

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR IMIGRASI KELAS I KHUSUS MEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

RIDHO ABDI
1405161075

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

ABSTRAK

RIDHO ABDI, 1405161075, PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR IMIGRASI KELAS I KHUSUS MEDAN. Skripsi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Dengan pendekatan penelitian menggunakan asosiatif, dengan jumlah sampel sebanyak 64 pegawai, dimana pengambilan sampel dilakukan dengan ketentuan menggunakan rumus slovin.

Dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Lalu melakukan uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item Total* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Dengan teknik analisis data dengan analisis regresi linear berganda, uji hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji t, dan uji F serta melakukan uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} (4,692) > t_{tabel} (1,99)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} (5,282) > t_{tabel} (1,99)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan terdapat pengaruh secara signifikan berarti kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari hasil F_{hitung} adalah 114,917 dengan probabilitas $sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$, dengan *R Square* yaitu sebesar 0,790 atau 79 % yang artinya variabel dari kinerja pegawai kompetensi dan disiplin kerja sedangkan sisanya 21% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya motivasi, budaya organisasi dan variabel lainnya

Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur bagi ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini , dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Selanjutnya,tak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Ayahanda Junil Idham dan Ibunda Subayinah yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, M.M, M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, Selaku Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Jasman Syarifuddin HSB, SE, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak M. Taufik Lesmana, SP, MM. Selaku Dosen Pembimbing saya, yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Pimpinan Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
9. Dan kepada teman seperjuangan dan teman-teman yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.

Seiring doa dan semoga ALLAH SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan Tugas Akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik ALLAH SWT, dan penulis juga berharap masukan yang konstruktif guna perbaikan dimasa yang akan datang.

Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin... ya Rabbal Alaamiin...

Medan, Oktober 2018
Penulis

RIDHO ABDI
1405161075

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teori	8
1. Kinerja	8
a. Pengertian Kinerja.....	8
b. Manfaat dan Tujuan Kinerja	9
c. Faktor Mempengaruhi Kinerja.....	10
d. Jenis Kinerja.....	12
e. Indikator Kinerja	12
2. Kompetensi	14
a. Pengertian Kompetensi	14
b. Tipe Kompetensi	15
c. Faktor Mempengaruhi Kompetensi.....	19

d. Manfaat Penggunaan Kompetensi Sumber Daya Manusia	23
e. Indikator Kompetensi	25
3. Disiplin Kerja	27
a. Pengertian Disiplin Kerja	27
b. Tujuan Disiplin Kerja	28
c. Pendekatan Disiplin Kerja	29
d. Faktor-Faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja	31
e. Indikator Disiplin Kerja	34
B. Kerangka Konseptual	36
C. Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Pendekatan Penelitian	40
B. Definisi Operasional Variabel	40
C. Tempat dan Waktu Penelitian	42
D. Populasi dan Sampel	43
E. Teknik Pengumpulan Data	45
F. Teknik Analisis Data	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
A. Hasil Penelitian	55
1. Deskripsi Data	55
2. Analisis Data	62
B. Pembahasan	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	75
A. Kesimpulan	75

B. Saran	76
----------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja Pegawai	41
Tabel III.2 Indikator Kompetensi.....	41
Tabel III.3 Indikator Disiplin Kerja	42
Tabel III.4 Rincian Waktu Penelitian.....	43
Tabel III.5 Proporsi Sampel Penelitian	44
Tabel III.6 Skala Likert	45
Tabel III.7 Validitas Kompetensi.....	47
Tabel III.8 Validitas Disiplin Kerja	47
Tabel III.9 Validitas Kinerja Pegawai.....	47
Tabel III.10 Reliabilitas Instrumen	48
Tabel IV.1 Skala Likert.....	55
Tabel IV.2 Karakteristik Koresponden Jenis Kelamin	56
Tabel IV.3 Karakteristik Koresponden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel IV.4 Karakteristik Koresponden Berdasarkan Pendidikan	56
Tabel IV.5 Skor Angket Kompetensi.....	57
Tabel IV.6 Skor Angket Disiplin Kerja	58
Tabel IV.7 Skor Angket Kinerja Pegawai	60
Tabel IV.8 Analisis Regresi Linear Berganda	62
Tabel IV.9 Uji Multikolinieritas	65
Tabel IV.10 Uji t	67
Tabel IV.11 Uji F.....	69
Tabel IV.12 Koefisien Determinasi	70
Tabel IV.13 Koefisien Korelasi	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Konseptual	37
Gambar II.2	Kerangka Konseptual	38
Gambar II.3	Kerangka Konseptual	39
Gambar III.1	Kriteria Pengujian Hipotesis	52
Gambar III.2	Kriteria Pengujian Hipotesis	53
Gambar IV.1	Grafik Histrogram	64
Gambar IV.2	P-Plot.....	64
Gambar IV.3	Uji Heterokedastisitas	66
Gambar IV.4	Kurva Distribusi Hipotesis.....	68
Gambar IV.5	Kurva Distribusi Hipotesis.....	68
Gambar IV.6	Kriteria Pengujian Hipotesis	69

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan (Mariam, 2016 hal.4).

