

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA PT. TELKOM  
INDONESIA WITEL MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian  
Syarat Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**NAMA : ELLA RAHAYU**  
**NPM : 1605160264**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2020**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 4 Agustus 2020, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

**MEMUTUSKAN**

Nama : ELLA RAHAYU  
N P M : 1605160264  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. TELKOM INDONESIA WITEL MEDAN  
Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

(RAHMAD BAHAGIA, SE., M.Si)

Penguji II

(SUSI HANDAYANI, SE., M.M)

**Pembimbing**

(WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si)

**PANITIA UJIAN**

**Ketua**

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

**Sekretaris**

  
(ADE GUNAWAN, SE., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS  
Jl. Kapt. Mukhtar Basri BA No.3 Telp.(061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Dosen Pembimbing : WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si  
Nama Mahasiswa : ELLA RAHAYU  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul : PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT.  
TELKOM INDONESIA WITEL MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2020

Pembimbing Skripsi

(WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis UMSU

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

(H. JANURI, SE., M.M, M. Si)



## بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

### BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang : Strata 1 (S1)

Ketua Prog. Studi : Jasman Saripuddin H., SE., M.Si  
Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar, SE., M. Si

Nama Mahasiswa : Ella Rahayu  
NPM : 1605160264  
Program Studi : Manajemen  
Judul : Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
13-07-2020	- HASIL UJI Masing-masing VARIABLE.		
	- ABSTRACT.		
	- KESIMPULAN & SARAN.		
	- TABEL RAY.		
	-		
17-07-2020	Acc licut sidik jari Hiji ku		

Pembimbing Skripsi

(WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si)

Medan, Juli 2020

Diketahui /Disetujui

ar Ketua Program Studi Manajemen

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

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. TELKOM INDONESIA WITEL MEDAN**

**Ella Rahayu**

**Program Studi Manajemen**

**Email: ellarahayu32@gmail.com**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis: (1) pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan; (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan; (3) pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan. Metode dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, jumlah sampel pada penelitian ini adalah 94 responden berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus *slovin*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner atau angket yang dibagikan kepada pegawai PT. Telkom Indonesia Witel Medan. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 16.0 *for windows*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Indonesia Witel Medan dengan nilai signifikan (0,005) lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung}$  (2,912) lebih besar dibandingkan  $t_{tabel}$  (1,661), namun hasil pengujian menunjukkan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Indonesia Witel Medan dengan nilai signifikan (0,404) lebih besar dari 0,05 dan  $t_{hitung}$  (0,838) lebih kecil dibandingkan  $t_{tabel}$  (1,661) dan kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Indonesia Witel Medan dengan nilai  $F_{hitung} = 7,563$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,100 (dilihat dari  $F_{tabel}$ ) dengan nilai probabilitas yakni  $sig < 0,001 < 0,05$ .

**Kata kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai**

## ABSTRACT

### **THE EFFECT OF COMPETENCE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TELKOM INDONESIA WITEL MEDAN.**

*Ella Rahayu*

*Management Study Program*

*Email: [ellarahayu32@gmail.com](mailto:ellarahayu32@gmail.com)*

*The purpose of this study was to analyze: (1) the effect of competence on employee performance at PT. Telkom Indonesia Witel Medan; (2) the effect of work discipline on employee performance at PT. Telkom Indonesia Witel Medan; (3) the effect of competence and work discipline on employee performance at PT. Telkom Indonesia Witel Medan. The method in this study using a quantitative approach, the number of samples in this study were 94 respondents based on the results of calculations using the Slovin formula. Data collection techniques in this study using a questionnaire or questionnaire that was distributed to employees of PT. Telkom Indonesia Witel Medan. Data analysis techniques using multiple linear regression classic assumption test, t test, f test and the coefficient of determination. Data processing in this study uses SPSS 16.0 for windows. Based on the results of the study showed that competency partially has a significant effect on the performance of employees of PT Telkom Indonesia Witel Medan with a significant value (0,005) smaller than 0,05 and  $t_{count}$  (2,912) is greater than  $t_{table}$  (1,661), but the results of the test indicate work discipline partially does not significantly influence the performance of employees of PT Telkom Indonesia Witel Medan with a significant value (0,404) greater and 0,05 and  $t_{count}$  (0,838) smaller than  $t_{table}$  (1,661) and work competence and discipline simultaneously have a significant effect on employee performance PT Telkom Indonesia Witel Medan with a value of  $F_{count} = 7,563$  is greater than  $F_{table}$  3,100 (seen from  $F_{count}$ ) with a probability value of  $0,001 < 0,05$ .*

**Keywords: Competence, Work Discipline and Employee Performance**

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Subhanahu wa Ta'ala, karena hanya dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis mendapatkan kemudahan dan kelancaran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Adapun skripsi ini dimaksudkan untuk melengkapi syarat untuk menyelesaikan pendidikan S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dengan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan”**.

Dalam penulisan skripsi ini mulai dari proses awal sampai akhir penyelesaian, penulis telah banyak menjumpai kesulitan-kesulitan namun berkat bantuan dan bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orangtua saya tercinta Ayahanda Arianto dan Ibunda Sumarsih yang selalu menjadi penyemangat dan inspirasi, dan senantiasa memberikan kasih sayang tiada terkira, perhatian tanpa henti dan selalu mendoakan, sosok yang selalu mengingatkan untuk selalu bersyukur dan bersabar serta mengajarkan untuk selalu berusaha dan pantang menyerah dalam menjalani kehidupan.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., MM, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Willy Yusnandar, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibu Linzzy Pratami Putri, S.E., M.M, selaku dosen pembimbing akademik yang selama ini memberikan nasehat dan arahan mengenai akademik.
10. Seluruh Dosen, Pegawai dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dari awal kuliah hingga sekarang.
11. Abang dan kakak tersayang Benny Kurniawan dan Rini Kristianti yang telah memberikan doa, dukungan, dan semangat tiada henti kepada penulis.

12. Sahabat saya Dewi, Midah, Indah, Tia, Yudhia, Fikri, Salvia, Dian, Rialdi, Irfan atas dukungan, perhatian dan bantuan kepada saya yang tak terkira dalam penyelesaian skripsi ini.
13. Sahabat kecil saya Indah Yuspita yang turut memberikan doa, semangat serta dukungan tiada henti kepada saya.
14. Sahabat kelas E-Manajemen Pagi dan B-Manajemen Malam yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu namanya yang sama-sama saling mendukung dan menyemangati.
15. Keluarga KKN yang telah memberikan semangat dan mensupport saya.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan khususnya bagi penulis demi kemajuan perkembangan ilmu pendidikan di masa-masa yang akan datang. Mudah-mudahan Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua serta keselamatan baik di dunia maupun di akhirat nanti, Aamiin Allahumma Aamiin.

*Billahi fii sabilil Haq Fastabiqul Khairat*

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Medan, Agustus 2020

Penulis

**ELLA RAHAYU**  
**1605160264**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah .....	6
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian .....	7
1.6 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai .....	10
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai ...	11
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai .....	12
2.1.2 Kompetensi.....	15
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi.....	15
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kompetensi .....	16
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi .....	18
2.1.2.4 Indikator Kompetensi .....	20
2.1.3 Disiplin Kerja .....	21
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	21
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja.....	22
2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	23
2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja.....	25
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual .....	27
2.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai .....	27
2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	28
2.2.3 Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	30
2.3 Hipotesis.....	31

<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	33
3.2 Definisi Operasional .....	33
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian .....	35
3.4 Populasi Dan Sampel .....	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.6 Teknik Analisis Data.....	41
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>48</b>
4.1. Deskripsi Data.....	48
4.1.1. Identitas Responden .....	48
4.1.2. Analisis Variabel Penelitian.....	50
4.1.3. Uji Asumsi Klasik .....	56
4.1.4. Analisis Regresi Berganda .....	60
4.1.5 Pengujian Hipotesis .....	61
4.2. Pembahasan.....	66
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	<b>71</b>
5.1. Kesimpulan .....	71
5.2. Saran.....	72
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>74</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Indikator Kinerja .....	34
Tabel 3.2.	Indikator Kompetensi .....	34
Tabel 3.3.	Indikator Disiplin Kerja .....	35
Tabel 3.4.	Jadwal Kegiatan Penelitian .....	35
Tabel 3.5.	Penilaian Skala Likert .....	37
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1) .....	39
Tabel 3.7	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2).....	49
Tabel 3.8	Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	40
Tabel 3.9	Hasil Uji Reliabilitas .....	41
Tabel 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia .....	49
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	49
Tabel 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	50
Tabel 4.5	Pernyataan Variabel Kompetensi .....	51
Tabel 4.6	Pernyataan Variabel Disiplin Kerja.....	53
Tabel 4.7	Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai.....	54
Tabel 4.8	Hasil Uji Multikolinieritas.....	59
Tabel 4.9	Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	61
Tabel 4.10	Hasil Uji-T (Parsial) .....	62
Tabel 4.11	Hasil Uji-F (Simultan).....	64
Tabel 4.12	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja.....	28
Gambar 2.2.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja .....	30
Gambar 2.3.	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	31
Gambar 3.1.	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T .....	45
Gambar 3.2.	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F .....	46
Gambar 4.1	Hasil Uji Normalitas P-Plot Of Regression Standardized Residual .....	57
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas Histogram .....	58
Gambar 4.3	Hasil Uji Heterokedastisitas .....	60
Gambar 4.4	Kriteria Pengujian Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.....	63
Gambar 4.5	Kriteria Pengujian Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .	64
Gambar 4.6	Kriteria Pengujian Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	65

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Nilai Kuesioner Variabel Kompetensi (X1)
Lampiran 2	Nilai Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X2)
Lampiran 3	Nilai Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Y)
Lampiran 4	Frequencies (Karakteristik Responden)
Lampiran 5	Frequencies (Pernyataan Kuesioner)
Lampiran 6	Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 7	Hasil Uji Data
Lampiran 8	Tabel R
Lampiran 9	Tabel T
Lampiran 10	Tabel F
Lampiran 11	Pernyataan Kuisisioner
Lampiran 12	Permohonan Judul Penelitian
Lampiran 13	Persetujuan Judul Penelitian
Lampiran 14	Surat Pernyataan Penelitian/skripsi
Lampiran 15	Surat Penetapan Dosen Pembimbing
Lampiran 16	Permohonan izin penelitian
Lampiran 17	Izin Riset Pendahuluan (Dari Kampus)
Lampiran 18	Izin Riset (Dari Perusahaan)
Lampiran 19	Berita Acara Bimbingan Proposal
Lampiran 20	Berita Acara Seminar Proposal
Lampiran 21	Pengesahan Proposal
Lampiran 22	Menyelesaikan Riset (Dari Kampus)
Lampiran 23	Selesai Riset (Dari Perusahaan)
Lampiran 24	Daftar Riwayat Hidup

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang harus ada dan paling penting di dalam suatu perusahaan, karena manusia merupakan unsur dasar yang dapat melaksanakan pekerjaan dan menjalankan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia adalah penggerak utama atas kelancaran kinerja perusahaan. Selain itu, tidak dapat dipungkiri bahwa manusia merupakan sumber daya yang potensial dan sangat strategis perannya dalam perusahaan (Daulay et al., 2017).

Dalam perkembangan dunia bisnis, persaingan antar perusahaan semakin ketat sehingga setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri agar memiliki kinerja yang tinggi dan dapat berprestasi sehingga mampu menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang dilakukan pegawai, serta dapat mengembangkan kompetensi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2012 hal. 95). Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dari seorang pegawai dapat dipengaruhi

oleh beberapa faktor yang menentukan baik buruknya atau tinggi rendahnya pencapaian seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu (Kasmir, 2016 hal. 189). Kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja seorang pegawai adalah kemampuan atau keahliannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Hal tersebut berkaitan dengan kompetensi seseorang.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007 hal. 86). Namun dalam prakteknya, masih banyak juga individu atau pegawai yang masih belum mampu atau kurang pemahaman tentang tugas/pekerjaannya sehingga penyelesaian pekerjaan masih belum maksimal. Hal tersebut tentu diakibatkan oleh kurangnya kemampuan dan keterampilan seorang individu atas pekerjaan atau bidang yang sedang dijalaninya dan tentunya akan berdampak pada efektivitas perusahaan.

Selain membutuhkan kompetensi dalam bekerja, seorang pegawai juga harus memiliki kedisiplinan dalam bekerja. Menurut Fahmi (2016, hal. 65) kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaataan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi dan hukuman jika melanggar aturan yang

ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Masalah kedisiplinan merupakan masalah pelik yang dihadapi terutama di dalam suatu perusahaan. Masih banyak ditemui karyawan atau pegawai suatu perusahaan yang tak disiplin baik waktu, pakaian dan masih banyak lagi. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya baik bagi perusahaan maupun bagi para pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal (Arianty et al., 2016).

Hubungan kedisiplinan dengan kinerja sebenarnya semua itu dilakukan dengan tujuan agar kualitas kinerja SDM perusahaan mengalami peningkatan, dan setiap pembuatan itu semua sudah melihat dari berbagai segi dan sudut pandang (Fahmi, 2016 hal. 69).

Dalam suatu perusahaan, tentu dibutuhkan kinerja tinggi dari sumber daya manusia guna membantu dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut tentunya didorong oleh beberapa faktor seperti yang telah dijelaskan diawal. Sumber daya manusia juga dituntut untuk mengembangkan diri agar mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan baik serta berprestasi. Semakin berpotensi sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan maka suatu perusahaan akan mampu bersaing dan mengikuti perkembangan dunia bisnis. Selain memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya, seorang pegawai juga dituntut untuk disiplin agar waktu yang harusnya dimanfaatkan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak terbuang sia-sia.

Namun salah satu masalah yang sering terjadi setiap perusahaan di Indonesia adalah masih kurang tanggapnya penanganan kualitas sumber daya

manusia yang masih rendah. Sudah selayaknya untuk melakukan sebuah usaha untuk menumbuhkan sumber daya manusia untuk lebih berkompeten dan disiplin agar memiliki kinerja yang baik sebagai modal perusahaan untuk lebih maju.

Berdasarkan permasalahan kinerja pegawai yang sering ditemui dalam suatu perusahaan terkhusus perusahaan milik negara, maka diperlukan kajian yang lebih mendalam mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Objek penelitian yang akan dilakukan adalah pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa dan jaringan telekomunikasi. Telkom mengklaim sebagai perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia. Seperti diketahui, Telkom merupakan Badan Usaha Milik Negara yang sudah memasuki pasar global. Dengan begitu, Telkom akan menghadapi ketatnya persaingan sesama operator telekomunikasi di era pasar bebas saat ini. Sehingga Telkom perlu menyiapkan sumber daya manusia yang berkompeten sehingga mampu bersaing dalam bisnis global dan memiliki wawasan luas.

Namun pada kenyataannya, masih ditemui beberapa masalah dalam PT. Telkom Indonesia Witel Medan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, adanya pegawai yang masih belum mampu menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan efektif dan efisien. Hal tersebut dipicu oleh kurangnya kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam bidang yang digelutinya sehingga belum mampu penyelesaian tugas yang diberikan dengan optimal.

Kinerja pegawai yang tidak efektif akan berimbas juga pada kinerja perusahaan dan juga menurunnya produktivitas perusahaan. Padahal Telkom sendiri telah memiliki sistem penilaian kinerja serta program pengembangan diri

karyawan yang baik dan telah diakui dengan beberapa penghargaan yang didapat terkait dengan sumber daya manusia, namun tak bisa dipungkiri bahwa masalah sumber daya manusia merupakan masalah pelik yang tak pernah lepas dari setiap perusahaan termasuk pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan.

Kemudian masalah lain yang datang dari sumber daya manusia adalah disiplin kerja. Masalah kedisiplinan merupakan problematika yang paling sering dijumpai salah satunya pada perusahaan. Pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan sendiri khususnya, masalah disiplin inipun masih sering dijumpai mulai dari masalah keterlambatan jam masuk kantor atau jam istirahat kantor yang tidak efektif sampai berpekaian yang tidak disiplin. Selain itu, masih adanya pegawai yang terlihat santai pada saat jam kerja sedang berlangsung sehingga waktu kerja terbuang sia-sia begitu saja. Hal tersebut tentu akan menghambat efektivitas operasional dari perusahaan. Jika pegawai tidak disiplin dalam menggunakan waktu kerjanya, maka penyelesaian tugas atau pekerjaan akan terhambat dan kinerja pegawai akan menurun. Padahal jelas bahwa kedisiplinan merupakan kunci dari kelancaran kegiatan suatu perusahaan.

