

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KOMPETENSI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. PERTAMINA (PERSERO) MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Manajemen*

Oleh:

**FEBRI YANTI**  
**NPM. 1105160272**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**



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

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



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 28 Oktober 2017, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : FEBRI YANTI  
N P M : 1105160272  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERTAMINA  
(PERSERO) MEDAN

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

**TIM PENGUJI**

Penguji I

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

Penguji II

LINZZY PRATAMI PUTRI, S.E., M.M

Pembimbing

SUST HANDAYANI, S.E., M.M

**PANITIA UJIAN**

Ketua

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

Sekretaris

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN SKRIPSI

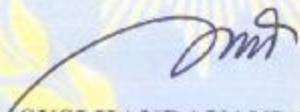
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : FEBRIYANTI  
N.P.M : 1105160272  
Program Studi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DISIPLIN DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERTAMINA  
(PERSERO) MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2017

Pembimbing Skripsi

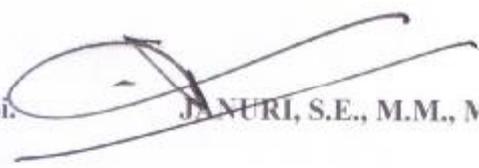
  
SUSI HANDAYANI, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

  
JANURI, S.E., M.M., M.Si.

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : FEBRI YANTI  
NPM : 1105160272  
Konsentrasi : Manajemen SDM.  
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/  
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 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.



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Febri Yanti  
NPM : 1105160272  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Medan

Tanggal	Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
6/9-2017	- Periksa Klusoner - Sebar kan kepada responden	Ph	
27/9-2017	- Perbaiki bab IV - Perbaiki pembahasan	Ph	
20/10-2017	- Pertuyam pembahasan - Perbaiki kesimpulan & saran - Perbaiki Daftar Pustaka	Ph	
23/10-2017	- Aoc	Ph	

Medan, Oktober 2017

Pembimbing Skripsi

Diketahui/Disetujui Oleh  
Ketua Program Studi

(SUSI HANDAYANI, S.E., M.Si.)

(Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.)

## ABSTRAK

**Febri Yanti. NPM. 1105160272. Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Medan. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. 2017.**

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Medan, untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Medan dan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Medan.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih guna mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel yang satu dengan yang lainnya.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Pertamina (Persero) Medan berjumlah 52 responden. Dalam penelitian ini sampel seluruh populasi yang berjumlah 52 responden.

Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Medan meningkat. Jika disiplin meningkat maka kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Medan meningkat. Jika kompetensi meningkat maka kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Medan meningkat. Jika motivasi, disiplin dan kompetensi meningkat maka kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Medan meningkat.

**Kata kunci:**

**Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum wr. wb.

Segala puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena atas berkat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S-1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini di ajukan dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Medan”**.

Penulis menyadari bahwa sesungguhnya penulis dalam penyusunan skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa bimbingan dan nasehat serta pengarahan pihak-pihak terkait dan mungkin dalam penyajiannya masih jauh dari kesempurnaan karena mungkin kiranya masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis menerima masukan baik saran maupun kritik demi sempurnanya skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan, yakni kepada:

1. Teristimewa keluarga tercinta kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta, yang telah memberikan doa, kekuatan moral dan materi, membimbing, serta mendukung saya dalam menjalani pendidikan dan kehidupan dari masa kecil hingga sekarang.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Zulaspan Tupti, SE M .Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE, MM, M,Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Susi Handayani, S.E., M.Si.. selaku dosen pembimbing skripsi yang dengan ikhlas telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengaruh kepada saya demi selesainya skripsi ini.
9. Bapak/Ibu Dosen Program S-1 Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama masa perkuliahan.
10. Seluruh staf dan karyawan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara telah memberikan dukungan dan kerjasama kepada penulis selama melaksanakan riset untuk skripsi.

Semoga Allah SWT memberikan imbalan dan pahala atas kemurahan hati dan bantuan pihak-pihak yang terkait tersebut.

Akhir kata penulis berhsrsp semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya pada diri penulis, dan apabila dalam penulisan terdapat kata-kata yang kurang berkenan, penulis mohon maaf sebesar-besarnya. Semoga kita semua senantiasa dilindungi dan diberikan berkah serta rahmat oleh sang Maha Pencipta. Amiin ya rabbal'amin.

Wassalamualaikum wr. Wb.

Medan, Oktober 2017

Penulis

**FEBRI YANTI**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	i
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	iii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	8
A. Uraian Teoritis.....	8
1. Kinerja.....	8
2. Motivasi.....	12
3. Disiplin.....	22
B. Kerangka Konseptual.....	32
C. Hipotesis.....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	36
A. Pendekatan Penelitian.....	36
B. Defenisi Operasional Variabel.....	36
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
D. Populasi dan Sampel.....	39
E. TeknikPengumpulan Data.....	39
F. TeknikAnalisis Data.....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>43</b>
A. Hasil Penelitian.....	43
B. Pembahasan.....	57
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>60</b>
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran.....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel III.1 Indikator Motivasi.....	36
Tabel III-2 Indikator Disiplin .....	37
Tabel III-3 Indikator Kompetensi .....	37
Tabel III-4 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	38
Tabel III-5 Skala Likert.....	40
Tabel IV-1 Skala Likert.....	43
Tabel IV-2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
Tabel IV-3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	44
Tabel IV-4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	45
Tabel IV-5 Skor Angket untuk Variabel Kinerja karyawan (Y) .....	45
Table IV-6 Skor Angket untuk Variabel Motivasi ( $X_1$ ).....	46
Tabel IV-7 Skor Angket untuk Variabel Disiplin ( $X_2$ ) .....	46
Tabel IV-8 Skor Angket untuk Variabel Kompetensi ( $X_3$ ).....	47
Tabel IV-9 Uji Multikolinearitas .....	49
Tabel IV-10 Hasil Regresi Linier Berganda.....	51
Tabel IV-11 Uji t Variabel $X_1$ terhadap Y .....	52
Tabel IV-12 Uji t Variabel $X_2$ terhadap Y .....	53
Tabel IV-13 Uji t Variabel $X_3$ terhadap Y .....	54
Tabel IV-14 Uji F.....	55
Tabel IV-15 Uji Determinasi.....	56

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar II.1 Konseptual Penelitian.....	33
Gambar II.2 Konseptual Penelitian.....	34
Gambar II.3 Paradigma Penelitian.....	35
Gambar IV-1 Grafik Normalitas Data .....	47
Gambar IV.2 Pengujian Heteroskedastisitas.....	48

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan (2011, hal. 94) menyatakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.”

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan didalam perusahaan antara lain: faktor kemampuan (*Ability*) dan faktor motivasi (*Motivation*). Mangkunegara (2013, hal. 67) “Pada umumnya prestasi lebih banyak dicapai apabila seseorang menggunakan pola kerja teratur, disiplin dan konsentrasi. Konsentrasi seseorang pekerjaannya dengan mengesampingkan hal-hal lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Untuk mencapai tingkat konsentrasi seorang karyawan memerlukan kedisiplinan dalam bekerja.

Menurut Bangun (2012, hal, 312) Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan.Seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan sesuatu hal dalam mencapai tujuan.

Perkembangan jaman dan kemampuan pada bidang ilmu pengetahuan dan teknologi menunjukkan bahwa nilai sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting, apalagi dalam organisasi atau perusaha. Karena sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama untuk menentukan suatu keberhasilan atau tindaknya keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, kualitas sumber daya manusia yang baik akan mendorong suatu terciptanya semangat dan etos kerja yang tinggi maka akan memacu suatu motivasi seseorang untuk mencapai kinerja yang baik pada lingkungan organisasi atau perusahaan.