Sumber Daya Manusiain mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. SDM dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula (Riyanda, 2017 hal. 16).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat dilihat bagaimana

seseorang dalam bekerja melaksanakan tugasnya yang semuanya bisa didukung oleh kemandirian, kreativitas, komitmen, tanggung jawab dan rasa percaya diri individu dalam bekerja (Mariam, 2016 hal.5).

Kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Menurut Mangkunegara (2012, hal. 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Simanjuntak (2011, hal.22) menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh faktor kompetensi, Semakin tinggi kompetensi pegawai semakin tinggi kinerja yang dicapainya. Selain kompetensi, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. 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, menurut Wibowo (2012, hal.86) menyatakan kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh

profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Selain kompetensi, disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja pegawailah suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Seorang pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor (Riyanda, 2017 hal. 23).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang tinggi dari pegawai dalam suatu perusahaan menunjukkan bahwa integritas dan tanggung jawab pegawai terhadap suatu perusahaan. Rivai (2011, hal. 221) menyatakan bahwa dengan disiplin kerja yang tinggi, maka dapat memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika pegawai memiliki disiplin kerja maka pegawai akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja

pegawai itu sendiri. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan dan keberhasilan dalam pekerjaannya.

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

Berdasarkan dari survey pendahuluan yang dilakukan diperoleh informasi bahwa Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan terdapat beberapa permasalahan diantaranya beberapa pegawai yang belum ditempatkannya pegawai sesuai dengan kompetensinya dan ketidaksesuaian pendidikan dengan uraian tugas yang dibebankan yang mengakibatkan kegelisahan pegawai dalam bekerja serta masih adanya pegawai yang berkeluh kesah dalam melakukan pekerjaan yang diberikan

Selain itu juga masih ada beberapa pegawai perusahaan yang tidak disiplin, terbukti masih masih adanya pegawai yang datang terlambat dan pengumpulan berkas yang tidak sesuai dengan standar operasional perusahaan, hal ini juga berakibat dengan rendahnya tingkat ketelitian pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pekerjaan yang diberikan kurang optimal

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

B. Identifikasi Masalah

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

1. Belum ditematkannya pegawai sesuai dengan kompetensinya dan ketidaksesuaian pendidikan dengan uraian tugas yang dibebankan yang mengakibatkan kegelisahan pegawai dalam bekerja serta masih adanya pegawai yang berkeluh kesah dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.
2. Masih ada beberapa pegawai perusahaan yang tidak disiplin, terbukti masih adanya pegawai yang datang terlambat dan pengumpulan berkas yang tidak sesuai dengan standar operasional perusahaan.
3. Masih kurangnya tingkat ketelitian pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pekerjaan yang diberikan kurang optimal

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

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

2. Rumusan Masalah

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

- a. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan?

- b. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan?
- c. Apakah ada pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan

2. Manfaat Penelitian

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

- a. Manfaat teoritis,

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

b. Manfaat praktis,

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kompetensi, dan disiplin kerja sehingga dapat mendorong kinerja pegawai.

c. Manfaat akademis,

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

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang yang melakukan pekerjaan dengan kriteria tertentu dievaluasi oleh pihak tertentu pula. Apabila dihubungkan dengan proses pekerjaan, dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya di kantor atau tempat bekerja.

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

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

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

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

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

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

b. Manfaat dan Tujuan Kinerja

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

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

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

Sedangkan menurut Handoko (2014, hal. 113) manfaat kinerja sumber daya manusia, adalah perbaikan kinerja, penyesuaian-penyesuaian kompensasi, keputusan-keputusan penempatan, kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, penyimpangan-penyimpangan proses staffing, ketidak akuratan informasi, kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

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

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

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja pegawai adalah tingkatan dimana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Mahmudi (2010, hal. 20) ada beberapa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah faktor personal/individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, faktor kontekstual (situasional).

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

- 1) Pengetahuan
- 2) Pengalaman
- 3) Kepribadian

Dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan

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

- 2) Pengalaman

Memiliki pengalaman yang tidak sekedar saja, melainkan memiliki jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi yang berkenaan juga dengan substansi yang dikerjakan.