Berdasarkan fakta yang diperoleh dari hasil pengamatan yang dilakukan pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan tentang kurangnya kualitas sumber daya manusia yang terkait dengan masalah-masalah seperti masih adanya pegawai yang memiliki kinerja rendah, kompetensi atau keterampilan yang masih kurang dalam penyelesaian pekerjaan dan kurangnya kedisiplinan pegawai, maka alasan tersebut yang mendasari penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Belum maksimalnya kinerja pegawai pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan
2. Pencapaian kinerja pegawai masih belum optimal sehingga realisasinya belum tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan.
3. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan atau menangani masalah masih belum efektif.
4. Disiplin kerja karyawan masih belum optimal, hal tersebut dapat dilihat dari jam masuk kantor maupun waktu istirahat masih belum efektif karena masih banyak pegawai yang terlambat masuk kantor.
5. Masih terlihat juga beberapa pegawai yang terlihat santai di saat jam kerja sedang berlangsung yang tentunya akan menyia-nyiakan waktu bekerjanya.

## **1.3. Batasan Masalah**

Agar ruang lingkup penelitian ini tidak terlalu luas, mengingat begitu banyaknya masalah yang harus diatasi dan keterbatasan kemampuan penulis maka perlu adanya pembatasan masalah. Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, maka dalam penelitian ini masalah yang akan dibahas adalah bagaimana pengaruh dan seberapa besar pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan.

## **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

- a. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan?
- c. Apakah kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris pada penelitian dimasa yang akan datang dan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan khususnya mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak universitas/perusahaan dalam merumuskan kebijakan pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan khususnya tentang kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Kinerja Pegawai**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017 hal. 67).

Menurut Noor (2013, hal. 271) kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Menurut Wibowo (2007, hal. 7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Sutrisno (2009, hal. 172) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Bintoro & Daryanto (2017, hal. 106) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang pegawai

dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai yang didasari atas kemampuan, sikap, keterampilan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai**

Menurut Yusuf (2015 hal. 216) tujuan penilaian kinerja secara umum, dapat diberikan atas dua macam yakni:

- 1) Untuk memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dilakukan oleh karyawan.
- 2) Untuk memberikan motivasi demi perbaikan kinerja di masa yang akan datang. Berbagai informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan pemberian gaji, kenaikan gaji, promosi maupun kebutuhan bagi kegiatan SDM lainnya.

Menurut Darodjat (2015, hal. 120) Penilaian kinerja pada dasarnya memiliki dua tujuan, yaitu tujuan evaluasi dan tujuan pengembangan. Tujuan penilaian kinerja tersebut diantaranya untuk pengambilan keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi. Adapun untuk tujuan pengembangannya, penilaian kinerja berguna meningkatkan kinerja seorang karyawan di masa yang akan datang. Sistem penilaian kinerja pada dasarnya bertujuan untuk menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan. Selain itu, penilaian kinerja bertujuan untuk mendorong peningkatan kinerja.

Menurut Bachrun (2011, hal. 43) manfaat penilaian kinerja bagi pekerja adalah memberikan indikasi awal bahwa kinerja yang mereka hasilkan baik atau buruk sehingga ada kesempatan untuk memperbaikinya.

Menurut pendapat Lubis & Haidir (2019, hal. 268) manfaat dari penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

- 1) Perbaiki prestasi kerja
- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- 3) Keputusan-keputusan penempatan
- 4) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan
- 5) Perancangan dan pengembangan karir
- 6) Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*
- 7) Ketidakkuratan internasional
- 8) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan
- 9) Kesempatan kerja yang adil
- 10) Tantangan-tantangan eksternal

### **2.1.1.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Bachrun (2011, hal. 28) beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja individu adalah: 1) Motivasi, 2) Kompetensi, 3) Lingkungan kerja, 4) Kejelasan peran, 5) Penghargaan.

Menurut pendapat dari Moehariono (2012, hal. 139) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (output) biasanya terurut, seberapa besar yang telah dihasilkan, beberapa jumlahnya

dan berapa besar kenaikannya, misalkan omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran aset dan lain-lain.

- 2) Perilaku, yaitu aspek tidan tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanannya bagaimana, kesopanan, sikapnya, dan perilakunya baik terhadap semua karyawan maupun kepada pelanggan.
- 3) Atribut dan kompetensi, yaitu jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif, komitmen.
- 4) Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama sales berapa omset penjualan selama satu bulan.

Sejalan dengan pernyataan tersebut di atas, terkait dengan faktor motivasi yang memengaruhi kinerja. Kesiediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Sementara itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai, secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang memengaruhinya, yaitu: variabel individu, psikologi, dan organisasi.

#### **2.1.1.4. Indikator-indikator Kinerja Pegawai**

Antara Indikator Kinerja dengan Indikator Hasil Utama memang tidak dapat dipisahkan dari kedua pengertian tersebut, hal ini jika dipisahkan akan dapat memengaruhi pihak manajemen karena akan mengacaukan pelaporan yang dibuatnya dan tidak fokus (Moehariono, 2012 hal. 31).

Menurut Bangun (2012, hal. 234) terdapat indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Jumlah Pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- 2) Kualitas Pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- 3) Ketepatan Waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- 4) Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- 5) Kemampuan Kerja Sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja.

Menurut Moeheriono (2012, hal. 108) terdapat empat indikator kinerja yaitu:

- 1) Indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur *output* atau *outcome* suatu kegiatan.
- 2) Sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.
- 3) Sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- 4) Suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.

Menurut Kasmir (2016, hal. 208) adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kuantitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu. Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati kesempurnaan.

2) Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus yang diselesaikan.

3) Waktu (jangka waktu)

Dalam pekerjaan tentu diberikan batas waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Semakin cepat suatu pekerjaan tersebut diselesaikan, maka makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaiannya suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan anggaran yang telah ditetapkan tersebut digunakan sebagai acuan bagi karyawan agar tidak melebihi batas anggaran. Apabila anggaran melebihi batas maka akan terjadi pemborosan sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya.

#### 5) Pengawasan

Setiap perusahaan membutuhkan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalannya. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

#### 6) Hubungan antar karyawan

Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar sesama karyawan.

### **2.1.2. Kompetensi**

#### **2.1.2.1. Pengertian Kompetensi**

Konsep kompetensi sebenarnya bukanlah hal yang baru. Konsep dasar kompetensi berawal dari konsep individu yang bertujuan untuk mengidentifikasi, memperoleh dan mengembangkan kemampuan individu agar dapat bekerja dengan prestasi yang luar biasa (Hutapea & Thoha, 2008 hal. 64).

Menurut Wibowo (2007, hal. 86) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 203) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Menurut Tannady (2017, hal. 389) kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi adalah kemampuan melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki setiap individu.

Menurut Dharma (2018, hal 102) kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Ini harus dibedakan dari atribut tertentu (pengetahuan, keahlian dan kepiawaian) yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000, kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya (Pasal 3) (Sutrisno, 2009 hal. 203).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya dan menyelesaikannya dengan baik yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya.

#### **2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Kompetensi**

Saat ini konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia karena kompetensi sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja (Sutrisno, 2009 hal. 208). Menurut Tannady (2017, hal. 395) kompetensi pegawai sangat diperlukan setiap organisasi terutama untuk meningkatkan kinerja. Terdapat 3 (tiga) manfaat dari kompetensi, yaitu:

1) Prediktor kepuasan kerja

Model kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk berhasil suatu pekerjaan.

2) Merekrut karyawan yang handal

Apabila telah berhasil ditentukan kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan suatu posisi tertentu, maka dengan mudah dapat dijadikan kriteria dasar, dalam rekrutmen karyawan baru.

3) Dasar penilaian dan perkembangan karyawan

Identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat juga dapat dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang.

Menurut Fahmi (2016, hal. 50) tujuan dan manfaat dilakukan penilaian kompetensi adalah:

- 1) Untuk mengetahui berapa nilai kompetensi karyawan tersebut, apakah ada peningkatan yang signifikan setiap periode waktunya atau malah terjadi penurunan.
- 2) Sebagai acuan untuk menetapkan di posisi mana karyawan tersebut akan ditempatkan serta jika diberi promosi jabatan maka pada posisi jabatan seperti apa ia layak diberikan.
- 3) Untuk mengetahui kendala-kendala yang dialami selama ini yang menyebabkan kompetensinya sulit untuk meningkat, atau kita menyebutnya sebagai diagnosa kompetensi.
- 4) Nilai kompetensi karyawan dapat dijadikan sebagai acuan yang mampu mempengaruhi nilai reputasi perusahaan khususnya dalam mengajak para

*stakeholders'* untuk bergabung, berinvestasi, dan menjadi mitra bisnis di perusahaan yang bersangkutan.

### **2.1.2.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi**

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Kompetensi seseorang dapat ditumbuhkembangkan melalui suatu proses terhadap beberapa faktor yang mempengaruhinya (Darmadi, 2018 hal. 72).

Menurut Wibowo (2007, hal. 102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu sebagai berikut:

1) Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi.

3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

4) Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah.

5) Motivasi

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

6) Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi.

7) Kemampuan Intelektual

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

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam beberapa kegiatan.

Menurut Hutapea & Thoha (2008, hal. 28) bahwa ada tiga komponen utama pembentuk kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, keterampilan, dan perilaku individu, yang mana ketiga komponen tersebut dipengaruhi oleh konsep diri, sifat bawaan diri (*trait*), dan motif.

1) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi.

2) Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Keterampilan lebih sukar dimiliki daripada

pengetahuan. Namun, seseorang yang memiliki keterampilan dengan sendirinya sudah memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang mereka lakukan.

3) Konsep diri

Konsep diri (*self-concept*) merupakan sikap atau nilai individu. Nilai individu mempunyai sifat reaktif yang dapat memprediksi apa yang akan dilakukan oleh seseorang dalam waktu singkat.

4) Ciri diri

Ciri diri (*trait*) adalah karakter bawaan diri, misalnya reaksi yang konsisten terhadap sesuatu. Ciri diri ini merupakan karakteristik fisik, kognitif, dan sosial yang melekat secara permanen pada diri seseorang.

5) Motif

Motif adalah sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan seseorang secara konsisiten, yang dapat menghasilkan perbuatan.

#### **2.1.2.4. Indikator-indikator Kompetensi**

Menurut (Muhammad, 2019) variabel kompetensi yang akan digunakan untuk mengukur kompetensi yaitu pengalaman kerja, pendidikan, pengetahuan, keterampilan.

- 1) Pengalaman kerja suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja, dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2009 hal. 158).

- 2) Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan (Sutrisno, 2009 hal. 62).
- 3) Pengetahuan (knowledge) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu (Sudarmanto, 2009 hal. 53).

Menurut (Hutapea & Thoha, 2008) adapun yang menjadi indikator kompetensi adalah:

- 1) Pengetahuan: Kesadaran dalam bidang kognitif.
- 2) Keterampilan: Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.
- 3) Sikap kerja: Evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek kingkungan kerja.

### **2.1.3. Disiplin Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi tingkat kedisiplinannya sehingga prestasi kerja karyawan menjadi semakin baik. Seorang karyawan yang tidak memiliki sifat disiplin kerja, maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapainya (Fathoni, 2006 hal. 172).

Menurut Sutrisno (2009, hal. 87) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan

ketetapan perusahaan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja biasanya akan bekerja secara baik sehingga karier dan kinerjanya akan meningkat (Kasmir, 2016 hal. 158).

Menurut Supomo & Nurhayati (2018, hal. 134) mengemukakan pendapat bahwa disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai.

Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2009, hal. 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik (Sutrisno, 2009 hal. 86).

Jadi, dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap atau perilaku seorang pegawai dalam menaati peraturan atau norma yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja**

Menurut Supomo & Nurhayati (2018, hal. 139) tujuan dan manfaat khusus yang direncanakan dari pembinaan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 87) tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, sendau gurau dan pencurian. Manfaat disiplin kerja bagi kepentingan organisasi maupun para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

### **2.1.3.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Banyak asumsi yang mengatakan 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 membrikan kepemimpinan yang baik pula. Namun selain pengaruh pemimpin, disiplin juga dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 89) faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

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.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana seorang pemimpin dapat menegakkan disiplin bagi dirinya.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka.

4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, begitu juga dengan disiplin. Apabila karyawan diawasi maka sedikit banyaknya maka karyawan akan mekasanakan disiplin kerja.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Menurut Afandi (2016, hal. 10) faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi sebagai berikut: 1) Faktor kepemimpinan, 2) Faktor kemampuan, 3) Faktor balas jasa, 4) Faktor keadilan, 5) Faktor pengawasan melekat, 6) Faktor sanksi hukuman, 7) Faktor ketegasan, 8) Faktor hubungan kemanusiaan.

#### **2.1.3.4. Indikator-indikator Disiplin Kerja**

Pada dasarnya banyak indikator-indikator yang memengaruhi tingkat kesiapan karyawan suatu organisasi. Menurut Afandi (2016, hal. 10) indikator disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:
  - a) Masuk kerja tepat waktu
  - b) Penggunaan waktu secara efektif
  - c) Tidak pernah mangkir/tidak kerja
- 2) Dimensi tanggung jawab, dengan indikator:
  - a) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
  - b) Target pekerjaan
  - c) Membuat laporan kerja harian

Menurut Agustini (2011, hal. 73) indikator disiplin adalah sebagai berikut:

- 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) Tanggungjawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Menurut Hasibuan (2009, hal. 194) adapun indikator kedisiplinan yaitu sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

- 2) Teladan Pimpinan

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

- 3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

- 4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang merasa selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Waskat

Waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karena berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan.

7) Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

## **2.2. Kerangka Berpikir Konseptual**

Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai (Sugiyono 2017, hal. 65).