Secara psikologis menunjukkan bahwa kegairahan dan semangat seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi.Motivasi pada diri karyawan mempunyai peran penting karna dengan motivasi ini diharapkan individu mau bekerja keras dan disiplin dalam pekerjaannya. Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk tindakan-tindakan.

PT. Pertamina (Persero) Medan merupakan perusahaan milik negara yang bergerak di bidang energi meliputi minyak, gas serta energi baru dan terbarukan. PT. Pertamina (Persero) Medan menjalankan kegiatan bisnisnya berdasarkan prinsip-prinsip tata kelola korporasi yang baik sehingga dapat berdaya saing yang tinggi di dalam era globalisasi. Hasil pengamatan, beberapa karyawan yang datang terlambat ke kantor dan lebih cepat meninggalkan ruangan sebelum waktunya jam istirahat. Pada jam istirahat siang masih banyak yang datang

terlambat datang ke kantor di mana karyawan yang datang terlambat pun tidak langsung mengerjakan tugasnya tetapi berbicara-bicara dahulu dengan karyawan lain. Dalam bentuk motivasi yang diberikan belum maksimal untuk meningkatkan prestasi karyawan. Hal ini yang perlu mendapat perhatian dari pihak pimpinan, agar dapat sedini mungkin mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di kantor PT. Pertamina (Persero) Medan di mana kinerja ini sangat erat kaitnya dengan motivasi dan disiplin.

Disiplin tersebut masih terlihat juga permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, seperti beberapa karyawan terlihat tidak peduli dengan pekerjaannya yang dihadapi, dimana karyawan tidak berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya yang diberikan oleh pimpinan dengan segera mungkin. Hal ini prestasi karyawan belum sepenuhnya bagus untuk mencapai kinerja. Oleh karena itu diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai sesungguhnya orang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian kerja.

Pada dasarnya, perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan

yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Aspek tersebut memberikan motivasi terhadap kepuasan kerja tercapai bagi karyawan, dan yang berkewajiban memenuhi tercapainya kepuasan kerja tersebut adalah sikap pimpinan perusahaan karena, kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memotivasi semangat karyawan agar karyawan dapat memberikan hasil yang baik bagi perusahaan sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan.

Motivasi dan disiplin adalah dua variabel yang persial maupun bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu lembaga atau perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, suatu lembaga atau perusahaan. Untuk mencapai suatu kinerja yang tinggi, suatu lembaga/perusahaan harus memperhatikan motivasi yang harus diberikan kepada karyawannya, disamping itu juga harus memperhatikan penerapan disiplin yang tinggi serta dalam pengawasan kepemimpinan yang mampu menciptakan iklim kerja yang konduktif. Pembangunan sumber daya manusia diarahkan pada peningkatan kualitas, efisiensi dan efektifitas seluruh tatanan peraturan perusahaan termasuk peningkatkan kemampuan dan disiplin, pengabdian, keteladanan, dan kesejahteraan karyawan sehingga secara keseluruhan makin mampu melaksanakan tugas perusahaan dengan sebaik-baik nya.

Penelitian dilakukan oleh Darwinanti (2008, hal. 8) yang meneliti mengenai pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Perkebunan Nusantara III Deli Serdang- 2 Sei Karang Galang). Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan

bahwa variabel-variabel tersebut berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Dari dasar pemikiran diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti khususnya mengenai pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis memilih judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Medan”**.

### **B. Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalahnya dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan belum mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Masih adanya karyawan yang datang terlambat ke kantor, serta adanya beberapa karyawan yang meninggalkan kantor sebelum jam istirahat.
3. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan belum maksimal. Artinya masih ada beberapa karyawan tidak peduli dengan pekerjaannya yang diberikan oleh pimpinannya dengan segera mungkin.

### **C. Batasan Masalah**

Untuk menghindari pembahasan yang tidak terarah dan mengakibatkan tidak tepatnya sasaran yang diharapkan dan keterbatasan penulis, maka dalam penelitian ini penulis membatasi pada motivasi dan disiplin sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pada PT. Pertamina (Persero) Medan.

### **D. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Medan?
2. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Medan?
3. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Medan?
4. Apakah ada pengaruh motivasi, disiplin dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Medan?

## **E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Medan.

### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat teoritis  
Memperkaya pengetahuan penulis dalam bidang sumber daya manusia, khususnya di bidang motivasi, disiplin dan kinerja.
- b. Manfaat Praktis

Penelitian ini bermanfaat sebagai acuan, pedoman pengambilan kebijakan perusahaan teradap pemeliharaan karyawan terutama dalam menetapkan kebijakan yang berhubungan dengan disiplin dan kinerja karyawan.

c. Manfaat Bagi pihak lain

Sebagai acuan bagi penelitian lain untuk masalah yang sama maupun yang berkait dengan masalah penelitian ini.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Dalam kegiatan yang dilakukan oleh pihak manajemen personalia, setelah tenaga kerja direkrut, dipilih dan ditempatkan serta upaya untuk memenuhi seluruh kebutuhan yang diperlukan dalam hal kerja, maka tahap selanjutnya adalah melihat bagaimana kinerja dari para karyawan tersebut. Kegiatan tersebut merupakan hal yang paling penting, sebab ukuran terakhir keberhasilan departemen personalia adalah bagaimana kinerja atau produktivitas kinerja dari karyawan tersebut tercapai.

Menurut Danim (2008: 253) kinerja karyawan adalah interaksi antara individu yang terbentuk dalam sebuah tim dengan memenuhi syarat dukungan, kerja sama, kepercayaan, kemampuan beradaptasi, kesabaran, persahabatan, komitmen, keberanian, humor, antusiasme, kecocokan dan ketidak egoisan.

Mangkunegara (2007: 67) kinerja adalah hasil kerja kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Russel (1993:397), mengatakan pengertian bahwa: “kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dapat dinilai dari out put”.

Timpe (1993:ix), mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah:

“Tingkat kinerja individu, yaitu hasil yang diinginkan dari perilaku individu”.

Menurut Wibowo (2010, hal 7) menyatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009, hal 67) kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibeikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak di capai serta dengan terpenuhinya standar pelaksana.

Kinerja yang di capai seorang karyawan dalam sebuah organisasi harus benar-benar dan sungguh-sungguh dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dengan aturan yang berlaku. Kinerja tidak dapat berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kompensasi, yang dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan, dan lingkungan. Oleh karna itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Para ahli memberikan pendapatnya tentang faktor-faktor yang

Memengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Armstrong dan Baron dalam buku Wibowo (2007, hal 100) yaitu sebagai berikut:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerjanya.
4. *System Factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.
6. Aturan-aturan perilaku yaitu partisipasi organisasi saling berinteraksi satu dengan yang lain, maka mereka menggunakan bahasa, terminologi dan ritual-ritual yang sama berhubungan dengan rasa hormat dan cara bertindak.
7. Nilai-nilai dominan yaitu ada sejumlah values utama yang organisasi anjurkan dan mengharapkan kepada para anggota organisasi untuk menyumbangkan, misalnya kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah, dan efisiensi yang tinggi.
8. Norma-norma yaitu standar-standar perilaku yang ada, mencakup pedoman tentang beberapa banyak pekerjaan yang harus dilaksanakan dan pembuatan apa saja yang boleh dan tidak boleh dilakukan.

Dari faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor ini saling mempengaruhi satu sama lain dan sebagai tolak ukur bagi pimpinan untuk mengevaluasi seberapa kinerja karyawan bekerja dalam suatu organisasi.

### **c. Indikator Kinerja**

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

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

#### 1) Kualitas Kerja

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

#### 2) Kuantitas kerja

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

#### 3) Keandalan kerja

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

#### 4) Sikap kerja

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

Dengan pengukuran kinerja yang berkaitan dengan hasil, dapat menjadikan alat dalam menghasilkan data dan tujuan setelah kejadian atau sikap yang diinginkan perusahaan dalam mengukur kinerja pegawai.