- 3) Kepribadian

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

Menurut Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. (2010, hal. 82) yang menyatakan bahwa faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu :

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

d. Jenis Kinerja

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

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

Sedangkan menurut Prawirosentono (2010, hal. 136) didalam organisasi dikenal 3 jenis kinerja yaitu : kinerja administrasi (*operation performance*), kinerja operasi (*operation performance*), kinerja strategi (*strategic performance*)

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

e. Indikator Kinerja

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

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

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

Adapun indikator dari kinerja pegawai menurut Mas'ud (2008, hal. 112) adalah sebagai berikut:

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

Dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Kualitas

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

- 2) Kuantitas

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

- 3) Ketepatan waktu

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

- 4) Efektifitas

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

5) Kemandirian

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

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Menurut Hutapea dan Thoha (2010, hal.28) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut : Kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

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, menurut Wibowo (2012, hal.86) menyatakan kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Menurut Moeheriono (2012, hal.3-4) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut : Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu

yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Menurut Sedarmayanti (2011, hal.126) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: “Karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik..

Menurut Wibowo (2012, hal.324) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan menintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara professional, efektif dan efisien.

b. Tipe Kompetensi

Menurut Wibowo (2012, hal.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*,
- 2) *Influence competency*,
- 3) *Communication competency*,
- 4) *Organizational competency*,
- 5) *Human resources management competency*,
- 6) *Interpersonal competency*,

- 7) *Leadership competency*,
- 8) *Client service competency*,
- 9) *Bussiness competency*,
- 10) *Self management competency*,
- 11) *Technical/operational competency*,
- 12) *Thinking competency*,

Dengan penjelasan 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.

Menurut Moehariono, (2012, hal. 15) jenis-jenis kompetensi adalah sebagai berikut:

1) Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang yang mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, sikap serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam upaya pelaksanaan tugas secara professional, efektif dan efisien. Menurut Moehariono (2012, hal.13) mengemukakan bahwa dalam setiap individu terdapat beberapa karakteristik kompetensi dasar, yaitu sebagai berikut :

- a) Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang memiliki sikap dan perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu, seperti percaya diri (*self-confidence*), kontrol diri (*self control*), ketabahan atau daya tahan (*hariness*).
- b) Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.
- c) Bawaan (*self concept*), yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
- d) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang atau area tertentu.
- e) Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Kompetensi pengetahuan dan keterampilan cenderung lebih mudah untuk dikembangkan dengan adanya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai yang dianggap masih kurang kompetensinya, sedangkan kompetensi konsep diri, watak dan motif berada pada personality, lebih tersembunyi, sehingga cukup sulit untuk dikembangkan (Moehariono, 2012 hal.14). Kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari dalam maupun dari luar, diantaranya adalah sebagai berikut :

- a) Bakat bawaan; bakat yang sudah ada dan melekat sejak dilahirkan.
- b) Motivasi kerja tinggi.
- c) Sikap, motif dan cara pandang.
- d) Pengetahuan yang dimiliki (formal maupun non formal).

- e) Keterampilan atau keahlian yang dimiliki.
- f) Lingkungan hidup dari kehidupan sehari-hari.

2) Kompetensi Organisasi

Tidak dapat dipungkiri dan diragukan lagi bahwa salah satu factor yang paling penting dan mampu menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi adalah factor sumber daya manusia. Keunggulan bersaing (*competitive advantage*) suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, penanganan sumber daya manusia harus dilakukan secara menyeluruh dan seksama dalam kerangka system pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis, menyatu dan selalu terhubung, sesuai tujuan dan visi misi organisasi.

Untuk memiliki kompetensi yang mendalam dan menyeluruh, sebaiknya organisasi bergantung pada kerangka visi organisasi itu sendiri (*organization vision framework*), karena hal ini merupakan sebuah core ideology yang terdiri atas core value dan purposes di masa depan, yang selalu diimpikan oleh setiap organisasi. Jadi tanpa adanya value dan core competence, tidak akan tumbuh berkembang dengan subur pada tujuan organisasi tersebut.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Wibowo (2012, hal.102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

- 1) Keyakinan dan Nilai-nilai
- 2) Keterampilan
- 3) Pengalaman
- 4) Karakteristik Kepribadian
- 5) Motivasi

- 6) Isu emosional
- 7) Kemampuan intelektual
- 8) Budaya organisasi

Dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang akan mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan. Demikian pula apabila manajer merasa bahwa mereka hanya mempunyai sedikit pengaruh, mereka tidak meningkatkan usaha dan energi untuk mengidentifikasi tentang bagaimana mereka harus memperbaiki sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

- 2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkatkan kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi.