### **2.2.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Kompetensi akan mempengaruhi kinerja pegawai karena jika semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang pegawai, maka akan semakin baik kinerjanya. Karena kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan

pekerjaannya sehingga semakin tinggi kompetensinya maka hasil kinerjanya juga akan semakin baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Elizar & Tanjung, 2018), (Ainanur & Tirtayasa, 2018) dan (Faustyna, 2014) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi (X1) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Hermawan, 2019) yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian lain yang dilakukan oleh (Bukhari & Pasaribu, 2019) dan (Rande, 2016) menyimpulkan bahwa secara kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan beberapa penelitian tersebut, menunjukkan bahwa kompetensi sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki seorang pegawai maka para pegawai akan mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang ditentukan. Dari penjelasan di atas, maka kerangka konseptual pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dapat digambarkan sebagai berikut:



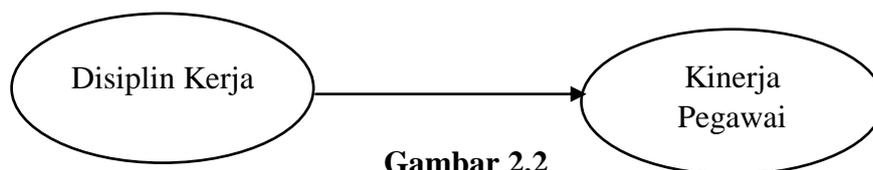
**Gambar 2.1**

**Kerangka Konseptual Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja**  
**2.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena apabila seorang pegawai disiplin maka kinerjanya akan meningkat. Disiplin dapat mencegah keterlambatan permulaan bekerja atau terlalu awal mengakhiri

pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Semakin disiplin seorang pegawai, maka kinerjanya juga semakin meningkat.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2016); (Jufrizen, 2018); (Farisi et al., 2020); (Arif et al., 2020); (Prayogi & Nursidin, 2019); (Tanjung, 2015); (Yusnandar et al., 2020); (Prayogi et al., 2019); (Arda, 2017), (M. Fahmi & Sanika, 2019); (Farisi & Fani, 2019); (Arif et al., 2019) yang menyimpulkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Kemudian sejalan dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh (Faustyna & Jumani, 2015) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tak sejalan dengan beberapa penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan & Handayani, 2017) menunjukkan hasil yang bertolak belakang yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Namun penelitian lain yang dilakukan oleh (Hasibuan & Silvya, 2019) menyimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dari beberapa hasil penelitian tersebut, hanya ada satu penelitian yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena apabila disiplin kerja dikelola dan ditegakkan maka para pegawai akan mematuhi peraturan sehingga mampu bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya dan akan meningkatkan kinerja. Dari penjelasan di atas, maka kerangka konseptual pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.2**

**Kerangka Konseptual Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

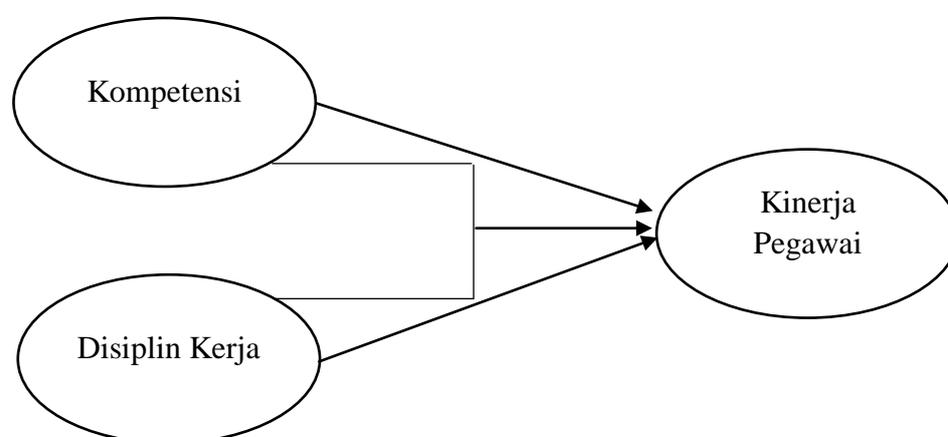
### **2.2.3. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Kompetensi merupakan salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, karena kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Bagi seorang pegawai, dibutuhkan kompetensi yang tinggi demi kelancaran pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan perusahaan. Semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga tercapai tujuan perusahaan.

Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Begitu juga sebaliknya, apabila pegawai memiliki disiplin yang buruk maka akan menghasilkan kinerja yang buruk pula. Oleh karena itu kedua hal tersebut menjadi hal penting karena sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prayogi et al., 2019), (Yudharana, 2016) dan (Suparno & Sudarwati, 2014) menyimpulkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sejalan dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh (Erwansyah et al., 2018) dan (Daly, 2015) menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian (Novita, 2015) menyimpulkan secara simultan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi dan disiplin

kerja terhadap kinerja pegawai. Dan yang terakhir, hasil penelitian oleh (Muhammad, 2019) juga menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya seorang pegawai harus memiliki kompetensi untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dan menegakkan disiplin kerja agar kinerjanya meningkat. Dari penjelasan di atas, maka kerangka konseptual pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.3**  
**Paradigma Penelitian**

### **2.3. Hipotesis**

Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan

2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan
3. Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution et al., 2020). Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif dan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017, hal. 11) penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Analisis data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu (Juliandi et al., 2015).

#### **3.2. Definisi Operasional**

Definisi operasional bukanlah definisi/pengertian teoritis seperti di bab teori, tetapi operasionalisasi dari variabel, berupa pengukuran (*measurement*) atau pengujian (*test*) suatu variabel (Juliandi et al., 2015). Berikut definisi operasional penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **3.2.1. Kinerja (Y)**

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2012 hal. 95). Adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Instrumen Variabel Kinerja**

Variabel	Indikator
Kinerja	Jumlah Pekerjaan
	Kualitas Pekerjaan
	Ketepatan Waktu
	Kehadiran
	Kemampuan Kerja Sama

Sumber : (Bangun, 2012 hal. 234)

### 3.2.2. Kompetensi (X1)

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati (Wibowo, 2007 hal. 86). Adapun indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Instrumen Variabel Kompetensi**

Variabel	Indikator
Kompetensi	Pengetahuan
	Keterampilan
	Sikap kerja

Sumber : Hutapea & Nurianna (2008)

### 3.2.3. Disiplin (X2)

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketentuan perusahaan (Sutrisno, 2009 hal. 87). Adapun indikator disiplin adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Instrumen Variabel Disiplin Kerja**

Variabel	Indikator
Disiplin Kerja	Tingkat kehadiran
	Tata cara kerja
	Ketaatan pada atasan
	Kesadaran bekerja
	Tanggungjawab

Sumber : (Agustini, 2011 hal. 73)

### 3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor PT. Telkom Indonesia Witel Medan yang beralamat di Jalan Prof. H.M. Yamin, SH No. 13 Medan.

#### 3.3.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dari Bulan Februari 2020 sampai dengan selesai, dengan rincian jadwal penelitian sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Waktu Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Januari 2020				Februari 2020				Maret 2020				April 2020				Mei 2020				Juni 2020				Juli 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■																										
2	Pengajuan Judul		■																										
3	Penulisan Proposal			■	■	■	■	■	■																				
4	Bimbingan Proposal									■	■	■	■																
5	Seminar Proposal													■															
6	Pengumpulan Data													■	■	■	■												
7	Penulisan Skripsi																	■	■	■	■								
8	Bimbingan Skripsi																					■	■	■	■				
9	Sidang Meja Hijau																										■		

### 3.4. Populasi dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017 hal. 90). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Telkom Indonesia Witel Medan sebanyak 123 orang.

### 3.4.2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017, hal. 91). *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota/elemen populasi memiliki peluang (probability) yang sama untuk dijadikan sebagai sampel (Juliandi et al., 2015). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan *simple random sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2017, hal. 93).

Menentukan jumlah sampel dari suatu populasi dapat menggunakan cara lainnya. Misalnya dengan rumus *Slovin* (Juliandi et al., 2015) hal:

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

Dimana :        n = jumlah sampel

                  N = jumlah populasi

                  e = batas toleransi kesalahan (error tolerance)

Maka pada penelitian ini jumlah sampel penelitian dapat dihitung atau ditentukan dengan rumus diatas:

$$n = \frac{123}{1 + 123 \times 0,05^2} = 94,07$$

Dari hasil perhitungan di atas menggunakan rumus *Slovin*, maka jumlah sampel penelitian yang didapat adalah sebanyak 94 orang.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

#### 3.5.1. Wawancara (interview)

Suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab kepada para pegawai perusahaan maupun pimpinan yang bertanggungjawab untuk memberikan keterangan terkait dengan topik dalam penelitian.

#### 3.5.2. Kuesioner/Angket

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan membuat daftar pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pegawai sebagai objek penelitian yaitu pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan dengan menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pernyataan 5 opsi, yaitu :

**Tabel 3.5**  
**Item-item Dan Skor**

No	Notasi	Keterangan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	KS	Setuju	4
3	S	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Responden yang merupakan pegawai PT. Telkom Indonesia Witel Medan diminta untuk mengisi daftar pernyataan dalam kuesioner tersebut, yang kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada penulis. Untuk menguji

apakah instrumen yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukuran.

Selanjutnya untuk mengetahui hasil angket yang sudah disebar akan digunakan beberapa rumus untuk mengujinya, yaitu:

### 3.5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas berarti menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukurangapun kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2015).

Dengan menggunakan *product moment* rumusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

r : Koefisien korelasi

n : Sampel

$\sum x$  : 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)

x : Variabel bebas (Kompetensi dan Disiplin kerja)

y : Variabel terikat (Kinerja)

Hipotesisnya adalah :

1)  $H_0: p = \{\text{tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)}\}$

2)  $H_1: p \neq 0 \{\text{ada korelasi signifikan skor item dengan total skor valid}\}$

kriteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- a) Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung  $\geq$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig 2 tailed  $\leq \alpha$  0,05)
- b) Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung  $\leq$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig 2-tailed  $\leq \alpha$  0.05).

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)**

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,458	0,2028	0,000 < 0,05	Valid
2	0,640	0,2028	0,000 < 0,05	Valid
3	0,509	0,2028	0,000 < 0,05	Valid
4	0,527	0,2028	0,000 < 0,05	Valid
5	0,440	0,2028	0,000 < 0,05	Valid
6	0,435	0,2028	0,000 < 0,05	Valid
7	0,524	0,2028	0,000 < 0,05	Valid
8	0,553	0,2028	0,000 < 0,05	Valid
9	0,595	0,2028	0,000 < 0,05	Valid

*Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2020)*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}=0,2028$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid.

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,346	0,2028	0,001 < 0,05	Valid
2	0,571	0,2028	0,000 < 0,05	Valid
3	0,398	0,2028	0,000 < 0,05	Valid
4	0,560	0,2028	0,000 < 0,05	Valid
5	0,590	0,2028	0,000 < 0,05	Valid
6	0,518	0,2028	0,000 < 0,05	Valid
7	0,554	0,2028	0,000 < 0,05	Valid

8	0,555	0,2028	0,000 < 0,05	Valid
9	0,402	0,2028	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2020)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih besar dari  $r_{tabel}=0,2028$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid.

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,586	0,2028	0,000 < 0,05	Valid
2	0,679	0,2028	0,000 < 0,05	Valid
3	0,501	0,2028	0,000 < 0,05	Valid
4	0,455	0,2028	0,000 < 0,05	Valid
5	0,480	0,2028	0,000 < 0,05	Valid
6	0,506	0,2028	0,000 < 0,05	Valid
7	0,510	0,2028	0,000 < 0,05	Valid
8	0,539	0,2028	0,000 < 0,05	Valid
9	0,487	0,2028	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2020)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih besar dari  $r_{tabel}=0,2028$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid.

### 3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berarti untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (Juliandi et al., 2015).

Penguji reliabilitas dilakukan menggunakan (*Cronbach Alpha*), dikatakan reliabel hasil alpha  $\geq 0.6$  dengan rumus alpha sebagai berikut (Juliandi et al., 2015).

$$r \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum 6\bar{b}^2}{6_1} \right]$$

Dimana :

$r$  = Reliabilitas instrument

$k$  = Banyaknya butir pernyataan

$\sum ab^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_i^2$  = Varians total

Kriteria penguji reliabilitas adalah nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*)  $> 0.6$  maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah real (terpercaya) (Juliandi et al., 2015).

**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Instrumen	Nilai Reliabilitas	Nilai Pengujian Reliabilitas	Keterangan
Kompetensi	0,665	0,60	Reliable
Disiplin Kerja	0,630	0,60	Reliable
Kinerja Pegawai	0,676	0,60	Reliable

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2020)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien (*Cronch Alpha*) untuk variabel Kompetensi (X1) yaitu sebesar  $0,665 > 0,60$ . Variabel Disiplin Kerja (X2) yaitu sebesar  $0.630 > 0,60$ . Variabel Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar  $0,676 > 0,60$ . Dengan demikian dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan seluruh variabel adalah *reliable* (layak).

### 3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses menginterpretasikan data-data yang telah dikumpulkan dari lapangan dan telah diolah sehingga menghasilkan informasi tertentu (Juliandi et al., 2015). Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel

yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2018 hal. 226).

### 3.6.1. Analisa Regresi Berganda

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikturunkan nilainya).. jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 2018 hal. 307).

Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2018 hal. 308)

Keterangan:

Y = Kinerja

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1\beta_2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Kompetensi

$X_2$  = Disiplin Kerja

### 3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik (Juliandi et al., 2015).

Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

### **3.6.2.1. Uji Normalitas**

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi et al., 2015).

### **3.6.2.2. Uji Multikolinearitas**

Digunakan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflation Factor) antara variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance  $< 0,10$  atau sama dengan  $VIF > 10$  (Juliandi et al., 2015).

### **3.6.2.3. Uji Heterokedastisitas**

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Juliandi et al., 2015).

### 3.6.3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian (Juliandi et al., 2015 hal. 122).

#### 3.6.3.1. Uji T (Parsial)

Pada regresi yang mempunyai lebih satu variabel independen, jika asumsi 1-5 terpenuhi maka mempunyai estimator  $\beta_i$  yang Blue. Bila asumsi 6 juga terpenuhi yaitu variabel  $e_i$  mempunyai distribusi normal maka variabel dependen Y juga akan terdistribusi secara normal (Basuki & Prawoto, 2016 hal. 33).

Dalam menganalisa data, mengetahui tingkat signifikan digunakan uji-t dengan rumus:

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

(Sugiyono, 2017 hal. 214)

Keterangan:

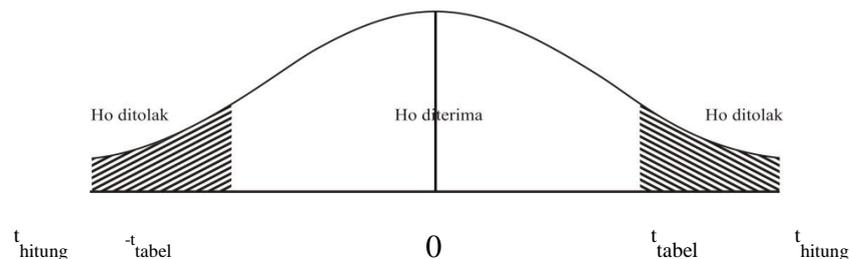
t = t hitung yang dikonsultasikan dengan table t

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Hipotesis yang hendak diuji adalah:

1.  $H_0: \rho = 0$ , yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2.  $H_0: \rho \neq 0$ , berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



**Gambar 3.1**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis uji t**

Kriteria pengujian :

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja).
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap kinerja).

### 3.6.3.2. Uji F (Simultan)

Perlu mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen dengan uji F. Uji F ini dijelaskan dengan menggunakan analisis varian (*analysis of variance* = ANNOVA) (Basuki & Prawoto, 2016 hal. 35).

Untuk menguji hipotesis, yakni signifikan atau tidaknya Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja dapat digunakan rumus sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2017 hal. 223)

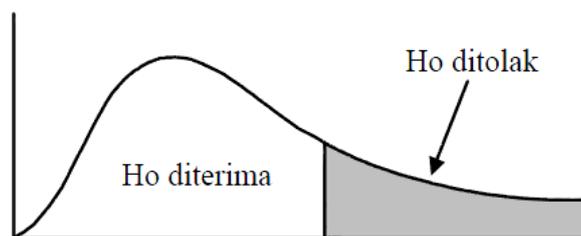
Dimana:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah anggota sampel

Kriteria penerimaan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:



**Gambar 3.2**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**

Atau dengan cara lain sebagai berikut:

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak
- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

#### 3.6.4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menunjukkan variabel dependen terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa varians variabel berikut dipengaruhi oleh varians variabel bebas, atau dengan kata lain seberapa besar variabel bebas dipengaruhi variabel terikat menggunakan rumus sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

D = Koefisien determinasi

$R^2$  = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

100% = Presentasi kontribusi

## BAB 4

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan. peneliti telah menyebarkan kuesioner yang terdiri dari 9 pernyataan untuk variabel Y (Kinerja Pegawai) , 9 pernyataan untuk variabel X1 (Kompetensi), dan 9 pernyataan untuk variabel X2 (Disiplin Kerja) yang disebar kepada 94 pegawai. Identitas responden yang dinyatakan pada kuesioner penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja dan divisi/bidang. Data tentang responden akan dijelaskan sebagai berikut:

##### 4.1.1. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini.

##### 4.1.1.1. Jenis Kelamin Responden

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	46	48.9	48.9	48.9
Perempuan	48	51.1	51.1	100.0
Total	94	100.0	100.0	

*Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2020)*

Dari tabel diatas bisa kita lihat presentase jumlah responden untuk jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 46 orang (48,9%), sedangkan responden perempuan sebanyak 48 orang (51,1%).