#### **d. Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Mondy (2008: 257) mendefinisikan bahwa penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau kelompok. Kegiatan penilaian itu penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberi umpan balik kepada karyawan tentang kinerja mereka.

Penilaian kinerja karyawan pada umumnya dilakukan secara formal atau terstruktur. Apabila dilakukan secara informal, pimpinan dapat bertemu dengan para anggota team untuk mendiskusikan kinerja karyawan pada periode tertentu dalam suasana rileks dan tidak kaku.

## **2. Motivasi**

### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang membuat orang bekerja atau melakukan tindakan tertentu, semangat orang bertindak ke arah satu tujuan motivasi. Semua perilaku yang dilakukan seseorang pada umumnya adalah akibat dari motivasi pribadi yang ada pada diri orang tersebut. Untuk memperjelaskan pengertian motivasi maka akan dikutip pendapat ahli tentang pengertian beberapa motivasi lain:

Menurut Sutrisno (2012, hal. 110) “ Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena motivasi seringkali artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang “ dari defenisi diatas dapat diketahui bahwa motivasi berfungsi sebagai pergerakan atau pendorong para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, kemampuan dan kecakapan karyawan sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau berkerja dengan baik.

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang di tunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dalam waktu lain pula.

Menurut Bangun (20012, hal. 312) Motivasi telah lama menjadi manajemen, menimbulkan permasalahan yang penting untuk di pecahkan manajemen telah banyak menggunakan metode untuk memperbaiki motivasi.

Menurut Rivai (2009, hal. 837) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang sfesifik yang sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Kadarisman (2012, hal. 287) Motivasi sebagai pendorong bagi seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan

faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal yang merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk suatu pekerjaan baru.

Menurut Handoko (2009, hal. 252) Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Mengingat yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawan, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang . jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat, sehingga ia akan semakin termotivasi. Menurut Hamalik (dalam Sutrisno hal.111) mengatakan ada 2 prinsip yang dapat digunakan untuk meninjau motivasi yaitu:

- 1) Motivasi dipandang dalam suatu proses
- 2) Menentukan karakter dari proses ini

#### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Sutrisno (2012, hal. 116) faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan:

- 1) Faktor intern
- 2) Faktor ekstern

Berikut penjelasannya:

##### **1) Faktor Intern**

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan manusia yang hidup dimuka bumi ini.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan,

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Untuk memperoleh pengakuan itu dapat diliputi hal-hal:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana dan
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e) Keinginan untuk berkuasa

Seorang untuk bekerja kadang-kadang berkeinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara terpuji . Namun cara-cara yang dilakukannya masih termasuk bekerja juga.

## 2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah dalam melemahkan motivasi seorang:

a) Kondisi Lingkungan

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi Yang Memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

c) Supervisi Yang Baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan penghargaan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya Jaminan Pekerjaan

Perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e) Status Dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

f) Peraturan Yang Fleksible

Bagi perusahaan biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

### **c. Teori-teori Motivasi**

Menurut Edy Sutrisno (2012, hal. 121) teori motivasi dikelompokkan menjadi 2 aspek, yaitu kepuasan dan motivasi proses.

1) Teori Kepuasan

2) Teori Motivasi Proses

Berikut penjelasannya:

## **1) Teori Kepuasan**

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Penganut-penganut teori kepuasan, antara lain adalah:

### **a) F.w Taylor Dengan Teori Motivasi konvensional**

Teori motivasi konvensional ini termasuk content theory, karena Frederik Winslow Taylor mengemukakan teorinya pada anggapan bahwa keinginan kerja keras.

### **b) Abraham H. Maslow dengan Teori Hierarki**

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow, mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan kedalam lima hierarki kebutuhan, sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan dan rasa aman
- 3) Kebutuhan hubungan sosial
- 4) Kebutuhan pengakuan
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri

Berikut penjelasannya:

#### **1) Kebutuhan fisiologis**

Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan makanan, minuman, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upaya untuk mempertahankan diri dari kelaparan.

#### **2) Kebutuhan dan Rasa Aman**

Kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan rasa aman dan keselamatan.

3) **Kebutuhan Hubungan Sosial**

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama orang lain.

4) **Kebutuhan Pengakuan**

Setiap orang normal membutuhkan penghargaan diri dan penghargaan prestasi diri dari lingkungannya.

5) **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain.

**c) Teori Motivasi Prestasi**

1) **Kebutuhan Akan Kinerja**

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.

2) **Kebutuhan Akan Afiliasi**

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.

3) **Kebutuhan Akan Kekuasaan**

Kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain.

**d) Frederick Herzberg dengan Teori Model dan faktor**

Teori pemeliharaan dan motivasi ini ada 2 faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu:

1) Faktor pemeliharaan

2) Faktor motivasi

Berikut penjelasannya:

1) Faktor Pemeliharaan

Faktor pemeliharaan merupakan faktor yang berkaitan dengan pemeliharaan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia. Pemeliharaan ketentraman, dan kesehatan.

2) Faktor Motivasi

Merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan

**e) Teori ERG**

Teori ini merupakan modifikasi dari teori hierarki kebutuhan Maslow, ada tiga kebutuhan tersebut yaitu:

1) Keberadaan

2) Kekeberatan

3) Pertumbuhan

Berikut penjelasannya:

1) Keberadaan

Merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia di tengah-tengah masyarakat atau perusahaan.

2) **Kekerabatan**

Merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya.

3) **Pertumbuhan**

Kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi.

**f) Teori X dan Y**

Mengungkapkan dua cara yang dapat dilakukan dalam mendalami perilaku manusia, yang terkandung dalam teori X (teori konvensional) dan teori Y (teori potensial)

Prinsip teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negative perilaku manusia . teori ini memandang dengan kaca mata gelap dan buram, yang menganggap manusia itu .

- 1) Malas dan tidak suka bekerja
- 2) Kurang giat berkerja keras, menghindari dari tanggung jawab.
- 3) Kurang suka menerima perubahan
- 4) Mementingkan diri sendiri

Prinsip teori Y amat jauh berbeda dari teori X .teori ini dapat dikatakan sebagai teori revolusi pola fikir dalam memandang manusia secara optimis, adapun teori Y memandang manusia itu pada dasarnya:

- 1) Rajin, aktif, dan mau mencapai prestasi bila kondisi konduktif
- 2) Sebenarnya mereka dapat produktif, perlu diberi motivasi
- 3) Selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton.

## 2) Teori Motivasi Proses

Teori motivasi proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap bekerja sesuai dengan keinginan manajer.

- a) Teori harapan
- b) Teori keadilan
- c) Teori pengukuhan

Penjelasannya sebagai berikut:

- a) Teori Harapan

Teori harapan menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang yang bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaannya bergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaan itu.

- b) Teori Keadilan

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama.

- c) Teori Pengukuhan

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat perilaku dengan pemberian kompensasi, misalnya, promosi bergantung pada prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

### **d. Indikator-indikator motivasi**

Adapun indikator-indikator motivasi menurut Mangkunegara (2013, hal. 111):

## Kerja keras

- 1) Orientasi masa depan
- 2) Usaha untuk maju
- 3) Tingkat cita-cita dan kesuksesan
- 4) Ketekunan bekerja
- 5) Hubungan dengan rekan kerja
- 6) Pemanfaatan waktu
- 7) Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Berikut penjelasannya:

### 1) Kerja Keras

Pencapaian kinerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

### 2) Orientasi Masa Depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

### 3) Usaha Untuk Maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

### 4) Tingkat Cita-cita Dan Kesuksesan

Tingkat cita -cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

### 5) Ketekunan Bekerja

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

6) Hubungan Dengan Rekan Kerja

Rekan kerja yang saling mendukung akan saling mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja.

