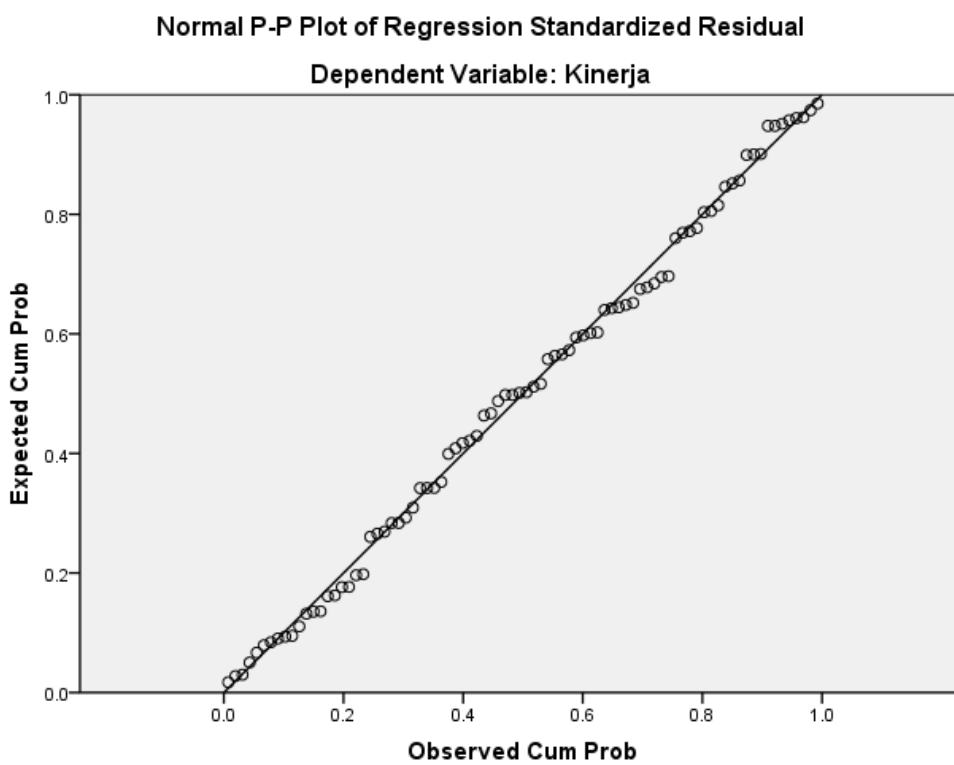
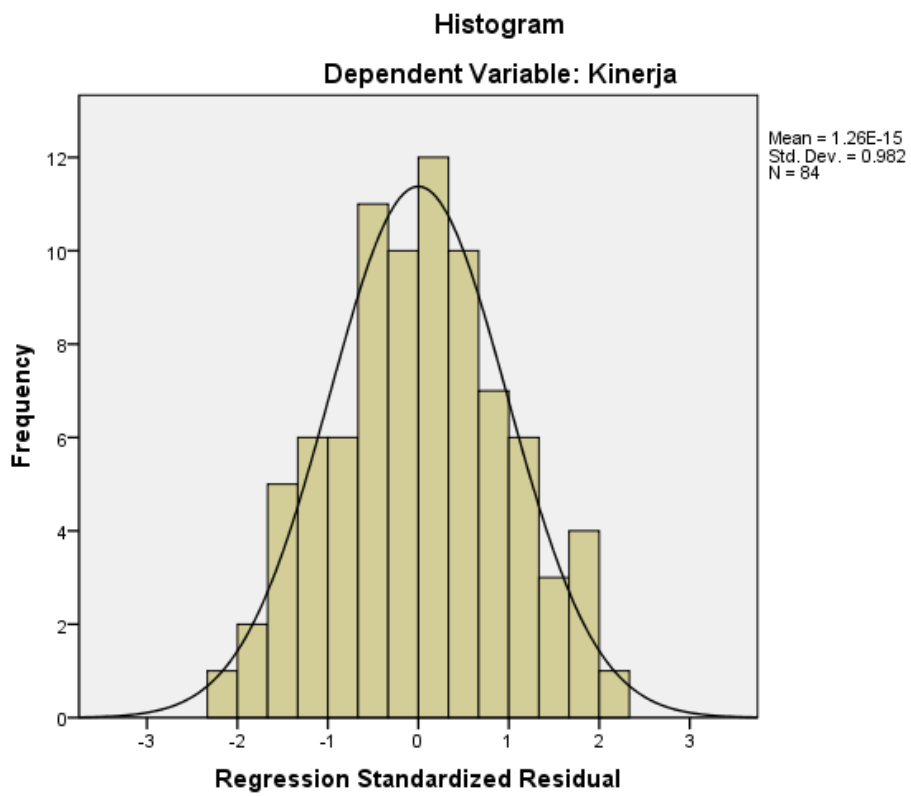
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja

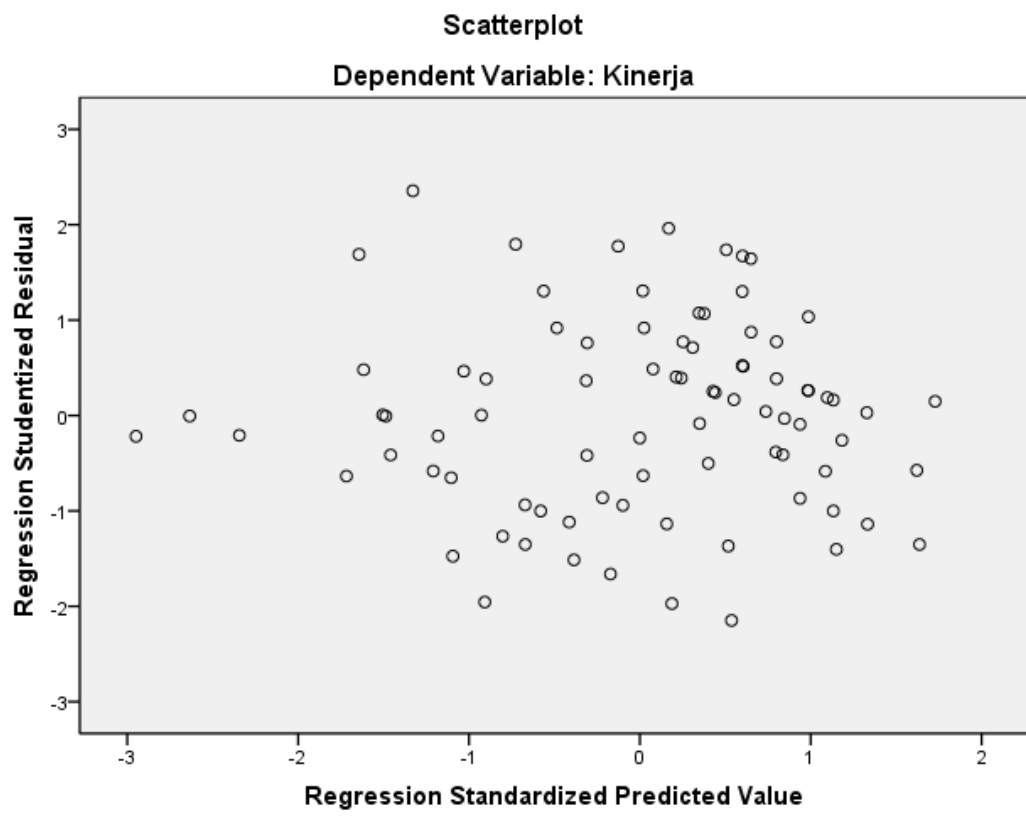
b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.567	5.885		1.965	.053		
	Kemampuan Kerja	.261	.079	.339	3.313	.001	.874	1.145
	Disiplin Kerja	.166	.066	.248	2.505	.014	.817	1.223
	Motivasi	.254	.139	.178	4.835	.000	.916	1.092

a. Dependent Variable: Kinerja





Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78