#### 4.1.1.2. Kelompok Usia

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang dari 25 tahun	1	1.1	1.1	1.1
25-30 tahun	22	23.4	23.4	24.5
31-40 tahun	27	28.7	28.7	53.2
41-50 tahun	26	27.7	27.7	80.9
Lebih 50 tahun	18	19.1	19.1	100.0
Total	94	100.0	100.0	

*Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2020)*

Dari tabel diatas bisa kita lihat presentase umur dari responden para pegawai di PT. Telkom Indonesia Witel Medan yaitu usia 25-30 tahun sebanyak 22 orang (23,4%), yang berusia 31-40 tahun sebanyak 27 orang (28,7%), yang berusia 41-50 tahun sebanyak 26 orang (27,7%) dan kemudian yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 18 orang (19,1%). Berdasarkan presentase tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia 31-40 tahun.

#### 4.1.1.3. Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	3	3.2	3.2	3.2
DIPLOMA	23	24.5	24.5	27.7
S1	67	71.3	71.3	98.9
S2	1	1.1	1.1	100.0
Total	94	100.0	100.0	

*Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2020)*

Dari tabel diatas bisa kita lihat presentase dari tingkat pendidikan responden di PT. Telkom Indonesia Witel Medan dimana lulusan SLTA sebanyak 3 orang (3,2%), lulusan Diploma sebanyak 23 orang (24,5%), lulusan S1 sebanyak 67 orang (71,3%) dan lulusan S2 sebanyak 1 orang (1,1%).

#### 4.1.1.4. Masa Kerja

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang 1 tahun	1	1.1	1.1	1.1
1-5 tahun	17	18.1	18.1	19.1
6-10 tahun	27	28.7	28.7	47.9
11-20 tahun	24	25.5	25.5	73.4
Lebih 20 tahun	25	26.6	26.6	100.0
Total	94	100.0	100.0	

*Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2020)*

Berdasarkan tabel diatas bisa kita lihat presentase dari masa kerja responden di PT. Telkom Indonesia Witel Medan yaitu masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 1 orang (1,1%), masa kerja 1-5 tahun sebanyak 17 orang (18,1%), masa kerja 6-10 tahun sebanyak 27 orang (28,7%), masa kerja 11-20 tahun sebanyak 24 orang (25,5%), dan masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 25 orang (26,6%).

#### 4.1.2. Analisis Variabel Penelitian

Dibawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data yang dikumpulkan dari kuesioner yang disebar di kepada pegawai PT. Telkom Indonesia Witel Medan.

#### 4.1.2.1. Variabel Kompetensi (X1)

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan di PT. Telkom Indonesia Witel Medan jawaban kuesioner dari penelitian variabel kompetensi (X1) yang dirangkum sebuah tabel frekuensi sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Pernyataan Variabel Kompetensi**

No	SS		S		KS		TS		STS	
	org	%	org	%	Org	%	org	%	org	%
1	53	56,4	41	43,6	-	-	-	-	-	-
2	41	43,6	52	55,3	1	1,1	-	-	-	-
3	39	41,5	55	58,5	-	-	-	-	-	-
4	45	47,9	48	51,1	1	1,1	-	-	-	-
5	67	71,3	27	28,7	-	-	-	-	-	-
6	52	55,3	42	44,7	-	-	-	-	-	-
7	40	42,6	53	56,4	1	1,1	-	-	-	-
8	50	53,2	44	46,8	-	-	-	-	-	-
9	47	50,0	47	50,0	-	-	-	-	-	-

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2020)

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan saya memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan saya dengan baik sebanyak 53 orang (56,4%) menjawab sangat setuju dan 41 orang (43,6%) menjawab setuju.
2. Pada pernyataan saya dapat berpikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan sebanyak 41 orang (43,6%) menjawab sangat setuju, sebanyak 52 orang (55,3) menjawab setuju dan 1 orang (1,1%) menjawab kurang setuju.
3. Pada pernyataan saya dapat memberikan ide yang baik dalam bekerja sebanyak 39 orang (41,5%) menjawab sangat setuju dan 55 orang (58,5%) menjawab setuju.
4. Pada pernyataan saya mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan sebanyak 45 orang (47,9%) menjawab sangat setuju, sebanyak 48 orang (51,1%) menjawab setuju dan 1 orang (1,1%) menjawab kurang setuju.

5. Pada pernyataan saya memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja sebanyak 67 orang (71,3%) menjawab sangat setuju dan 27 orang (28,7%) menjawab setuju.
6. Pada pernyataan semakin besar beban tugas yang diberikan perusahaan kepada saya, semakin besar tanggung jawab yang saya terima sebanyak 52 orang (55,3%) menjawab sangat setuju dan 42 orang (44,7%) menjawab setuju.
7. Pada pernyataan saya melaksanakan pekerjaan tepat waktu sebanyak 40 orang (42,6%) menjawab sangat setuju, sebanyak 53 orang (65,4%) menjawab setuju dan 1 orang (1,1%) menjawab kurang setuju.
8. Pada pernyataan saya dapat mematuhi norma-norma sosial dalam melaksanakan pekerjaan sebanyak 50 orang (53,2%) menjawab sangat setuju dan 44 orang (46,8%) menjawab setuju.
9. Pada pernyataan saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik sebanyak 47 orang (50,0%) menjawab sangat setuju dan 47 orang (40,0%) menjawab setuju.

Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam variabel Kompetensi (X1) dengan jumlah responden sebanyak 94 orang (100%).

#### **4.1.2.2. Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan di PT. Telkom Indonesia Witel Medan jawaban kuesioner dari penelitian variabel kompetensi (X1) yang dirangkum sebuah tabel frekuensi sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Pernyataan Variabel Disiplin Kerja**

No	SS		S		KS		TS		STS	
	org	%	org	%	org	%	org	%	org	%
1	74	78,7	20	21,3	-	-	-	-	-	-
2	53	56,4	39	41,5	2	2,1	-	-	-	-
3	71	75,5	23	24,5	-	-	-	-	-	-
4	23	24,5	71	75,5	-	-	-	-	-	-
5	52	55,3	42	44,7	-	-	-	-	-	-
6	41	43,6	52	55,3	1	1,1	-	-	-	-
7	58	61,7	36	38,3	-	-	-	-	-	-
8	34	36,2	60	63,8	-	-	-	-	-	-
9	65	69,1	29	30,9	-	-	-	-	-	-

*Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2020)*

Penjelasan dari tabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Pada pernyataan kehadiran merupakan hal yang selalu saya prioritaskan sebanyak 74 orang (78,7%) menjawab sangat setuju dan 20 orang (21,3%) menjawab setuju.
2. Pada pernyataan saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan sebanyak 53 orang (56,4%) menjawab sangat setuju, 39 orang (41,5%) menjawab setuju dan 2 orang (2,1%) menjawab kurang setuju.
3. Pada pernyataan saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang ditetapkan sebanyak 71 orang (75,5%) menjawab sangat setuju dan 23 orang (24,5%) menjawab setuju.
4. Pada pernyataan saya selalu mengerjakan satu pekerjaan dengan tahapan-tahapan yang sesuai, agar dapat mengerjakan pekerjaan berikutnya sebanyak 23 orang (24,5%) menjawab sangat setuju dan 71 orang (75,5%) menjawab setuju.
5. Pada pernyataan saya selalu mengikuti intruksi/perintah dari atasan sebanyak 52 orang (55,3%) menjawab sangat setuju dan 42 orang (44,7%) menjawab setuju.

6. Pada pernyataan saya taat pada atasan jika ditugaskan membantu pekerjaan bidang lain sebanyak 41 orang (43,6%) menjawab sangat setuju, sebanyak 52 orang (55,3%) menjawab setuju dan 1 orang (1,1%) menjawab kurang setuju.
7. Pada pernyataan saya bersedia ditegur apabila melakukan kesalahan dalam bekerja sebanyak 58 orang (61,7%) menjawab sangat setuju dan 36 orang (38,3%) menjawab setuju.
8. Pada pernyataan saya melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebanyak 34 orang (36,3%) menjawab sangat setuju dan 60 orang (63,8%) menjawab setuju.
9. Pada pernyataan saya siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan sebanyak 65 orang (69,1%) menjawab sangat setuju dan 29 orang (30,9%) menjawab setuju.

Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam variabel Disiplin Kerja (X2) dengan jumlah responden sebanyak 94 orang (100%).

#### 4.1.2.3. Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan di PT. Telkom Indonesia Witel Medan jawaban kuesioner dari penelitian variabel kompetensi (X1) yang dirangkum sebuah tabel frekuensi sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai**

No	SS		S		KS		TS		STS	
	Org	%	org	%	Org	%	org	%	org	%
1	38	40,4	54	57,4	2	2,1	-	-	-	-
2	49	52,1	43	45,7	2	2,1	-	-	-	-
3	62	66,0	32	34,0	-	-	-	-	-	-
4	67	71,3	27	28,7	-	-	-	-	-	-
5	35	37,2	59	62,8	-	-	-	-	-	-
6	45	47,9	48	51,1	1	1,1	-	-	-	-

7	33	35,1	59	62,8	2	2,1	-	-	-	-
8	29	30,9	64	68,1	1	1,1	-	-	-	-
9	70	74,5	23	24,5	-	-	-	-	1	1,1

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2020)

Penjelasan dari tabel diatas adalah sebagai berikut :

1. Pada pernyataan tingkat pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan harapan perusahaan sebanyak 38 orang (40,4%) menjawab sangat setuju, sebanyak 54 orang (57,4%) menjawab setuju dan 2 orang (2,1%) menjawab kurang setuju.
2. Pada pernyataan saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kuantitas yang diinginkan perusahaan sebanyak 49 orang (52,1%) menjawab sangat setuju, sebanyak 43 orang (45,7%) menjawab setuju dan 2 orang (2,1%) menjawab kurang setuju.
3. Pada pernyataan dengan kemampuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik sebanyak 62 orang (66,0%) menjawab sangat setuju dan 32 orang (34,0%) menjawab setuju.
4. Pada pernyataan saya melakukan pekerjaan berdasarkan standar perusahaan sebanyak 67 orang (71,3%) menjawab sangat setuju dan 27 orang (28,7%) menjawab setuju.
5. Pada pernyataan saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sebanyak 35 orang (37,2%) menjawab sangat setuju dan 59 orang (62,8%) menjawab setuju.
6. Pada pernyataan saya tidak melalaikan pekerjaan sebanyak 45 orang (47,9%) menjawab sangat setuju, sebanyak 48 orang (51,1%) menjawab setuju dan 1 orang (1,1%) menjawab kurang setuju.

7. Pada pernyataan saya tidak terlambat masuk kerja sebanyak 33 orang (35,1%) menjawab sangat setuju, sebanyak 59 orang (62,8%) menjawab setuju dan 2 orang (2,1%) menjawab kurang setuju.
8. Pada pernyataan saya hadir tepat waktu setelah jam istirahat sebanyak 29 orang (30,9%) menjawab sangat setuju, sebanyak 64 orang (68,1%) menjawab setuju dan 1 orang (1,1%) menjawab kurang setuju.
9. Pada pernyataan saya mampu bekerjasama tim (teamwork) sebanyak 70 orang (74,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 23 orang (24,5%) menjawab setuju dan 1 orang (1,1%) menjawab sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan jumlah responden sebanyak 94 orang (100%).

#### **4.1.3. Uji Asumsi Klasik**

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi linier berganda atau dikenal dengan BLUE (Best Linier Unbias Estimation). Pengujian asumsi klasik diperlukan sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian ini merupakan secara sederhana bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang dilakukan yakni uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

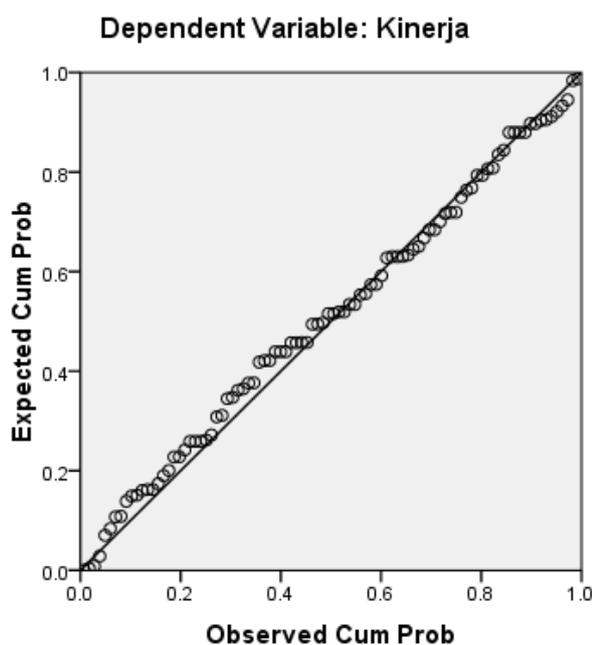
##### **4.1.3.1. Uji Normalitas**

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 asumsi normalitas. Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat dengan menggunakan uji normal *probability plot* dan histogram.

**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Normalitas P-Plot of Regression Standardized Residual**

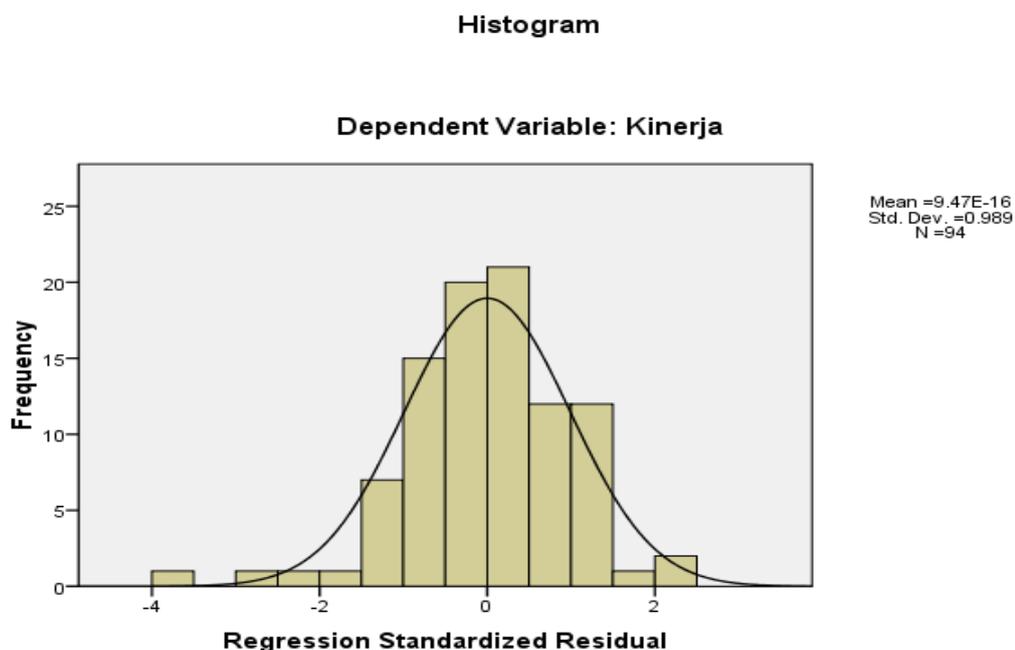
**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



*Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2020)*

Dari gambar 4.1 titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal karena berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal.

**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Normalitas Histogram**



*Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2020)*

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambar pola data yang baik *Regression Standarized Residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi klasik.