7) Pemanfaatan Waktu

Waktu yang digunakan karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

8) Orientasi Tugas Dan Keseriusan Tugas

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.

### **3. Disiplin**

#### **a. Pengertian Disiplin**

Menurut Rivai (2009, hal. 825) Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Penyesuaian diri dari setiap individu terhadap segala sesuatu yang telah ditetapkan kedepannya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan

sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut . dengan kata lain, disiplin pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai apabila tidak ada disiplin.

Seharusnya karyawan mengerti dengan dipunyainya disiplin yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tinggi maupun bagi karyawan yang rendah,

Menurut Sutrisno (2012, hal. 86) Mengatakan bahwa “ Disiplin adalah sikap keadilan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan perusahaan.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertip yang baik diperusahaan. Dengan tata tertib yang baik, samangat kerja, normal kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan karyawan, dan masyarakat.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2012, hal. 86) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma peraturan yang berlaku disekitarnya, dengan keadilan dan tegas, sasaran

pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidikan bagi karyawan.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Indikator-indikator apa saja yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan.

### **b. Arti Pentingnya Disiplin**

Menurut Sutrisno (2012, hal. 87) Menyatakan bahwa “ Disiplin adalah suatu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad baiknya dalam kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. Tohardi dalam Hasibuan (2011, hal. 88).

Ketidak disiplin dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja tidak disiplin maka seorang karyawan akan ikut tidak disiplin, tetapi ingin menerapkan kedisiplinan karyawan, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para karyawan.

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

### **c. Faktor-faktor Mempengaruhi kedisiplinan kerja**

Menurut Sutrisno (2012, hal. 89) faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Berikut penjelasannya:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat

menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

4) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

5) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain, seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang memantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.

6) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya.
- c) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerjanya.

#### **d. Pelaksanaan Disiplin**

Sutrisno (2011, hal. 94) Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain:

- 1) Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan hubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam organisasi dan sebagainya.

#### **e. Macam-Macam Disiplin**

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 129) ada dua bentuk disiplin yaitu:

- a) disiplin preventif
- b) disiplin korektif

Berikut penjelasannya:

- a) Disiplin preventif

Suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mengetahui pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

- b) Disiplin Korektif

Suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu perusahaan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

## **f. Indikator-indikator kedisiplinan kerja**

Adapun indikator-indikator disiplin dapat didasarkan kepada Singodimedjo dalam Sutrisno (2012, hal. 94) yaitu sebagai berikut:

- 1) Kehadiran karyawan
- 2) Ketetapan jam kerja
- 3) Mengenalkan pakaian kerja dan tanda pengenal
- 4) Ketaatan karyawan terhadap peraturan

Berikut penjelasannya:

- 1) Kehadiran karyawan

Karyawan wajib hadir di instansi sebelum jam kerja dan menggunakan mesin absensi.

- 2) Ketetapan jam kerja

Instansi mengatur ketetapan jam kerja, karyawan diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melakukan pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja lain. Keterlambatan wajib kerja dan mengikuti aturan jam kerja perhari.

- 3) Mengenalkan pakaian kerja dan tanda pengenal

Seluruh karyawan wajib memakai pakaian yang rapi dan sopan, dan mengenakan tanda pengenal selama menjalankan tugas kedinasan.

- 5) Ketaatan karyawan terhadap peraturan

Instansi menetapkan karyawan bertujuan untuk meningkatkan disiplin karyawan. Ada kalanya karyawan secara terang terangan menunjukkan ketidakpatuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa ahli mengenai indikator disiplin mengetahui bahwa apabila dalam diri karyawan telah tertanam sikap disiplin,

maka seorang karyawan dapat mencerminkan sikap disiplin yang baik dan tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

#### **4. Kompetensi**

##### **a. Pengertian Kompetensi**

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. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (Wibowo 2007:86).

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Menurut Spenser dan spencer dalam Wibowo (2007:87) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama.

Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi

atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.

3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

#### **b. Tipe Kompetensi**

Menurut Wibowo (2007:91), tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut. Ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Planning Competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
2. *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat

keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional.

3. *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
4. *Organizational competency*, meliputi kemampuan: merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemajuan, dan mengambil resiko yang diperhitungkan.
5. *Human resources management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang: *team building*, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.
6. *Interpersonal competency*, meliputi: empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi *team player*.
7. *Leadership competency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja.
8. *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa: mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun *partnership* dan berkomitmen terhadap kualitas.
9. *Business competency*, merupakan kompetensi yang meliputi: manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan

membangkitkan pendapatan.

10. *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.

11. *Technical/operational competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

12. *Thinking competency*, berkenaan dengan: berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.

### **c. Tingkatan Kompetensi SDM**

Spencer dan Spencer (dalam Wibowo, 2007: 96) mengelompokkan tiga tingkatan kompetensi yaitu:

#### 1. *Behavioral Tools*

a. *Knowledge* merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu, misalnya membedakan antara akuntan senior dan junior.

b. *Skill* merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Misalnya, mewawancara dengan efektif, dan menerima pelamar yang baik.

#### 2. *Image Attribute*

a. *Social Role* merupakan pola perilaku orang yang diperkuat oleh kelompok sosial atau organisasi. Misalnya menjadi pemimpin atau pengikut, menjadi agen perubahan atau menolak perubahan.

b. *Self Image* merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian, dan harga dirinya. Misalnya melihat dirinya sebagai pengembang atau manajer yang berada di atas.

3. *Personal Characteristic*

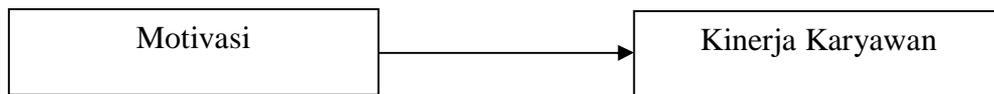
a. *Traits* merupakan aspek tipikal berperilaku Misalnya, menjadi pendengar yang baik.

b. *Motive* merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, afiliasi, kekuasaan). Misalnya, ingin mempengaruhi perilaku orang lain untuk kebaikan organisasi.

## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Hubungan Motivasi terhadap Kinerja.**

Setiap karyawan yang baru bekerja di sebuah perusahaan pasti tidak mempunyai pengetahuan tentang spesifikasi pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Untuk itu pentingnya adanya proses pemberian motivasi terhadap karyawan, hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan juga akan berpengaruh kepada tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) Mengemukakan bahwa “Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.



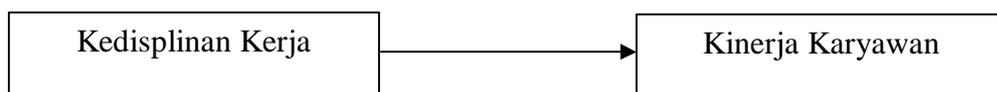
**Gambar II-1 Konseptual Penelitian**

## 2. Hubungan Disiplin terhadap Kinerja

Disiplin dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan (Sutrisno 2012, hal. 88). Bagi organisasi adanya disiplin akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil optimal.

Salah satu faktor terciptanya produktifitas adalah dengan menegakkan kedisiplinan dan pemberian kinerja. Disiplinan adalah merupakan suatu bentuk pelaksanaan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja keras dan secara kooperatif dengan karyawan lain serta mampu meningkatkan kerja.

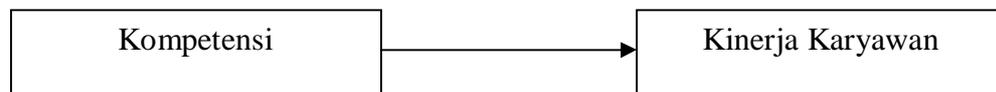
Disiplinan menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk.