#### **4.1.3.2. Uji Multikolinearitas**

Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*, kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance*  $> 0,1$ , dan *VIF*  $< 5$ , maka tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

	<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)	22.580	4.984		
	Kompetensi	.334	.115	.764	1.309
	Disiplin	.105	.125	.764	1.309

a. Dependent Variable: Kinerja

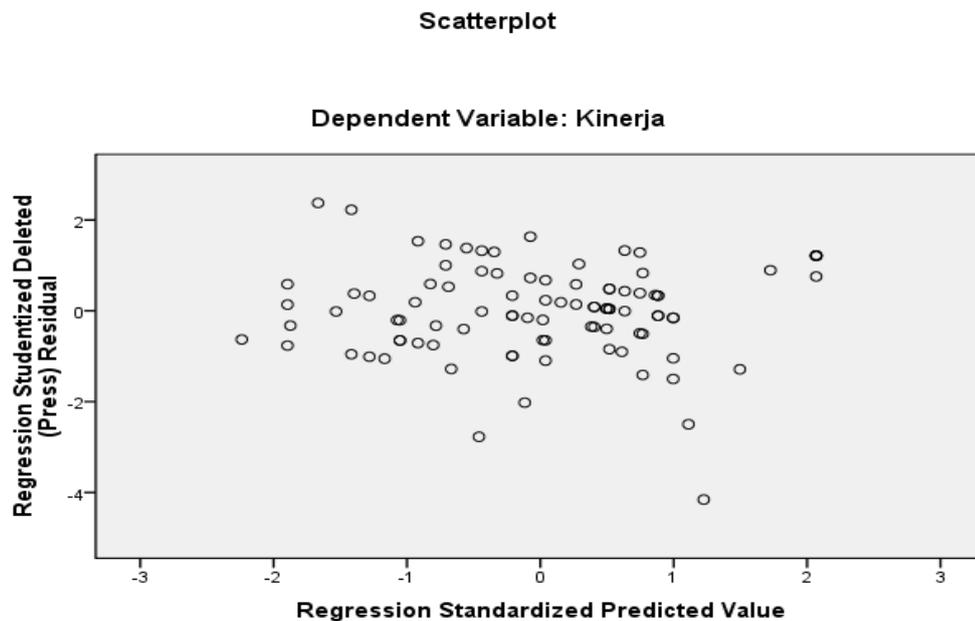
*Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2020)*

Dari tabel diatas, kedua variabel independent yakni kompetensi dan disiplin kerja memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini karena cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF) yang tidak melebihi 5.

#### **4.1.3.3. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik dalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.

**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**



*Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2020)*

Dari gambar 4.3 diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, dan tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada tabel regresi. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

#### **4.1.4. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel bebas. Dimana rumus pengujiannya adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig
	B	Std. Error		
1 (Constant)	22.580	4.984	4.530	.000
Kompetensi	.334	.115	2.912	.005
Disiplin Kerja	.105	.125	.838	.404

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2020)

Dari tabel diatas tersebut maka dapat diketahui model persamaan regresi linier yaitu sebagai berikut:

$$Y = 22.580 + 0,334X_1 + 0,105X_2$$

Keterangan :

- 1) Nilai konstanta adalah sebesar 22,580 menunjukkan variabel independen yaitu kompetensi dan disiplin kerja dalam keadaan konstan dan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantanya akan tetap senilai 22,580.
- 2) Nilai koefisien regresi kompetensi adalah sebesar 0,334 menunjukkan bahwa jika kompetensi mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta kompetensi terhadap kinerja pegawai senilai 33,4%.
- 3) Nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah sebesar 0,105 menunjukkan bahwa jika disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai senilai 10,5%.

#### 4.1.5. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yaitu jawaban sementara dari pernyataan atau permasalahan dalam penelitian. Kebenaran hipotesis perlu di uji secara empiris agar data yang telah dikumpulkan dapat menjawab atau menolak hipotesis yang telah diajukan.

Hasil hipotesis dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

#### 4.1.5.1. Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan untuk menguji apakah variabel (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Adapun rumus yang dijelaskan adalah tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas < taraf signifikan sebesar 0,05 ( $\text{sig} < \alpha$  0,05) artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Tolak  $H_0$  jika probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji-T (Parsial)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	22.580	4.984		4.530	.000
Kompetensi	.374	.115	.323	2.912	.005
Disiplin Kerja	.105	.125	.093	.838	.404

a. Dependent Variable: Kinerja

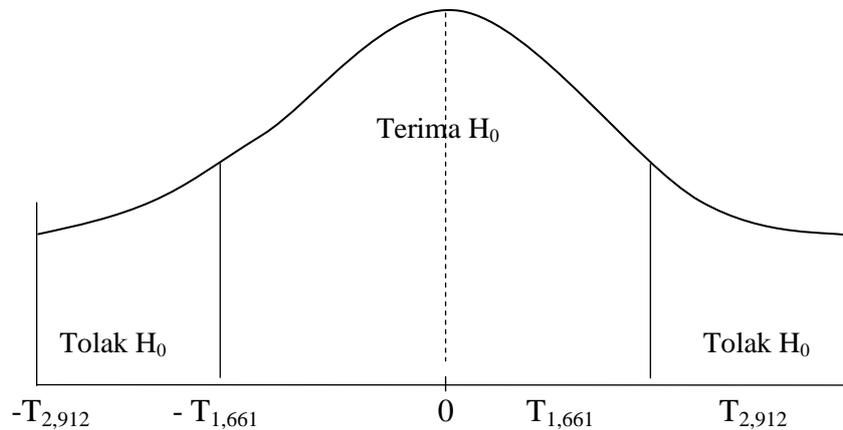
Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2020)

#### 1) Pengujian Kompetensi dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel 4.11 diatas diperoleh  $t_{\text{hitung}}$  untuk variabel kompetensi sebesar 2,912 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n - k$  ( $94 - 2 = 92$ ), diperoleh  $t_{\text{tabel}}$  1,661. Di dalam hal ini  $t_{\text{hitung}} = 2,912 > t_{\text{tabel}} = 1,661$ .

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,005 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0,005 < 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa

kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Indonesia Witel Medan.

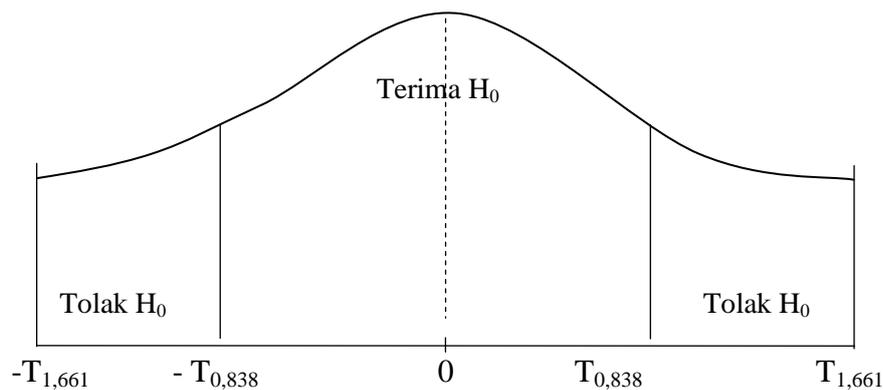


**Gambar 4.4**  
**Kriteria Pengujian Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai**

## 2) Pengujian Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel 4.11 diatas diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,838 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n - k$  ( $94 - 2 = 92$ ), diperoleh  $t_{tabel}$  1,661. Di dalam hal ini  $t_{hitung} = 0,838 > t_{tabel} = 1,661$ .

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,404 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig  $0,404 < 0,05$  sehingga  $H_0$  diterima, dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Indonesia Witel Medan.



**Gambar 4.5**  
**Kriteria Pengujian Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

#### 4.1.5.2. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan sekaligus menguji hipotesis kedua. Adapun kriteria pengujiannya yaitu:

- 1) Tolak  $H_0$  apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .
- 2) Terima  $H_0$  apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} < F_{tabel}$ .

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78.261	2	39.130	7.563	.001 <sup>a</sup>
	Residual	470.856	91	5.174		
	Total	549.117	93			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompetensi

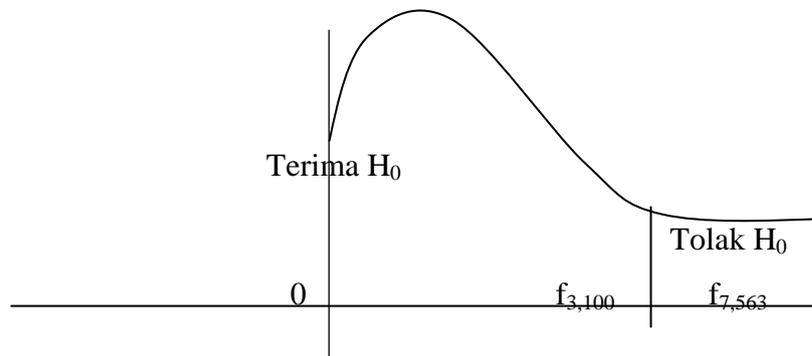
b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil tabel 4.12 diatas diperoleh nilai f adalah 7,563 kemudian nilai sig nya adalah 0,001.

Berdasarkan hasil uji F (Simultan) diatas diperoleh  $F_{hitung}$  untuk variabel kompetensi dan disiplin kerja sebesar 7,563 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan

$dk = n-k-1$  ( $94-2-1=91$ ), diperoleh  $f_{tabel}$  3,100. Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y. Didalam hal ini  $f_{hitung} = 7,563 > f_{tabel} = 3,100$ .

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,001 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,001 < \alpha$  0,05 sehingga  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Indonesia Witel Medan.



**Gambar 4.6**  
**Kriteria Pengujian Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

#### 4.1.5.3. Koefisien Determinasi

Identifikasi determinasi ( $R^2$ ) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini

berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen. Nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.378 <sup>a</sup>	.143	.124	2.27470

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS (2020)

Cara melihat determinasi adalah dengan melihat kolom R Square dimana nilai R Square pada tabel diatas bernilai 0,143 atau senilai 14,3% besaran nilai presentase yang mempengaruhi variabel bebas (kompetensi dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) sedangkan sisanya 85,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya dalam penelitian ini pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah, hal itu terjadi karena ada salah satu variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

## **4.2. Pembahasan**

Dari hasil pengujian terlihat bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sementara variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penjelasan lebih rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **4.2.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $t_{hitung} = 2,912$

$> t_{\text{tabel}} = 1,661$  dan nilai probabilitas  $t$  yakni sig adalah  $0,005$  sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah  $0,05$  maka nilai sig  $0,005 < \alpha$   $0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai PT. Telkom Indonesia Witel Medan.

Kompetensi merupakan kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang berupa keterampilan, keahlian, kecakapan dan lain-lain dalam hubungannya dengan melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang baik dan maksimal. Kemampuan atau kompetensi seseorang termasuk dalam kategori tinggi atau baik nantinya akan dibuktikan dan ditunjukkan apabila ia sudah melakukan pekerjaan. Sebaliknya apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah, ia akan cenderung berkinerja rendah pula (Elizar & Tanjung, 2018).

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Ainanur & Tirtayasa, 2018) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Rosmaini & Tanjung, 2019) juga menunjukkan hal yang sama yaitu kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **4.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  yang lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  yaitu  $t_{\text{hitung}} = 0,838 > t_{\text{tabel}} = 1,661$  dan nilai probabilitas  $t$  yakni sig adalah  $0,404$  sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah  $0,05$  maka nilai sig  $0,404 < \alpha$   $0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin

kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Indonesia Witel Medan.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu (Saripuddin & Handayani, 2017) yang menunjukkan bahwa disiplin tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hubungan kedisiplinan dengan kinerja sebenarnya semua itu dilakukan dengan tujuan agar kualitas kinerja SDM perusahaan mengalami peningkatan, dan setiap pembuatan itu semua sudah melihat dari berbagai segi dan sudut pandang (Fahmi, 2016). Disiplin dapat mencegah keterlambatan permulaan bekerja atau terlalu awal mengakhiri pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Jika semakin tinggi tingkat kedisiplinan seorang pegawai maka semakin baik pula kualitas kinerjanya.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja seorang karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Arda, 2017) juga menunjukkan hasil yang relevan yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

#### **4.2.3. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Dalam penelitian ini kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Indonesia Witel Medan. berdasarkan tabel uji F maka diperoleh  $f_{hitung} 7,563 > 3,100 f_{tabel}$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig  $0,001 < \alpha 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa

secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Indonesia Witel Medan. Kemudian bisa dilihat dari hasil uji determinasi dimana nilai R square bernilai 0,143 atau senilai 14,3% besaran nilai presentase yang mempengaruhi variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan sisanya 85,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kompetensi dan disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, hubungan tersebut menyatakan bahwa jika variabel kompetensi mengalami perubahan atau peningkatan maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Begitu juga dengan variabel disiplin kerja mengalami peningkatan maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Jadi dapat disimpulkan bahwa kedua variabel baik kompetensi dan disiplin kerja sama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prayogi et al., 2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Daly, 2015) yang menunjukkan hasil yang relevan yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai.

## BAB 5

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut:

- 1) Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan. Hasil penelitian mengenai pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 2,912 > t_{tabel} (1,661)$  atau nilai signifikannya diperoleh  $0,005 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan.
- 2) Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan. Hasil penelitian mengenai pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 0,838 > t_{tabel} (1,661)$  atau nilai signifikannya diperoleh  $0,404 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan.
- 3) Hasil penelitian secara simultan membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan  $F_{hitung}$  ditunjukkan oleh nilai  $7,563 > F_{tabel} 3,100$  kemudian dapat juga dilihat dengan nilai probabilitas sig dimana  $0,001 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima. Dari

perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, penulis mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai dimasa yang akan datang. Berikut beberapa saran yang ditujukan oleh penulis:

- 1) Mengenai pengembangan kompetensi pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan sebaiknya perusahaan melakukan pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan dan kemampuan sebagai upaya pengembangan diri pegawai, selain itu juga pentingnya dilakukan pembekalan terlebih dahulu kepada pegawai dalam hal pekerjaan yang akan menjadi tanggung jawab pegawai pada divisi/bidang yang akan didudukinya.
- 2) Hendaknya perusahaan perlu lebih menekankan kebijakan-kebijakan mengenai kedisiplinan pegawai, agar untuk kedepannya tingkat disiplin pegawai semakin meningkat dan kualitas kinerja pegawai juga akan meningkat.
- 3) Mengingat kualitas kinerja pegawai sangat penting bagi perkembangan perusahaan, maka hendaknya dapat diterapkan lebih baik faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi dan disiplin kerja sehingga dapat mendukung kemajuan perusahaan di masa mendatang.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

- 1) Dalam penelitian ini tentunya memiliki beberapa keterbatasan dan kelemahan, karena dilihat dari hasil penelitian masih ditemukan kekurangan dikarenakan hasil pengolahan data masih belum sempurna. Penulis merekomendasikan untuk peneliti selanjutnya agar dapat lebih baik lagi dalam pengolahan data sehingga hasil penelitian baik dan sempurna.
- 2) Pada penelitian ini juga memiliki keterbatasan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, hendaknya pada penelitian selanjutnya menggunakan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang belum ditulis dan dibahas dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Deepublish.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Madenatera.
- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106–119. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.515>
- 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 (UI-ICABE 2019)*, 263–276.
- Bachrun, S. (2011). *Menyusun Penggajian Berbasis Kinerja*. PT Mitra Kerjaya Indonesia.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis*. PT Rajagrafindo Persada.
- Bintoro, B., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gava Media.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Daly, H. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Riset Dan Pendidikan MIPA*, 3(1), 84–94.
- Darmadi, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan*. Deepublish.

- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia*. PT Refika Aditama.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Dharma, S. (2018). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori Dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Erwansyah, M., Sulastini, & Hereyanto. (2018). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 7(1), 32–40.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Fahmi, M., & Sanika, F. (2019). The Influence of Leadership and Work Discipline Towards Employee Performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. *Proceedings of the 5th International Conference of Project Management (ICPM) Yogyakarta 2019*, 161–167.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *International Conference on Global Education VII*, 69–81.
- 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. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta.
- Faustyna. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Pada Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharma Deli Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(1), 49–63.
- 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.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.

- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(134–147).
- Hasibuan, M. S. . (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 148–159.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi Plus*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- 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. (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.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. UMSU Press.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rajagrafindo Persada.
- Lubis, J., & Haidir, H. (2019). *Administrasi Dan Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Moehersiono, M. (2012a). *Indikator Kinerja Utama (IKU)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Moehersiono, M. (2012b). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Rajagrafindo Persada.
- Muhammad. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal SIMEN (Akuntansi Dan Manajemen) STIES*, 10(1), 57–75.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Kencana.
- Novita, D. I. (2015). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung Tahun 2013. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 65–82.

- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA*, 1(2), 665–670.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.
- Rande, D. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Katalogis*, 4(2), 101–109.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 419–428.
- Siswadi, Y., Radiman, R., Jufrizen, J., & Muslih, M. (2020). Model Faktor Determinan Kompetensi Lulusan Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan. *JUPIIS : Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(1), 230–242.
- Sudarmanto, S. (2009). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Dan Implementasi Dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Suparno, & Sudarwati. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma*, 12(1), 12–25.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- 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), 27–34.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Expert.
- Wibowo, W. (2007). *Manajemen Kinerja*. PT Rajagrafindo Persada.