**Gambar II-2 Konseptual Penelitian**

### 3. Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan keahlian seseorang.



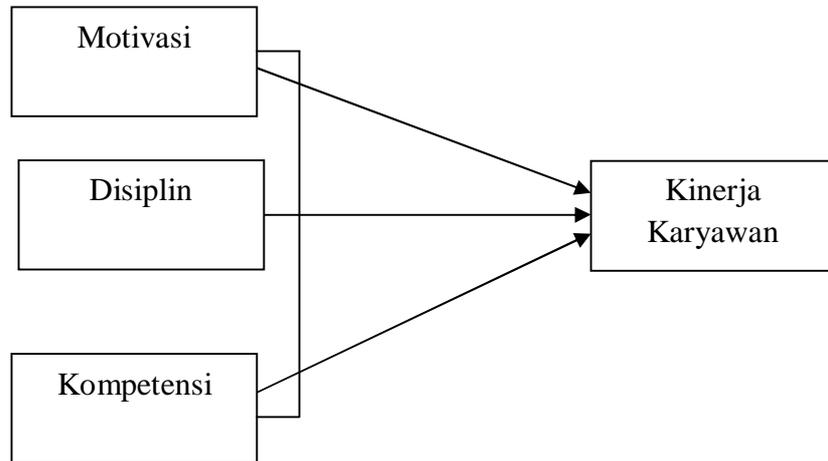
**Gambar II-2 Konseptual Penelitian**

### 4. Hubungan Motivasi, Disiplin dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan juga aspek ekonomis dan teknis serta keperilakuan karyawan (Pendisiplinan Karyawan). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Selvie Yuni fajar W (2010) disimpulkan bahwa secara simultan antara variabel bebas motivasi ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ), kompetensi ( $X_2$ ) Sedangkan variabel berikutnya adalah kinerja karyawan pada ( $Y$ ) yang berarti secara keseluruhan faktor-faktor variabel bebas berpengaruh secara persial dan nyata terhadap kinerja karyawan.

Output yang dihasilkan oleh sebuah perusahaan dari karyawan adalah kinerja karyawan. Kinerja seorang karyawan merupakan hasilnya dari

keberhasilan sebuah perusahaan. Untuk mengukur standart kerja seseorang karyawan dapat dilihat berdasarkan hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecakapan mental, sikap dan disiplin seseorang dalam bekerja.



**Gambar II-3**

### **Paradigma Penelitian**

#### **C. Hipotesis**

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Medan.
2. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan terhadap PT. Pertamina (Persero) Medan.
3. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan terhadap PT. Pertamina (Persero) Medan.
4. Ada pengaruh motivasi, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Medan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan penelitian**

Menurut Sugiyono (2013, hal. 89) Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif. Metode pendekatan asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dengan yang lainnya.

#### **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang diklasifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu pengukuran. Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap variabel istilah dalam penelitian ini, maka diperlukan definisi yang lebih spesifikasi, yaitu:

##### **1. Motivasi**

Motivasi adalah proses pemberian dorongan atau semangat kepada karyawan agar bekerja sesuai dengan yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

**Tabel III-1**

#### **Indikator Motivasi**

NO	Indikator	No. Item Pertanyaan
1	Kerja keras	1,2
2	Orientasi masa depan	3,4
3	Ketekunan	5
4	Usaha untuk maju	6
5	Tingkat cita-cita usaha	7
6	Hubungan dengan rekan kerja	8,9
7	Pemanfaatan waktu	10

**Sumber: Mangkunegara (2013, hal. 111)**

## 2. Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

**Tabel III-2**  
**Indikator Disiplin**

No	Indikator	No. Item Pertanyaan
1	Kehadiran karyawan	1,2
2	Ketetapan kerja	3,4,5
3	Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal	6,7
4	Ketaatan karyawan pada peraturan	8,9,10

Sumber: Sutrisno (2012, hal. 94)

## 3. Kompetensi

Kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2005:113) adalah sebagai berikut:

**Tabel III-3**  
**Indikator Kompetensi**

NO	Indikator	No. Item Pertanyaan
1	Pengetahuan	1,2
2	Keterampilan	3,4
3	Perilaku	5,6
4	Pengalaman Kerja	7,8

Sumber: Mangkunegara (2005:113)

## 4. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil upaya yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta perannya dalam pekerjaan itu. Adapun indikator kinerja menurut Wibowo (2007, hal 102) adalah sebagai berikut:

**Tabel III-3**  
**Indikator Kinerja**

No	Indikator	Daftar angket
1	Kualitas Kerja	1,2
2	Kuantitas Kerja	3,4
3	Keandalan Kerja	5,6
4	Sikap Kerja	7,8

Sumber: Mangkunegara (2013, hal. 75)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini, lokasi penelitiannya adalah PT. Pertamina (Persero) Medan yang berlokasi di Jl. Putri Hijau, Silalas, Medan Barat, Medan, Sumatera Utara 20235, Indonesia.

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan April 2017 sampai selesai.

**Tabel III.4**

**Jadwal Kegiatan Penelitian**

No.	Kegiatan	April				Mei				Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra riset/Penelitian		■														
2	Pengajuan Judul			■													
3	Penulisan Proposal			■	■												
4	Seminar Proposal					■											
5	Pengumpulan data						■	■	■								
6	Penulisan Skripsi							■	■	■	■	■					
7	Bimbingan Skripsi												■	■	■		
8	Sidang Meja Hijau																■

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Arikunto (2010,hal.173) Menyatakan bahwa “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.” Seluruh karyawan yang ada di PT. Pertamina (Persero) Medan berjumlah 52 responden.

## 2. Sampel

Menurut Juliandi (2013 hal 50) sampel adalah wakil-wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode *Probability sampling*, dimana menurut Juliandi (2013 hal 52) *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota/elemen populasi memiliki peluang (probability) yang sama diajukan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel seluruh populasi yang berjumlah 52 responden.

### E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dibagi menjadi dua cara, yaitu:

- A) Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada para karyawan di objek penelitian yaitu pada PT. Pertamina (Persero) Medan. Dengan menggunakan skala likert, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi yaitu:

**Tabel III.5**  
**Skala Likert**

Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju	1

Selanjutnya setiap butir pertanyaan dilakukan uji validitas dan reabilitas:

**a) Uji Validitas**

Diketahui untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuisisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas konstruk pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi produk moment, yaitu:

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

(Azuar, 2013, hal 79)

Keterangan:

$r_{xy}$  : koefisien korelasi antara variabel (X) dan variabel (Y)

$n$  : banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$  : jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$  : jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i^2)$  : jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_i^2)$  : jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x_i)^2$  : kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y_i)^2$  : kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i y_i)$  : jumlah hasil kali variabel X dan Y

Kriteria penarikan kesimpulan:

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasiya.

- a. Suatu item instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai  $\text{sig} \leq 0,05$
- b. Apabila nilai probabilitas  $\text{sig} \geq 0,05$  maka item instrumen tidak valid.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas item ketentuan apakah suatu item instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Imam Ghozali (2005, hal. 45). Uji signifikan dilakukan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai positif maka item tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari sig (2 tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang ditentukan penilaian. Bila nilai sig (2 tailed)  $\leq 0,05$  maka instrumen valid, jika nilai (2 tailed)  $\geq 0,05$  maka instrumen tidak valid.

**Tabel III.6**

**Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Motivasi**

No. Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status
1	0,802	0,273	Valid
2	0,707	0,273	Valid
3	0,745	0,273	Valid
4	0,749	0,273	Valid
5	0,631	0,273	Valid
6	0,825	0,273	Valid
7	0,795	0,273	Valid
8	0,686	0,273	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari  $r_{tabel}$ . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan

untuk mengukur variabel X1 adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

**Tabel III.7**

**Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Disiplin**

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,745	0,273	Valid
2	0,534	0,273	Valid
3	0,770	0,273	Valid
4	0,653	0,273	Valid
5	0,577	0,273	Valid
6	0,711	0,273	Valid
7	0,661	0,273	Valid
8	0,603	0,273	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari  $r_{\text{tabel}}$ . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel X2 adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

**Tabel III.8****Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Kompetensi**

No. Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Status
1	0,754	0,273	Valid
2	0,547	0,273	Valid
3	0,768	0,273	Valid
4	0,639	0,273	Valid
5	0,583	0,273	Valid
6	0,764	0,273	Valid
7	0,689	0,273	Valid
8	0,604	0,273	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r<sub>tabel</sub>. Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Y adalah instrumen yang tepat atau benar.

**b) Uji Reliabilitas**

Penguji reliabelitas dilakukan dengan menggunakan cronbach Alpha. Menurut Sugiyono dalam Azuar (2013, hal 86) dikatakan reliabel bila hasil cronbach Alpha 0,60, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_n = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ \frac{\sum S_{b2}}{S_1} \right]$$

Keterangan:

Rn : reliabilitas intrumen

$k$  : banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$  : total varians butir

$\sigma_1^2$  : Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $\geq 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $\leq 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

**Tabel III.9**

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Motivasi ( $X_1$ )	0,763	Reliabel
Disiplin ( $X_2$ )	0,757	Reliabel
Kompetensi ( $X_3$ )	0,781	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,760	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien dengan interpretasi reliabilitas di atas 0,60. Ini menunjukkan bahwa maka reliabilitas cukup baik.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka

dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini.

### **1) Persamaan Regresi Berganda**

Metode analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah metode analisis statistik regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Di mana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

$x_1$  = Motivasi

$x_2$  = Disiplin

### **2. Uji Asumsi Klasik**

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten.

#### **a) Uji Normalitas**

Untuk mengetahui tidak normalnya atau apakah dalam modal regresi variabel  $x_1$  dan  $x_2$  dan variabel Y atau keduanya berdistribusi normal maka digunakan uji normalitas.

### **b) Uji Multikolinearitas**

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi yang tinggi di antara variabel bebas dalam model regresi linier. Jika nilai *tolerance and value inflation factor* (VIF) hasil regresi tidak melebihi dari 4 dan 5 maka dapat dipastikan tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel independen tersebut.

### **c) Uji Heterokedastisitas**

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam sebuah modal regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik *scatterplot*:

Dasar analisis:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan bawah angkah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

## **3. Pengaruh Hipotesis**

### **a) Uji t (Parsial)**

Uji statistis t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y)

$H_0 = \text{Motivasi dan disiplin} = 0$ , terdapat pegaruh yang signifikan dari variabel bebas (Motivasi dan disiplin) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan).

$H_a = \text{Motivasi dan Disiplin} \neq 0$ , terdapat pengaruh yang signifikan dari variable bebas (Motivasi dan Disiplin) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).Selanjutnya akan dilakukan uji signifikan dengan membandingkan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 5% dengan drajat kebebasan  $df = (a-k)$  dari  $t_{hitung}$  yang diperoleh dengan kriteria sebagai berikut:

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , maka berarti secara signifikan hipotesis diterima artinya ada pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

$H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$ , maka berarti secara signifikan hipotesis diterima artinya ada pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Adapun rumus uji t (Sugiono,2012, hal.250) adalah sebagai berikut:

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

Dimna:

t = nilai t

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Kriteria pengambilan keputusan

a)  $H_0$  diterima jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n-k$

b)  $H_a$  diterima jika

- $t_{hitung} > t_{tabel}$
- $-t_{hitung} < t_{tabel}$

### c) Uji F (Simultan)

Uji f digunakan untuk menguji hipotesis yang bersifat simultan (bersama-sama). Terutama pengujian signifikan terhadap koefisien korelasi gandanya. Pembuktian dilakukan dengan membandingkan nilai F (tabel) dengan F (hitung).

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , untuk  $\alpha = 5\%$ , maka berarti secara serempak hipotesis ditolak artinya tidak ada pengaruh antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

$H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , untuk  $\alpha = 5\%$ , maka berarti secara serempak hipotesis diterima artinya ada pengaruh antara motivasi dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan.

Adapun rumus uji F (Sugiono, 2012 hal. 257) adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

$F_h$  = Nilai F hitung

$R$  = koefisien korelasi ganda

$n$  = nilai koefisien determinasi

$k$  = jumlah variabel independen

### 4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan besarnya persentase pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengaruh semua variabel bebas (secara simultan) didalam model regresi terhadap nilai variabel terikat dapat

diketahui dengan analisis varians. Alat statistic yang dapat digunakan adalah *Analysis of Variance* (Anova).

Hasil perhitungan  $R^2$  yang di antara nol dan satu dengan kententu. Nilai  $R^2$  yang semakin kecil (mendeklati nol) berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap nilai variabel terikat atau semakin kecil kemampuan model dalam menjelaskan perusahaan nilai variabel terikat. Sebaliknya nilai  $R^2$  yang semakin besar (mendekati satu) berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap nilai variabel terikat atau semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan perusahaan nilai variabel terikat.

Untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dapat dihitung dengan rumus.

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

Dimana:

D = Determinasi

$R^2$  = Nilai Korelasi Berganda

100% = Persentase Kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel  $X_1$ , 19 pernyataan untuk variabel  $X_2$ , 8 pertanyaan untuk variabel  $X_3$ , dan 8 pertanyaan untuk variabel  $X_3$ , di mana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah motivasi, yang menjadi variabel  $X_2$  adalah disiplin, yang menjadi variabel  $X_3$  adalah kompetensi, yang menjadi variabel  $Y$  adalah kinerja karyawan. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 52 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

**Tabel IV.1**  
**Skala Pengukuran Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel  $X_1$  dan  $X_2$  yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel motivasi, variabel disiplin) maupun variabel  $Y$  yaitu variabel terikat (kinerja karyawan). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 52 orang. Adapun dari ke-52 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

**Tabel IV.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Pria	29	55,77%
2	Wanita	23	44,23%
	<b>Jumlah</b>	<b>52</b>	<b>100,00%</b>

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa dari 52 responden terdapat 29 orang (55,77%) pria, 23 orang (44,23%) wanita.

**Tabel IV.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	21-30 tahun	20	38,46%
2	31-40 tahun	17	32,69%
3	41-50 tahun	15	28,85%
	<b>Jumlah</b>	<b>52</b>	<b>100,00%</b>

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas menunjukkan bahwa dari 52 responden terdapat 20 orang (38,46%) yang usianya 21-30 tahun, 17 orang (32,69%) yang usianya 31-40 tahun, serta 15 orang (28,85%) yang usianya 41-50 tahun.

**Tabel IV.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMU	29	55,77%
2	D3	15	28,85%
3	S1	8	15,38%
	<b>Jumlah</b>	<b>52</b>	<b>100,00%</b>

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.4 di atas menunjukkan bahwa dari 52 responden terdapat 29 orang (55,77%) yang pendidikannya SMU, 15 orang (28,85%) yang pendidikannya D3, serta 8 orang (15,38%) yang pendidikannya S1.