- Yudharana, A. E. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 15–22.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. PT Rajagrafindo Persada.

**LAMPIRAN 1****Nilai Kuesioner Variabel Kompetensi (X1)**

<b>No</b>	<b>Item Pernyataan X1</b>									<b>Jlh skor</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	
1	4	4	4	5	5	5	5	5	4	<b>41</b>
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>45</b>
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>45</b>
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>45</b>
5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	<b>39</b>
6	5	4	4	4	4	5	5	4	5	<b>40</b>
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>36</b>
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>45</b>
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>45</b>
10	4	4	4	5	4	4	4	4	4	<b>37</b>
11	5	4	4	4	4	4	5	4	5	<b>39</b>
12	5	4	4	4	5	4	5	4	5	<b>40</b>
13	4	4	4	5	4	5	5	4	5	<b>40</b>
14	4	5	4	4	5	4	5	4	5	<b>40</b>
15	5	5	5	4	5	4	5	5	5	<b>43</b>
16	5	4	5	5	5	5	5	4	4	<b>42</b>
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>45</b>
18	5	5	5	4	5	5	4	5	4	<b>42</b>
19	4	5	5	5	4	5	5	5	4	<b>42</b>
20	5	5	5	5	5	5	4	5	4	<b>43</b>
21	5	5	4	5	5	4	5	5	5	<b>43</b>
22	4	4	4	4	5	4	4	5	4	<b>38</b>
23	5	4	5	4	5	4	5	4	5	<b>41</b>
24	5	5	4	5	5	5	5	4	5	<b>43</b>
25	5	5	4	4	5	4	5	5	4	<b>41</b>
26	4	5	5	5	5	4	4	5	4	<b>41</b>
27	4	5	5	5	5	4	5	5	5	<b>43</b>
28	5	5	5	5	4	5	5	5	4	<b>43</b>
29	4	5	5	4	5	5	4	5	5	<b>42</b>
30	4	5	5	4	4	5	4	5	5	<b>41</b>
31	4	4	5	5	4	4	5	5	4	<b>40</b>
32	5	5	4	4	5	5	4	5	5	<b>42</b>
33	4	4	4	4	4	5	4	5	4	<b>38</b>
34	5	4	4	5	5	5	5	4	5	<b>42</b>
35	5	4	5	4	4	5	5	5	5	<b>42</b>
36	4	5	5	4	5	4	5	5	5	<b>42</b>
37	5	4	4	4	5	4	5	4	5	<b>40</b>
38	4	5	4	4	5	5	4	5	4	<b>40</b>
39	4	4	4	5	5	5	4	4	4	<b>39</b>
40	4	4	5	4	5	4	4	5	5	<b>40</b>
41	5	5	5	3	4	4	4	4	4	<b>38</b>



88	4	4	4	4	5	5	4	4	4	<b>38</b>
89	5	5	4	5	5	5	5	4	4	<b>42</b>
90	4	4	4	5	5	5	4	4	4	<b>39</b>
91	4	4	5	5	5	5	5	4	4	<b>41</b>
92	4	4	4	4	5	5	4	4	4	<b>38</b>
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>36</b>
94	4	4	4	5	5	5	4	4	4	<b>39</b>

**LAMPIRAN 2****Nilai Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X2)**

<b>No</b>	<b>Item Pernyataan X2</b>									<b>Jlh skor</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>45</b>
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>45</b>
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>45</b>
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>45</b>
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	<b>43</b>
6	4	3	4	4	5	4	4	4	4	<b>36</b>
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>36</b>
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>45</b>
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>45</b>
10	4	3	4	4	4	5	4	4	4	<b>36</b>
11	4	4	5	4	5	4	5	4	5	<b>40</b>
12	5	5	5	4	4	5	5	4	4	<b>41</b>
13	5	4	5	4	5	5	4	4	5	<b>41</b>
14	5	5	5	4	5	5	4	4	4	<b>41</b>
15	5	5	5	4	4	4	4	5	4	<b>40</b>
16	5	4	4	5	4	5	5	4	4	<b>40</b>
17	4	4	4	5	4	5	4	5	5	<b>40</b>
18	5	5	5	4	5	5	4	5	4	<b>42</b>
19	5	5	5	4	5	5	4	4	5	<b>42</b>
20	5	5	5	4	4	4	5	4	5	<b>41</b>
21	5	4	4	5	4	5	5	5	5	<b>42</b>
22	5	5	4	5	5	5	4	5	4	<b>42</b>
23	4	5	5	4	4	4	4	5	4	<b>39</b>
24	5	5	4	5	4	4	5	5	5	<b>42</b>
25	4	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>44</b>
26	5	4	4	4	4	5	5	4	5	<b>40</b>
27	5	4	5	5	4	4	5	4	5	<b>41</b>
28	4	5	5	4	5	4	5	5	4	<b>41</b>
29	4	5	5	4	4	4	5	4	5	<b>40</b>
30	4	5	4	4	5	4	5	4	5	<b>40</b>
31	5	4	5	4	4	5	4	4	4	<b>39</b>
32	5	5	4	4	5	5	5	4	4	<b>41</b>
33	5	5	5	4	5	5	5	5	4	<b>43</b>
34	5	4	5	5	5	5	4	4	4	<b>41</b>
35	4	5	5	4	4	5	4	5	5	<b>41</b>
36	4	5	5	4	5	4	5	4	5	<b>41</b>
37	5	4	5	4	4	4	5	4	4	<b>39</b>
38	5	4	5	4	5	5	4	5	4	<b>41</b>
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>45</b>
40	5	4	5	4	5	5	4	4	5	<b>41</b>
41	5	5	4	4	5	5	5	4	4	<b>41</b>

42	5	4	5	4	5	5	5	4	5	<b>42</b>
43	5	5	5	5	5	4	5	5	5	<b>44</b>
44	5	5	5	5	5	5	5	5	4	<b>44</b>
45	5	4	5	4	5	5	5	5	5	<b>43</b>
46	5	4	5	4	5	5	5	4	5	<b>42</b>
47	5	5	5	4	5	5	5	4	5	<b>43</b>
48	5	5	5	4	5	5	5	4	5	<b>43</b>
49	5	5	5	5	5	5	5	4	5	<b>44</b>
50	5	5	5	4	4	4	5	4	5	<b>41</b>
51	5	5	5	4	5	5	5	4	5	<b>43</b>
52	5	5	5	4	4	4	5	4	5	<b>41</b>
53	5	5	5	4	5	5	5	4	5	<b>43</b>
54	5	5	5	4	5	4	4	4	5	<b>41</b>
55	5	5	5	4	4	4	4	4	4	<b>39</b>
56	5	5	5	4	4	5	5	5	5	<b>43</b>
57	5	5	5	4	5	4	5	5	4	<b>42</b>
58	5	4	5	5	5	4	5	5	5	<b>43</b>
59	5	5	5	4	5	4	5	4	5	<b>42</b>
60	4	5	5	4	4	4	5	5	5	<b>41</b>
61	5	5	5	4	5	4	4	5	5	<b>42</b>
62	5	5	4	4	5	4	4	4	5	<b>40</b>
63	5	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>44</b>
64	4	5	4	5	5	4	5	5	5	<b>42</b>
65	4	4	5	5	5	4	5	5	5	<b>42</b>
66	5	5	4	4	4	3	5	4	5	<b>39</b>
67	4	4	5	4	4	4	4	4	4	<b>37</b>
68	5	5	5	4	5	5	4	4	4	<b>41</b>
69	4	5	4	4	4	4	5	4	4	<b>38</b>
70	4	4	4	4	5	5	5	4	5	<b>40</b>
71	5	5	5	4	5	4	5	5	5	<b>43</b>
72	5	4	5	4	4	4	5	4	5	<b>40</b>
73	5	5	5	4	4	4	4	4	4	<b>39</b>
74	5	4	5	4	4	4	5	4	5	<b>40</b>
75	5	4	5	4	4	4	5	4	5	<b>40</b>
76	5	5	5	4	4	4	4	4	4	<b>39</b>
77	5	5	5	4	5	5	5	4	5	<b>43</b>
78	5	4	4	4	4	4	5	5	5	<b>40</b>
79	5	4	5	4	4	4	5	4	5	<b>40</b>
80	5	4	5	4	4	4	4	4	4	<b>38</b>
81	5	4	5	4	4	4	4	4	5	<b>39</b>
82	5	5	4	4	5	4	4	4	5	<b>40</b>
83	5	4	5	4	4	4	4	4	5	<b>39</b>
84	5	4	5	4	5	4	4	4	5	<b>40</b>
85	5	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>37</b>
86	4	4	4	4	5	4	5	4	5	<b>39</b>
87	5	4	5	4	4	4	5	4	5	<b>40</b>



**LAMPIRAN 3****Nilai Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

<b>No</b>	<b>Item Pernyataan Y</b>									<b>Jlh skor</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	
1	4	4	4	5	5	4	4	4	5	<b>39</b>
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>45</b>
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>44</b>
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>45</b>
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	<b>43</b>
6	4	4	4	4	5	5	4	4	5	<b>39</b>
7	4	4	4	4	4	5	4	4	4	<b>37</b>
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>45</b>
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>45</b>
10	4	4	5	5	4	4	4	4	4	<b>38</b>
11	5	5	5	5	4	4	4	4	5	<b>41</b>
12	4	4	4	5	4	4	4	4	5	<b>38</b>
13	4	5	4	4	4	5	4	5	5	<b>40</b>
14	5	4	5	5	4	5	4	5	4	<b>41</b>
15	5	5	4	5	4	4	4	4	5	<b>40</b>
16	4	5	5	5	4	5	4	4	5	<b>41</b>
17	4	5	5	4	4	4	4	4	5	<b>39</b>
18	5	5	5	5	4	4	4	4	5	<b>41</b>
19	5	5	5	5	4	5	4	4	5	<b>42</b>
20	5	4	5	4	5	4	5	4	5	<b>41</b>
21	5	4	5	4	5	5	4	5	4	<b>41</b>
22	4	5	4	4	5	5	4	5	5	<b>41</b>
23	5	5	5	4	4	5	4	5	5	<b>42</b>
24	5	4	5	5	4	5	4	5	4	<b>41</b>
25	5	5	4	4	5	5	4	4	5	<b>41</b>
26	5	4	5	5	4	4	5	5	4	<b>41</b>
27	5	5	4	5	4	4	5	5	5	<b>42</b>
28	5	5	4	5	4	4	5	5	4	<b>41</b>
29	5	4	5	5	4	4	5	4	5	<b>41</b>
30	5	5	5	5	5	4	5	4	4	<b>42</b>
31	5	5	4	5	4	5	5	5	5	<b>43</b>
32	5	4	4	5	4	5	4	4	4	<b>39</b>
33	5	4	5	4	5	5	5	4	5	<b>42</b>
34	4	5	5	5	5	4	5	4	4	<b>41</b>
35	5	5	4	5	5	5	4	5	4	<b>42</b>
36	5	5	5	4	5	4	4	4	5	<b>41</b>
37	4	5	5	5	4	4	4	4	5	<b>40</b>
38	4	4	5	5	4	4	4	4	4	<b>38</b>
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>36</b>
40	4	5	5	5	4	4	4	4	5	<b>40</b>
41	4	5	4	4	4	4	5	5	5	<b>40</b>

42	4	4	5	5	5	4	4	4	5	<b>40</b>
43	4	4	4	4	5	5	3	3	1	<b>33</b>
44	4	5	5	4	5	5	5	4	5	<b>42</b>
45	4	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>44</b>
46	5	4	5	5	5	4	4	4	5	<b>41</b>
47	4	5	5	5	4	4	4	4	5	<b>40</b>
48	5	5	5	5	4	4	4	4	4	<b>40</b>
49	4	5	5	5	4	5	4	4	5	<b>41</b>
50	4	4	5	5	4	4	4	4	5	<b>39</b>
51	5	5	5	5	5	4	4	4	5	<b>42</b>
52	5	4	5	5	5	5	4	4	5	<b>42</b>
53	4	4	5	5	4	4	4	4	5	<b>39</b>
54	4	5	5	5	5	4	4	4	5	<b>41</b>
55	4	4	4	4	4	4	4	4	5	<b>37</b>
56	4	4	5	5	5	4	4	4	4	<b>39</b>
57	3	3	4	4	4	4	4	4	4	<b>34</b>
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>36</b>
59	5	5	5	5	5	5	4	5	5	<b>44</b>
60	5	5	5	5	5	5	4	5	5	<b>44</b>
61	5	5	4	5	5	4	4	5	5	<b>42</b>
62	5	5	5	5	4	5	4	4	5	<b>42</b>
63	5	4	5	5	4	4	4	4	5	<b>40</b>
64	4	4	4	5	4	5	4	4	5	<b>39</b>
65	4	5	4	5	4	4	4	4	4	<b>38</b>
66	4	4	4	4	4	4	5	4	5	<b>38</b>
67	4	4	4	5	4	4	4	4	4	<b>37</b>
68	4	5	4	5	5	4	5	5	5	<b>42</b>
69	4	4	4	4	4	4	5	4	4	<b>37</b>
70	3	3	4	4	4	4	5	5	5	<b>37</b>
71	4	5	5	5	4	5	5	5	5	<b>43</b>
72	4	4	4	5	4	4	4	4	5	<b>38</b>
73	4	5	5	5	5	5	4	4	5	<b>42</b>
74	4	5	5	5	4	5	3	4	5	<b>40</b>
75	4	4	5	4	4	4	4	4	5	<b>38</b>
76	4	4	5	5	4	4	4	5	5	<b>40</b>
77	5	5	5	5	4	4	4	4	4	<b>40</b>
78	4	4	4	5	4	4	4	4	5	<b>38</b>
79	4	4	4	4	4	5	5	4	5	<b>39</b>
80	4	5	5	5	5	5	5	4	5	<b>43</b>
81	5	5	5	5	4	5	5	4	5	<b>43</b>
82	4	4	5	5	4	5	4	4	4	<b>39</b>
83	4	4	4	4	4	5	5	4	5	<b>39</b>
84	4	5	5	5	5	5	5	4	5	<b>43</b>
85	4	4	5	4	4	5	5	4	5	<b>40</b>
86	4	4	5	5	4	4	4	4	5	<b>39</b>
87	5	5	5	5	4	5	5	5	5	<b>44</b>

88	4	4	4	4	4	4	4	5	5	<b>38</b>
89	5	5	5	5	4	5	5	5	5	<b>44</b>
90	4	4	5	5	4	4	4	4	4	<b>38</b>
91	5	5	5	5	5	5	5	4	5	<b>44</b>
92	4	4	5	5	4	5	4	4	5	<b>40</b>
93	4	4	5	4	4	3	4	4	5	<b>37</b>
94	4	5	5	5	5	5	5	4	5	<b>43</b>

**LAMPIRAN 4**

**Frequencies (Karakteristik Responden)**

**Statistics**

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
N	Valid	94	94	94	94
	Missing	0	0	0	0

**Frequency Table**

**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	46	48.9	48.9	48.9
	Perempuan	48	51.1	51.1	100.0
Total		94	100.0	100.0	

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang dari 25 tahun	1	1.1	1.1	1.1
	25-30 tahun	22	23.4	23.4	24.5
	31-40 tahun	27	28.7	28.7	53.2
	41-50 tahun	26	27.7	27.7	80.9
	Lebih 50 tahun	18	19.1	19.1	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	3	3.2	3.2	3.2
	DIPLOMA	23	24.5	24.5	27.7

S1	67	71.3	71.3	98.9
S2	1	1.1	1.1	100.0
Total	94	100.0	100.0	

**Lama Bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang 1 tahun	1	1.1	1.1	1.1
1-5 tahun	17	18.1	18.1	19.1
6-10 tahun	27	28.7	28.7	47.9
11-20 tahun	24	25.5	25.5	73.4
Lebih 20 tahun	25	26.6	26.6	100.0
Total	94	100.0	100.0	

**LAMPIRAN 5****Frequencies (Pernyataan Kuesioner)****KOMPETENSI (X1)****Pernyataan 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	41	43.6	43.6	43.6
	Sangat Setuju	53	56.4	56.4	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

**Pernyataan 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Setuju	52	55.3	55.3	56.4
	Sangat Setuju	41	43.6	43.6	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

**Pernyataan 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	55	58.5	58.5	58.5
	Sangat Setuju	39	41.5	41.5	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

**Pernyataan 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Setuju	48	51.1	51.1	52.1
	Sangat Setuju	45	47.9	47.9	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

**Pernyataan 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	27	28.7	28.7	28.7
	Sangat Setuju	67	71.3	71.3	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

**Pernyataan 6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	42	44.7	44.7	44.7
	Sangat Setuju	52	55.3	55.3	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

**Pernyataan 7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Setuju	53	56.4	56.4	57.4
	Sangat Setuju	40	42.6	42.6	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

**Pernyataan 8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	44	46.8	46.8	46.8
	Sangat Setuju	50	53.2	53.2	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

**Pernyataan 9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	47	50.0	50.0	50.0
	Sangat Setuju	47	50.0	50.0	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

**DISIPLIN KERJA (X2)**

**Pernyataan 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	21.3	21.3	21.3
	Sangat Setuju	74	78.7	78.7	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

**Pernyataan 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Setuju	39	41.5	41.5	43.6
	Sangat Setuju	53	56.4	56.4	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

**Pernyataan 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	23	24.5	24.5	24.5
	Sangat Setuju	71	75.5	75.5	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

**Pernyataan 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	71	75.5	75.5	75.5
	Sangat Setuju	23	24.5	24.5	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

**Pernyataan 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	42	44.7	44.7	44.7
	Sangat Setuju	52	55.3	55.3	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

**Pernyataan 6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Setuju	52	55.3	55.3	56.4
	Sangat Setuju	41	43.6	43.6	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

**Pernyataan 7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	36	38.3	38.3	38.3
	Sangat Setuju	58	61.7	61.7	100.0

**Pernyataan 7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	36	38.3	38.3	38.3
	Sangat Setuju	58	61.7	61.7	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

**Pernyataan 8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	60	63.8	63.8	63.8
	Sangat Setuju	34	36.2	36.2	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

**Pernyataan 9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	29	30.9	30.9	30.9
	Sangat Setuju	65	69.1	69.1	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

**KINERJA PEGAWAI (Y)**

**Pernyataan 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Setuju	54	57.4	57.4	59.6
	Sangat Setuju	38	40.4	40.4	100.0

**Pernyataan 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Setuju	54	57.4	57.4	59.6
	Sangat Setuju	38	40.4	40.4	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

**Pernyataan 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Setuju	43	45.7	45.7	47.9
	Sangat Setuju	49	52.1	52.1	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

**Pernyataan 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	32	34.0	34.0	34.0
	Sangat Setuju	62	66.0	66.0	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

**Pernyataan 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	27	28.7	28.7	28.7
	Sangat Setuju	67	71.3	71.3	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

**Pernyataan 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	59	62.8	62.8	62.8
	Sangat Setuju	35	37.2	37.2	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

**Pernyataan 6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Setuju	48	51.1	51.1	52.1
	Sangat Setuju	45	47.9	47.9	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

**Pernyataan 7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Setuju	59	62.8	62.8	64.9
	Sangat Setuju	33	35.1	35.1	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

**Pernyataan 8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Setuju	64	68.1	68.1	69.1
	Sangat Setuju	29	30.9	30.9	100.0
	Total	94	100.0	100.0	



	Sig. (2-tailed)	.579	.015	.583	.013		.182	.599	.127	.113	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
item 6	Pearson Correlation	.029	-.005	.105	.233*	.139	1	.143	.186	.214*	.435**
	Sig. (2-tailed)	.779	.960	.312	.024	.182		.170	.072	.038	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
item 7	Pearson Correlation	.293**	.137	.034	.189	.055	.143	1	.218*	.352**	.524**
	Sig. (2-tailed)	.004	.189	.742	.068	.599	.170		.035	.001	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
item 8	Pearson Correlation	.078	.361**	.184	.106	.158	.186	.218*	1	.298**	.553**
	Sig. (2-tailed)	.456	.000	.076	.307	.127	.072	.035		.003	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
item 9	Pearson Correlation	.236*	.289**	.151	.082	.165	.214*	.352**	.298**	1	.595**
	Sig. (2-tailed)	.022	.005	.146	.433	.113	.038	.001	.003		.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Kompetensi	Pearson Correlation	.458**	.640**	.509**	.527**	.440**	.435**	.524**	.553**	.595**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94

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

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

## Reliabilitas Kompetensi (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	94	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	94	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.665	9

## Validitas Disiplin (X2)

Correlations

		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	Disiplin
item 1	Pearson Correlation	1	.137	.248*	.054	.056	.177	.018	-.041	.047	.346**
	Sig. (2-tailed)		.186	.016	.605	.594	.088	.862	.692	.655	.001
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
item 2	Pearson Correlation	.137	1	.206*	.116	.269**	.126	.265**	.310**	.031	.571**
	Sig. (2-tailed)	.186		.047	.267	.009	.225	.010	.002	.764	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
item 3	Pearson Correlation	.248*	.206*	1	-.021	.136	.086	.061	.068	.102	.398**
	Sig. (2-tailed)	.016	.047		.838	.193	.411	.561	.515	.328	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
item 4	Pearson Correlation	.054	.116	-.021	1	.213*	.250*	.296**	.499**	.166	.560**
	Sig. (2-tailed)	.605	.267	.838		.039	.015	.004	.000	.110	.000

	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
item 5	Pearson Correlation	.056	.269**	.136	.213*	1	.410**	.172	.187	.141	.590**
	Sig. (2-tailed)	.594	.009	.193	.039	.000	.097	.072	.175	.000	
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
item 6	Pearson Correlation	.177	.126	.086	.250*	.410**	1	.098	.195	-.074	.518**
	Sig. (2-tailed)	.088	.225	.411	.015	.000	.345	.060	.478	.000	
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
item 7	Pearson Correlation	.018	.265**	.061	.296**	.172	.098	1	.183	.374**	.554**
	Sig. (2-tailed)	.862	.010	.561	.004	.097	.345	.077	.000	.000	
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
item 8	Pearson Correlation	-.041	.310**	.068	.499**	.187	.195	.183	1	.071	.555**
	Sig. (2-tailed)	.692	.002	.515	.000	.072	.060	.077	.494	.000	
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
item 9	Pearson Correlation	.047	.031	.102	.166	.141	-.074	.374**	.071	1	.402**
	Sig. (2-tailed)	.655	.764	.328	.110	.175	.478	.000	.494	.000	
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Disiplin	Pearson Correlation	.346**	.571**	.398**	.560**	.590**	.518**	.554**	.555**	.402**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94

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

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



Item 4	Pearson Correlation	.282**	.326**	.387**	1	.051	.029	-.004	.100	.092	.455**
	Sig. (2-tailed)	.006	.001	.000		.624	.782	.967	.337	.380	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Item 5	Pearson Correlation	.192	.264*	.182	.051	1	.280**	.191	.118	.040	.480**
	Sig. (2-tailed)	.064	.010	.079	.624		.006	.065	.257	.700	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Item 6	Pearson Correlation	.200	.265**	.129	.029	.280**	1	.179	.251*	.058	.506**
	Sig. (2-tailed)	.054	.010	.217	.782	.006		.084	.015	.578	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Item 7	Pearson Correlation	.123	.172	.068	-.004	.191	.179	1	.378**	.284**	.510**
	Sig. (2-tailed)	.239	.097	.515	.967	.065	.084		.000	.006	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Item 8	Pearson Correlation	.263*	.246*	-.022	.100	.118	.251*	.378**	1	.232*	.539**
	Sig. (2-tailed)	.010	.017	.834	.337	.257	.015	.000		.024	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Item 9	Pearson Correlation	.047	.256*	.187	.092	.040	.058	.284**	.232*	1	.487**
	Sig. (2-tailed)	.654	.013	.071	.380	.700	.578	.006	.024		.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Kinerja	Pearson Correlation	.586**	.679**	.501**	.455**	.480**	.506**	.510**	.539**	.487**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94

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

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

## Reliabilitas (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	94	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	94	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.676	9

## LAMPIRAN 7

### Hasil Uji Data

#### Uji Regresi Linear Berganda

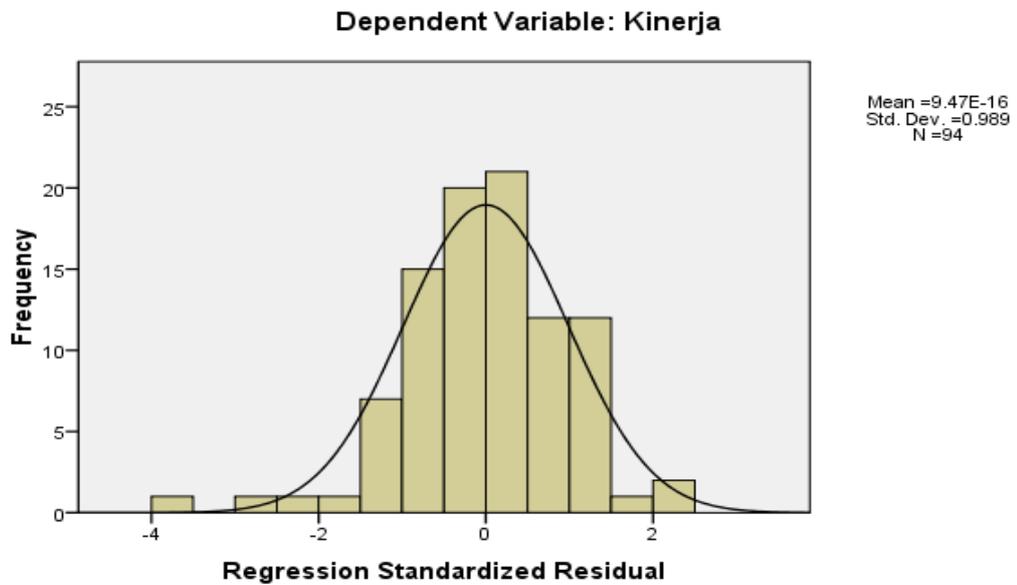
Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.580	4.984		4.530	.000
	Kompetensi	.334	.115	.323	2.912	.005
	Disiplin	.105	.125	.093	.838	.404

a. Dependent Variable: Kinerja

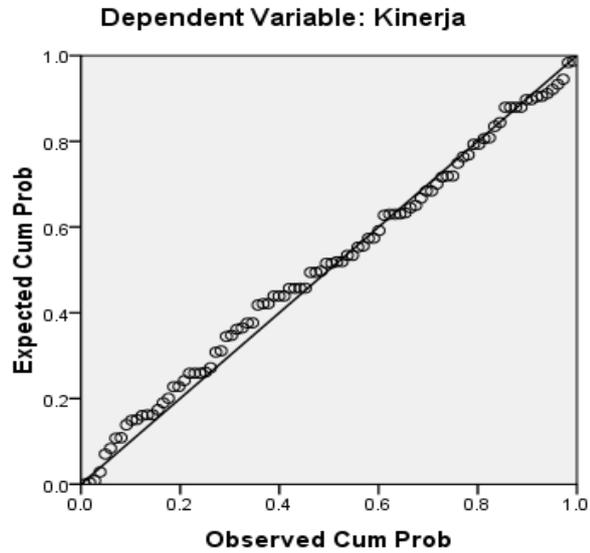
#### Uji Asumsi Klasik

##### Charts

##### Histogram



### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



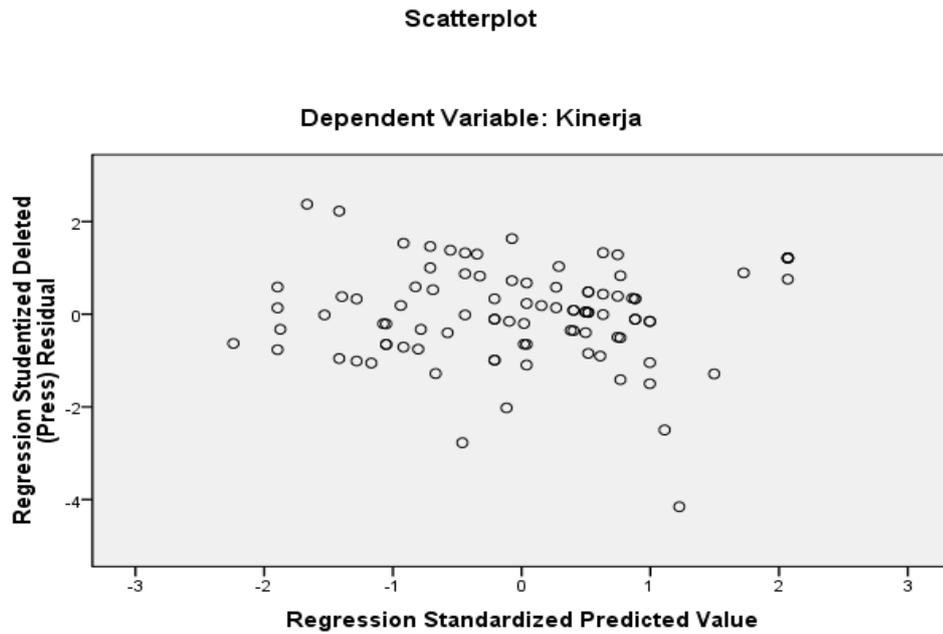
### Uji Multikolinieritas

Coefficients

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
22.580	4.984		4.530	.000		
.334	.115	.323	2.912	.005	.764	1.309
.105	.125	.093	.838	.404	.764	1.309

a. Dependent Variable: Kinerja

## Uji Heterokedastisitas



## Uji-T (Parsial)

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	22.580	4.984		4.530	.000
	Kompetensi	.334	.115	.323	2.912	.005
	Disiplin	.105	.125	.093	.838	.404

a. Dependent Variable: Kinerja

### Uji-F (Simultan)

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78.261	2	39.130	7.563	.001 <sup>a</sup>
	Residual	470.856	91	5.174		
	Total	549.117	93			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

### Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.378 <sup>a</sup>	.143	.124	2.27470

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

**LAMPIRAN 8**

**Tabel R**

df = (N-2)	Tingkat Signifikan Untuk Uji Satu arah				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikan Untuk Uji Dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791

43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290

<b>96</b>	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
<b>97</b>	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
<b>98</b>	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
<b>99</b>	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
<b>100</b>	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

## LAMPIRAN 9

Tabel T

Df=(N-2)	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
1	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.3084
2	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089

44	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119

<b>93</b>	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
<b>94</b>	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
<b>95</b>	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
<b>96</b>	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
<b>97</b>	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
<b>98</b>	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
<b>99</b>	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
<b>100</b>	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

**LAMPIRAN 10****Tabel F**

No	Dk pembilang =k	Dk penyebut = n-k-1	F tabel
1	2	-2	#NUM!
2	2	-1	#NUM!
3	2	0	#NUM!
4	2	1	199,500
5	2	2	19,000
6	2	3	9,552
7	2	4	6,944
8	2	5	5,786
9	2	6	5,143
10	2	7	4,737
11	2	8	4,459
12	2	9	4,256
13	2	10	4,303
14	2	11	3,982
15	2	12	3,885
16	2	13	3,806
17	2	14	3,739
18	2	15	3,682
19	2	16	3,634
20	2	17	3,592
21	2	18	3,555
22	2	19	3,522
23	2	20	3,493
24	2	21	3,467
25	2	22	3,443
26	2	23	3,442
27	2	24	3,403
28	2	25	3,385
29	2	26	3,369
30	2	27	3,354
31	2	28	3,340
32	2	29	3,328
33	2	30	3,316
34	2	31	3,305
35	2	32	3,295
36	2	33	3,285
37	2	34	3,276
38	2	35	3,267
39	2	36	3,259
40	2	37	3,252
41	2	38	3,245
42	2	39	3,238
43	2	40	3,232
44	2	41	3,226
45	2	42	3,220

46	2	43	3,214
47	2	44	3,209
48	2	45	3,204
49	2	46	3,200
50	2	47	3,195
51	2	48	3,191
52	2	49	3,187
53	2	50	3,183
54	2	51	3,179
55	2	52	3,175
56	2	53	3,172
57	2	54	3,168
58	2	55	3,165
59	2	56	3,162
60	2	57	3,159
61	2	58	3,156
62	2	59	3,153
63	2	60	3,150
64	2	61	3,148
65	2	62	3,145
66	2	63	3,143
67	2	64	3,140
68	2	65	3,138
69	2	66	3,136
70	2	67	3,134
71	2	68	3,132
72	2	69	3,130
73	2	70	3,128
74	2	71	3,126
75	2	72	3,124
76	2	73	3,122
77	2	74	3,120
78	2	75	3,119
79	2	76	3,117
80	2	77	3,115
81	2	78	3,114
82	2	79	3,112
83	2	80	3,111
84	2	81	3,109
85	2	82	3,108
86	2	83	3,107
87	2	84	3,105
88	2	85	3,104
89	2	86	3,103
90	2	87	3,101
91	2	88	3,100
92	2	89	3,099
93	2	90	3,098
94	2	91	3,097
95	2	92	3,095
96	2	93	3,094
97	2	94	3,093

98	2	95	3,092
99	2	96	3,091
100	2	97	3,090

## Lampiran 11

### KUESIONER PENELITIAN

#### **PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. TELKOM INDONESIA WITEL MEDAN**

##### **I. Identitas Responden**

Usia :  
Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan (coret yang tidak perlu)  
Pendidikan Terakhir :  
Masa Kerja :  
Jabatan/Divisi :

##### **II. Petunjuk Pengisian**

1. Berilah tanda ceklis (√) pada salah satu pilihan yang tersedia sesuai dengan pendapat Anda dan yang dialami sebagai tenaga kerja pada komponen-komponen variabel. Masing-masing jawaban memiliki makna sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju (5 point)  
S = Setuju (4 point)  
KS = Kurang Setuju (3 point)  
TS = Tidak Setuju (2 point)  
STS = Sangat Tidak Setuju (1 point)

2. Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan.