**a. Variabel Kinerja karyawan (Y)**

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja karyawan diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel IV.5**  
**Skor Angket untuk Variabel Kinerja karyawan (Y)**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	1,92%	39	75,00%	10	19,23%	2	3,85%	0	0,00%	52	100%
2	4	7,69%	44	84,62%	3	5,77%	1	1,92%	0	0,00%	52	100%
3	1	1,92%	39	75,00%	12	23,08%	0	0,00%	0	0,00%	52	100%
4	2	3,85%	39	75,00%	11	21,15%	0	0,00%	0	0,00%	52	100%
5	4	7,69%	40	76,92%	8	15,38%	0	0,00%	0	0,00%	52	100%
6	4	7,69%	37	71,15%	11	21,15%	0	0,00%	0	0,00%	52	100%
7	3	5,77%	43	82,69%	6	11,54%	0	0,00%	0	0,00%	52	100%
8	3	5,77%	46	88,46%	3	5,77%	0	0,00%	0	0,00%	52	100%

Sumber: data diolah (2017)

### b. Variabel Motivasi ( $X_1$ )

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel motivasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel IV.6**  
**Skor Angket untuk Variabel Motivasi ( $X_1$ )**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	11,54%	33	63,46%	13	25,00%	0	0,00%	0	0,00%	52	100%
2	13	25,00%	34	65,38%	5	9,62%	0	0,00%	0	0,00%	52	100%
3	13	25,00%	31	59,62%	8	15,38%	0	0,00%	0	0,00%	52	100%
4	4	7,69%	36	69,23%	11	21,15%	1	1,92%	0	0,00%	52	100%
5	3	5,77%	39	75,00%	10	19,23%	0	0,00%	0	0,00%	52	100%
6	2	3,85%	27	51,92%	20	38,46%	3	5,77%	0	0,00%	52	100%
7	3	5,77%	43	82,69%	6	11,54%	0	0,00%	0	0,00%	52	100%
8	10	19,23%	40	76,92%	2	3,85%	0	0,00%	0	0,00%	52	100%

Sumber: data diolah (2017)

### c. Variabel Disiplin ( $X_2$ )

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel disiplin diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel IV.7**  
**Skor Angket untuk Variabel Disiplin ( $X_2$ )**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	1,92%	37	71,15%	14	26,92%	0	0,00%	0	0,00%	52	100%
2	0	0,00%	38	73,08%	14	26,92%	0	0,00%	0	0,00%	52	100%
3	7	13,46%	40	76,92%	5	9,62%	0	0,00%	0	0,00%	52	100%
4	5	9,62%	41	78,85%	5	9,62%	1	1,92%	0	0,00%	52	100%
5	6	11,54%	40	76,92%	5	9,62%	1	1,92%	0	0,00%	52	100%
6	3	5,77%	41	78,85%	8	15,38%	0	0,00%	0	0,00%	52	100%
7	4	7,69%	43	82,69%	5	9,62%	0	0,00%	0	0,00%	52	100%
8	3	5,77%	45	86,54%	4	7,69%	0	0,00%	0	0,00%	52	100%

Sumber: data diolah (2017)

#### d. Variabel Kompetensi ( $X_3$ )

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kompetensi diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel IV.8**  
**Skor Angket untuk Variabel Kompetensi ( $X_3$ )**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	13,46%	36	69,23%	9	17,31%	0	0,00%	0	0,00%	52	100%
2	10	19,23%	24	46,15%	18	34,62%	0	0,00%	0	0,00%	52	100%
3	2	3,85%	41	78,85%	9	17,31%	0	0,00%	0	0,00%	52	100%
4	1	1,92%	37	71,15%	13	25,00%	1	1,92%	0	0,00%	52	100%
5	3	5,77%	39	75,00%	10	19,23%	0	0,00%	0	0,00%	52	100%
6	2	3,85%	41	78,85%	9	17,31%	0	0,00%	0	0,00%	52	100%
7	1	1,92%	35	67,31%	15	28,85%	1	1,92%	0	0,00%	52	100%
8	5	9,62%	39	75,00%	8	15,38%	0	0,00%	0	0,00%	52	100%

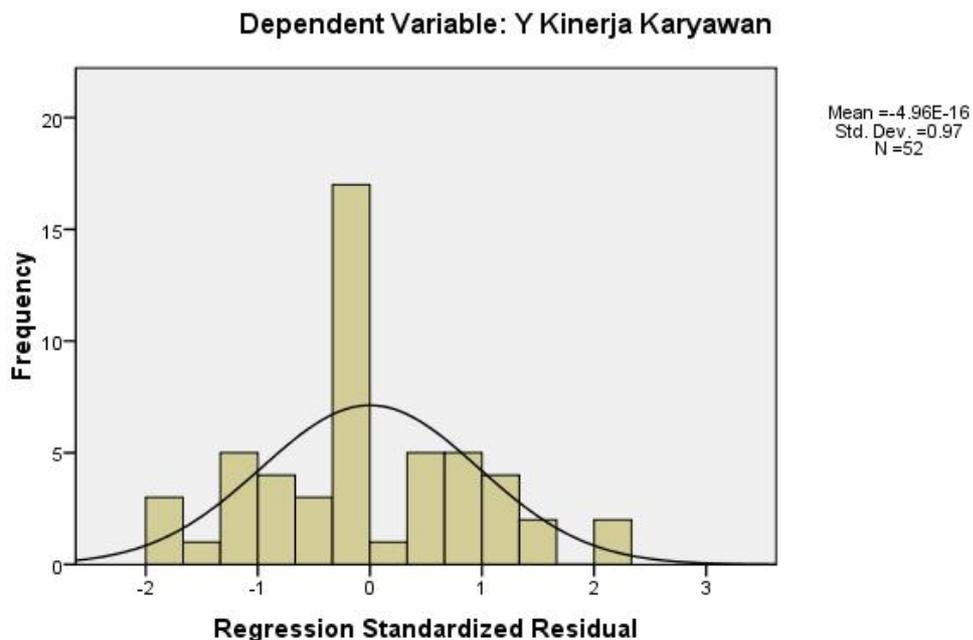
Sumber: data diolah (2017)

## 2. Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

**Gambar IV.1**  
**Grafik Normalitas Data**  
**Histogram**



Kriteria pengujian:

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
2. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.

Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

**Tabel IV.9**  
**Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4.551	3.088		1.474	.147			
	X1 Motivasi	.191	.169	.193	1.129	.264	.276	3.625	
	X2 Disiplin	.207	.157	.203	1.325	.192	.344	2.906	
	X3 Kompetensi	.460	.152	.452	3.030	.004	.362	2.760	

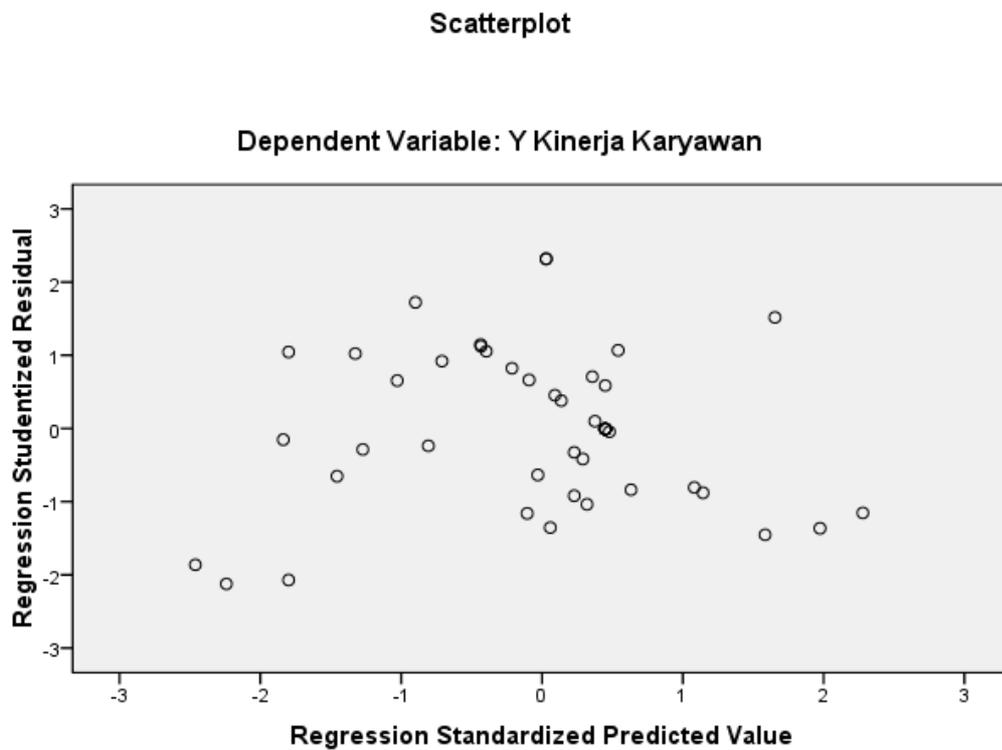
a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance  $< 0,10$  atau nilai VIF  $> 0$ .
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 0$ .