3. Atas partisipasi Anda, saya ucapkan terima kasih.

**KOMPETENSI (X1)**

No	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Pengetahuan</b>					
1	Saya memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan saya dengan baik					
2	Saya dapat berpikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan					
3	Saya dapat memberikan ide yang baik dalam bekerja					
	<b>Keterampilan</b>					
4	Saya mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan					
5	Saya memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja					
6	Semakin besar beban tugas yang diberikan perusahaan kepada saya, semakin besar tanggung jawab yang saya terima					
	<b>Sikap Kerja</b>					
7	Saya selalu melaksanakan pekerjaan tepat waktu					
8	Saya dapat mematuhi norma-norma sosial dalam melaksanakan pekerjaan					
9	Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik					

**DISIPLIN KERJA (X2)**

No	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Tingkat Kehadiran</b>					
1	Kehadiran merupakan hal yang selalu saya prioritaskan					
2	Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan					
	<b>Tata Cara Kerja</b>					
3	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang ditetapkan					
4	Saya selalu mengerjakan satu pekerjaan dengan tahapan-tahapan yang sesuai, agar dapat mengerjakan pekerjaan berikutnya					
	<b>Ketaatan Pada Aturan</b>					
5	Saya selalu mengikuti intruksi/perintah dari atasan					
6	Saya taat pada atasan jika ditugaskan membantu pekerjaan bidang lain					
	<b>Kesadaran Bekerja</b>					
7	Saya bersedia ditegur apabila melakukan kesalahan dalam bekerja					
	<b>Tanggung jawab</b>					
8	Saya melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
9	Saya siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan					

**KINERJA (Y)**

No	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Jumlah Pekerjaan</b>					
1	Tingkat pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan harapan perusahaan					
2	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kuantitas yang diinginkan perusahaan					
	<b>Kualitas Pekerjaan</b>					
3	Dengan kemampuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik					
4	Saya melakukan pekerjaan berdasarkan standar perusahaan					
	<b>Ketepatan Waktu</b>					
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
6	Saya tidak melalaikan pekerjaan					
	<b>Kehadiran</b>					
7	Saya tidak terlambat masuk kerja					
8	Saya hadir tepat waktu setelah jam istirahat					
	<b>Kemampuan Kerja Sama</b>					
9	Saya mampu bekerja sama tim (teamwork)					

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

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 520/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/11/12/2019

Kepada Yth.

**Ketua Program Studi Manajemen**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Medan, 11/12/2019

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Ella Rahayu  
NPM : 1605160264  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. untuk meneliti apakah gaya kepemimpinan serta pemberian insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan  
2. untuk meneliti apakah karyawan mendapat kepuasan dengan adanya fasilitas kerja dan kondisi lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan  
3. untuk meneliti bagaimana kinerja karyawan dengan beban kerja yg diberikan serta disiplin kerja karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan  
2. Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja  
3. Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Telkom Indonesia, Tbk Witel Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon



(Ella Rahayu)



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

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 521/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/11/12/2019

Nama Mahasiswa : Ella Rahayu  
NPM : 1605160264  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Tanggal Pengajuan Judul : 11/12/2019  
Nama Dosen Pembimbing\*) : *Willy Tumoranda JPS*  
Judul Disetujui\*\*) : *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

*(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)*

Medan, *27-12-2019*

Dosen Pembimbing

*WILLY YUSWANJARDAR SE-M.Si*  
(.....)

Keterangan:

\*) Disisi oleh Pimpinan Program Studi

\*\*) Disisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Ella Rahayu  
NPM : 1605160264  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi~~  
Pembangunan)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

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



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 419 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2020**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi : MANAJEMEN**  
**Pada Tanggal : 28 Januari 2020**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama : ELLA RAHAYU**  
**N P M : 1605160264**  
**Semester : VIII (Delapan)**  
**Program Studi : MANAJEMEN**  
**Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Telkom Indonesia Witel Medan**

**Dosen Pembimbing : WILLY YUSNANDAR,SE.,M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal :28 Januari 2021**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 03 Jumadil Akhir 1441 H  
28 Januari 2020 M



Dekan ✓

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

Tembusan :

1. Pritinggal.



# PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,

20....

ada Yth.  
ak Dekan  
ultas Ekonomi dan Bisnis  
v. Muhammadiyah Sumatera Utara

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

alamu'alaikum Wr, Wb

yang bertanda tangan dibawah ini :

a Lengkap : 

E	L	L	A	R	A	H	A	Y	U										
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

: 

1	6	0	5	1	6	0	2	6	4										
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

at/tgl Lahir : 

M	E	D	A	N	2	6	A	G	U	S	T	U	S	1	9	9	8		
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--

am Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Mahasiswa : 

J	L	P	R	I	N	G	G	A	N	P	S	R	2						
H	E	L	V	E	T	I	A												

t Penelitian 

P	T	T	E	L	K	D	M	I	N	D	O	N	E	S	I	A			
W	I	T	E	L	M	E	D	A	N										

Penelitian : 

J	L	P	R	O	F	H	M	Y	A	M	I	N	S	H					
N	O	1	3	M	E	D	A	N											

non kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi  
h dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian .  
saya lampirkan syarat-syarat lain :  
skrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir  
ansi SPP tahap berjalan.  
anlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :  
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

Wassalam  
Pemohon

( ELLA RAHAYU )



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Dila merjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Nomor : 419 /II.3-AU/UMSU-G5/F / 2020  
Lampiran :  
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 03 Jumadil Akhir 1441 H  
28 Januari 2020 M

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas  
PT.TELKOM INDONESIA WITEL MEDAN  
Jln.Prof H.M.Yamin SH No.13 Medan  
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu ( S-1 )**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : ELLA RAHAYU  
Npm : 1605160264  
Jurusan : MANAJEMEN  
Semester : VIII (Delapan)  
Judul : Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Telkom Indonesia Witel Medan

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

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

Tembusan :

1. Peringgal

Nomor : Tel.74/PD 520/R1W-1A520000/2020

Medan, 26 Maret 2020

Kepada Yth.  
Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Jl. Kapten Muchtar Basri No.3 Medan  
di  
Medan

Dari : MANAGER HR & CDC MEDAN  
Lampiran : 1 (satu) File  
Perihal : **Persetujuan Permohonan Izin Riset Pendahuluan**

Dengan Hormat,

Menindak lanjuti surat Saudara Nomor: 419/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 28 Januari 2020 Perihal: Permohonan Izin Riset Pendahuluan, dengan ini diberitahukan bahwa Siswa Saudara dapat melaksanakan Riset mulai tanggal 30 Maret 2020 s/d Selesai 2020, Siswa yang dimaksud sesuai daftar dibawah ini :

NO	NAMA	NIM/NIS/NPM	LOKASI MAGANG	PEMBIMBING
1	Ella Rahayu	1605160264	Payment Call	Januar Hutagalung / 651038

Apabila lokasi atau tempat Riset dimaksud sejalan dengan keinginan dan harapan Saudara, maka Siswa yang bersangkutan agar melengkapi persyaratan sbb :

- Menandatangani surat kesediaan (TP-2) yang berisi antara lain tentang :
  - Bersedia ditempatkan dimana saja lokasi Riset/Praktek Kerja/Magang yang membutuhkan sesuai kesepakatan.
  - PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. akan memberikan Surat Keterangan dan/ atau Sertifikat dan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. tidak akan membubuhkan tandatangan dan/ atau stempel pada Surat Keterangan dan/ atau Sertifikat yang dikeluarkan oleh pihak lain (pihak sekolah) selain Laporan Hasil Akhir Kegiatan Riset / Praktek Kerja/Magang
- Menandatangani surat pernyataan (TP-1) yang berisi tentang kerahasiaan dan tidak akan menyalahgunakan informasi maupun data tentang PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.
- Dalam pelaksanaan Riset/Praktek Kerja/Magang, PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. akan menyediakan seorang pembimbing (tersebut diatas) sekaligus penilaian sesuai kriteria yang ada.
- Pembimbing PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. tidak wajib menandatangani berkas selain Laporan Hasil Akhir Kegiatan Riset/Praktek Kerja/Magang.
- Selama menjalankan kegiatan Riset/Praktek Kerja/Magang harus berpakaian: seragam sekolah, rapi dan sopan sesuai dengan tata tertib di lingkungan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.
- Dilarang membawa senjata tajam & barang/ segala sesuatu yang dilarang oleh undang-undang.
- Mematuhi Peraturan kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan memperhatikan rambu/ tanda K3 demi keselamatan dan kenyamanan diri sendiri maupun orang lain yang berada di lingkungan PT. Telekomunikasi Indonesia.
- Selama melaksanakan Riset/Praktek Kerja/Magang tidak diberikan uang jasa / uang transport, dan sejak menjadi peserta Kerja Praktik diharuskan untuk mengenakan kartu pengenalan yang dikeluarkan oleh Unit Safety & Security di Lantai I Jalan Prof.H.M.Yamin SH No.13 Medan.

r Witel Medan  
ELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk  
f. HM. Yamin, SH No. 13  
n (20234)

T : 061-4530001  
F : 061-4530002

9. Sebelum melaksanakan Riset/Praktek Kerja/Magang supaya melaporkan ke HR WITEL Medan Jalan Prof. H.M. Yamin SH. No.13 dengan Sdri. Seventina Sirait NIK:650091, mengisi dan menyerahkan "Surat Pernyataan" bermaterai Rp 6.000,-, "Surat Kesediaan", dan Pas Photo berwarna ukuran 2x3 sebanyak 2 (dua) lembar, paling lambat 1 (satu) minggu sebelum tanggal pelaksanaan.

Apabila dalam waktu yang telah ditentukan peserta tidak melapor, maka kami anggap yang bersangkutan telah mengundurkan diri.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasama Saudara kami ucapkan terimakasih

Hormat Kami,



**Hida Triwarance**  
MANAGER HR & CDC MEDAN

**Tembusan**

1. Sdr. MANAGER SAS MEDAN
2. Sdr. MANAGER PAYMENT COLLECTION MEDAN
3. Sdr. MELINDA SINULINGGA





**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Mahasiswa : ELLA RAHAYU  
NPM : 1605160264  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT.  
TELKOM INDONESIA WITEL MEDAN

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
16-03-2020	PROPOSAL DITERIMA		
	- Judul harus berbentuk piramida terbalik		
	- Pemberian nama dan gelar diperbaiki		
	- BAB I Fokuskan tentang judul yang diteliti		
09-04-2020	- Teori-teori yang ada di proposal dimasukkan ke daftar pustaka dengan format mendeley		
17-04-2020	- Kerangka konseptual dijelaskan hubungan masing-masing variabel		
27-04-2020	- ACC Ikut Seminar		

Medan, April 2020

Pembimbing Proposal

Ketua Program Studi Manajemen

(WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si)

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si)



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini Rabu, 13 Mei 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

**N a m a** : Ella Rahayu  
**N .P.M.** : 1605160264  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Medan, 26 Agustus 1998  
**Alamat Rumah** : Dusun VI Jalan Pringgana Pasar 2 No. 76 Helvetia Medan  
**JudulProposal** : Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	Ok
Bab I	Pertajam fenomena masalah
Bab II	Sistematika penulisan dan tambahkan teori
Bab III	Ganti indikator disiplin
Lainnya	Gunakan mendeley
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Rabu, 13 Mei 2020

**TIM SEMINAR**

Ketua

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

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing

WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si

Pembanding

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



**PENGESAHAN PROPOSAL**

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 13 Mei 2020** menerangkan bahwa:

Nama : Ella Rahayu  
N .P.M. : 1605160264  
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 26 Agustus 1998  
Alamat Rumah : Dusun VI Jalan Pringgagan Pasar 2 No. 76 Helvetia Medan  
JudulProposal :Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Willy Yusnandar, SE, M.Si**

Medan, Rabu, 13 Mei 2020

**TIM SEMINAR**

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

Pembimbing

WILLY YUSNANDAR, SE, M.SI

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembanding

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan  
Wakil Dekan / I

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Nomor : 2136/IL.3-AU/UMSU-05/F/2020 Medan, 26 Dzulqaidah 1441 H  
Lamp. : - 18 Juli 2020 M  
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
**PT.Telkom Indonesia Witel Medan**  
Di  
**Tempat**

Assalamu`alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Ella Rahayu**  
N P M : **1605160264**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Telkom Indonesia Witel Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu `alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

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

Nomor : Tel.120/PD 520/R1W-1A520000/2020

Medan, 20 Juli 2020

Kepada Yth.  
Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Jl. Kapten Muchtar Basri No.3 Medan  
di  
Medan

Lampiran : 1 (satu) File  
Perihal : **Selesai Melaksanakan Riset**

Dengan Hormat,

Menunjuk :

1. Surat Saudara Nomor: 419/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 28 Januari 2020 Perihal: Permohonan Izin Riset Pendahuluan.
2. Surat kami No. Tel. 74/PD520/R1W-1A520000/2019, tanggal 26 Maret 2020 Perihal : Persetujuan Permohonan Izin Riset Pendahuluan an. Ella Rahayu.

Dengan ini diberitahukan bahwa **Ella Rahayu, NPM. 1605160264** telah selesai melaksanakan Riset yang dilaksanakan mulai tanggal 30 Maret 2020 s.d. Selesai 2020 di Payment Call Witel Medan

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih

Hormat Kami,



**Hida Triwarance**  
MANAGER HR & CDC MEDAN

**Tembusan**  
Sdr. MANAGER SAS MEDAN

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### 1. Data Pribadi

Nama : Ella Rahayu  
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 26 Agustus 1998  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Anak Ke : 3 (tiga) Dari 3 (tiga)  
bersaudara  
Alamat : Dusun VI Jalan Pringgatan Psr 2  
No. 76 Helvetia Medan  
No. Telepon : 0852-5420-1332  
Email : [ellarahayu32@gmail.com](mailto:ellarahayu32@gmail.com)

### 2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Arianto  
Nama Ibu : Sumarsih  
Pekerjaan Ayah : Pensiunan Karyawan PTPN II  
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga  
Alamat : Dusun VI Jalan Pringgatan Psr 2  
No. 76 Helvetia Medan

### 3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Negeri 064981  
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : SMP Negeri 18 Medan  
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMK BM Sinar Husni Helvetia  
Medan  
Perguruan Tinggi : UMSU

Medan, 15 Agustus 2020

( Ella Rahayu )