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



**Gambar IV.2**  
**Pengujian Heteroskedastisitas**

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

### **3. Regresi Linier Berganda**

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.10**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.551	3.088		1.474	.147		
	X1 Motivasi	.191	.169	.193	1.129	.264	.276	3.625
	X2 Disiplin	.207	.157	.203	1.325	.192	.344	2.906
	X3 Kompetensi	.460	.152	.452	3.030	.004	.362	2.760

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 4,551 + 0,191 X_1 + 0,207 X_2 + 0,460X_2.$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Disiplin

X<sub>3</sub> = Kompetensi

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel motivasi, disiplin dan kompetensi mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.
- b. Koefisien motivasi memberikan nilai sebesar 0,191 yang berarti bahwa semakin baik motivasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

- c. Koefisien disiplin memberikan nilai sebesar 0,207 yang berarti bahwa semakin baik disiplin maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- d. Koefisien disiplin memberikan nilai sebesar 0,460 yang berarti bahwa semakin baik disiplin maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16.0.

##### 1). Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

**Tabel IV.11**  
**Uji t Variabel X<sub>1</sub> terhadap Y**  
Coefficients<sup>a</sup>

		Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	4.551	3.088		1.474	.147			
	X1 Motivasi	.191	.169	.193	1.129	.264	.276	3.625	
	X2 Disiplin	.207	.157	.203	1.325	.192	.344	2.906	
	X3 Kompetensi	.460	.152	.452	3.030	.004	.362	2.760	

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 1,129$$

$$t_{\text{tabel}} = 2,009$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- a) Jika nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b) Jika nilai  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{\text{hitung}} (1,129) < t_{\text{tabel}} (2,009)$ , dengan taraf signifikan  $0,044 < 0,05$ . Nilai 1,129 lebih kecil dari 2,009 menunjukkan  $t_{\text{hitung}}$  lebih kecil dari  $t_{\text{tabel}}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

## 2). Pengaruh Disiplin (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

**Tabel IV.12**  
**Uji t Variabel X<sub>2</sub> terhadap Y**

		Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.551	3.088		1.474	.147		
	X1 Motivasi	.191	.169	.193	1.129	.264	.276	3.625
	X2 Disiplin	.207	.157	.203	1.325	.192	.344	2.906
	X3 Kompetensi	.460	.152	.452	3.030	.004	.362	2.760

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 1,325$$

$$t_{tabel} = 2,009$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga variabel disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung}$  (1,325) <  $t_{tabel}$  (2,009), dengan taraf signifikan  $0,207 > 0,05$ . Nilai 1,325 lebih kecil dari 2,009 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

### 3). Pengaruh Kompetensi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y)

**Tabel IV.13**  
**Uji t Variabel  $X_3$  terhadap Y**

		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	4.551	3.088		1.474	.147		
	X1 Motivasi	.191	.169	.193	1.129	.264	.276	3.625
	X2 Disiplin	.207	.157	.203	1.325	.192	.344	2.906
	X3 Kompetensi	.460	.152	.452	3.030	.004	.362	2.760

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 3,030$$

$$t_{tabel} = 2,009$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung}$  (3,030)  $>$   $t_{tabel}$  (2,009), dengan taraf signifikan  $0,207 < 0,05$ . Nilai 3,030 lebih besar dari 2,009 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

## b. Uji F

**Tabel IV.14**

**Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	221.739	3	73.913	25.350	.000 <sup>a</sup>
	Residual	139.953	48	2.916		
	Total	361.692	51			

a. Predictors: (Constant), X3 Kompetensi, X2 Disiplin, X1 Motivasi

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 25,350$$

$$F_{tabel} = 3,258$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 25,350 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  3,258 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yakni  $25,350 \geq 3,258$ , Nilai 25,350 lebih besar dari 3,258 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

## 5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.15**  
**Uji Determinasi**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.783 <sup>a</sup>	.613	.589	1.70754	1.263

a. Predictors: (Constant), X3 Kompetensi, X2 Disiplin, X1 Motivasi

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,613. Hal ini berarti 61,3% variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu motivasi ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ) dan kompetensi ( $X_3$ ). Sedangkan sisanya 38,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## **B. Pembahasan**

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (motivasi, disiplin dan kompetensi) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung} (1,129) < t_{tabel} (2,009)$ , dengan taraf signifikan  $0,044 < 0,05$ . Nilai 1,129 lebih kecil dari 2,009 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_o$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hulaifah Gaffar (2012), ”menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan”. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indah Rustrinawati (2012),” menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi terhadap kinerja karyawan secara nyata.

## **2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung}$  (1,325) >  $t_{tabel}$  (2,009), dengan taraf signifikan  $0,207 < 0,05$ . Nilai 1,325 lebih kecil dari 2,009 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan Edi Mugijanto (2009), menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Ance You (2013), “menyatakan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan pendapat, Cecilia (2008) “menyatakan bahwa signifikan hubungan antara disiplin dengan kinerja, produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan disiplin, karena disiplin memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ), artinya

bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara disiplin terhadap kinerja karyawan secara nyata.

### **3. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 25,350 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  3,258 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yakni  $25,350 \geq 3,258$ , Nilai 25,350 lebih besar dari 3,258 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara motivasi, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu dari Endang Wijayanti bahwa apabila motivasi, disiplin dan kompetensi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Dan nilai R-Square adalah 0,613 atau 61,3% menunjukkan sekitar 61,3% variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kinerja karyawan (Y). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (motivasi, disiplin dan kompetensi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kinerja karyawan (Y).

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Medan meningkat.
2. Jika disiplin meningkat maka kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Medan meningkat.
3. Jika kompetensi meningkat maka kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Medan meningkat.
4. Jika motivasi, disiplin dan kompetensi meningkat maka terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Medan meningkat.

#### **B. Saran**

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT. Pertamina (Persero) Medan meningkatkan disiplin dengan cara melakukan apresiasi, memberikan pengakuan, dan memberikan kompensasi atas kinerja karyawan.
2. Sebaiknya PT. Pertamina (Persero) Medan meningkatkan selalu memperhatikan motivasi karyawan dengan memperhatikan absensi dan kehadiran karyawan.

3. Sebaiknya PT. Pertamina (Persero) Medan memberikan kompetensi untuk karyawan yang berprestasi.
4. Sebaiknya PT. Pertamina (Persero) Medan meningkatkan motivasi, disiplin dan kompetensi sehingga karyawan semakin meningkatkan kinerja pada PT. Pertamina (Persero) Medan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikundo, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian*, Penerbit Erlangga. PT. Rineka Ciptaan. Jakarta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajer Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga. PT. Gelora Aksara Pratama.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*, Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Handoko. T, Hani, (2009). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Diterbitkan Oleh BPFE.
- Juliandi Azuar, (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk ilmu-ilmu Bisnis*. Cetakan Pertama, Bandung: Ciptapustaka Media Perintis.
- Kadarisma, M.(2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu .(2013).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Rivai, Viethzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesatu, Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Siutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Edisi 4: Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetak kedua bela. Bandung: Alfabeta.