3) Pengalaman

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

4) Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahan. Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan sering menemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi menyebabkan orientasi pada hasil, kemampuan mempengaruhi orang lain, serta meningkatkan inisiatif. Peningkatan

kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi akan meningkat.

6) Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Mengatasi pengalaman yang tidak menyenangkan akan memperbaiki penguasaan dalam banyak kompetensi.

7) Kemampuan intelektual

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

8) Budaya organisasi

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

- a) Praktik rekrutmen dan seleksi pegawai, untuk mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b) Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c) Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.

- d) Filosofi organisasi yaitu menyangkut misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan kompetensi.
- e) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

d. Manfaat Penggunaan Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2012, hal.208) mengemukakan bahwa penggunaan konsep kompetensi sumber daya manusia didalam suatu perusahaan digunakan atas berbagai alasan, yaitu :

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

Dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam model ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang SDM.

- 2) Alat seleksi pegawai. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon pegawai yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari pegawai, perusahaan dapat mengarahkan pada sasaran selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.
- 3) Memaksimalkan produktivitas. Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan perusahaan untuk mencari pegawai yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertical maupun horizontal.
- 4) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang pegawai.
- 5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baruterus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.
- 6) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan

nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja pegawai.

e. Indikator Kompetensi

Menurut Umi Narimawati (2010, hal.75) indikator kompetensi dapat diklasifikasikan menjadi tiga yaitu:

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

Menurut Thoha (2010, hal.28) mengungkapkan bahwa ada empat komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, pengalaman, dan perilaku individu. Keempat komponen utama dalam kompetensi dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut :

- 1) Pengetahuan
- 2) Keterampilan
- 3) Perilaku
- 4) Pengalaman kerja

Dengan penjelasan sebagai berikut:

1) Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Atau dapat disimpulkan bahwa pegawai yang berpengetahuan kurang, akan mengurangi efisiensi. Maka dari itu, pegawai yang berpengetahuan kurang harus diperbaiki dan dikembangkan melalui pelatihan SDM, agar tidak merugikan usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditentukan sebelumnya.

2) Keterampilan

Faktor yang juga ikut mensukseskan pencapaian tujuan organisasi adalah faktor keterampilan pegawai. Bagi pegawai yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk pegawai-pegawai baru atau pegawai dengan tugas baru diperlukan tambahan keterampilan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Keterampilan

merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan.

3) Perilaku

Disamping pengetahuan dan ketrampilan pegawai, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap perilaku kerja pegawai. Apabila pegawai mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

4) Pengalaman kerja

Banyak perusahaan atau organisasi yang kerap kali menganggap bahwa pengalaman sebagai indikator yang tepat dari kemampuan dan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan. Pengalaman adalah keseluruhan pelajaran yang diperoleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam perjalanan hidup. Pengalaman yang dapat membentuk kompetensi seseorang misalnya pengalaman yang diperoleh dari bekerja dan berorganisasi. Baik pengalaman manis maupun pahit berperan penting dalam pembentukan kompetensi dari individu. Mengingat pengalaman seseorang memiliki peran yang cukup besar dalam pembentukan kompetensi, maka sudah sewajarnya seorang pemimpin mengetahui latar belakang sumber daya manusianya.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan

rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Menurut Hasibuan (2012, hal. 115) kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang karyawan untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Menurut Mangkunegara (2012, hal.129) menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasional.

Menurut Rivai (2011, hal. 221) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.

Menurut Siswanto (2009, hal. 142) secara khusus tujuan disiplin kerja para karyawan, antara lain:

- 1) Agar para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang

berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.

- 2) Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Karyawan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 4) Para karyawan dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- 5) Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Tujuan disiplin kerja menurut Sutrisno (2012, hal.126) adalah sebagai berikut:

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

c. Pendekatan Disiplin Kerja

Ada tiga pendekatan disiplin kerja menurut Mangkunegara (2012, hal. 78) yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan :

- 1) Pendekatan disiplin modern
- 2) Pendekatan disiplin dengan tradisi
- 3) Pendekatan disiplin bertujuan

Dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern merupakan mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindari bentuk hukuman secara fisik.
- b) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c) Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka yang harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2) Pendekatan disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu, pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada karyawan lainnya.
- d) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- e) Pemberian hukuman terhadap karyawan yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

3) Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

- a) Disiplin kerja harus diterima dan dipahami oleh semua karyawan.
- b) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d) Disiplin karyawan bertujuan agar karyawan bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

Sedangkan menurut Rivai (2011, hal.825), terdapat 3 (tiga) konsep dalam pelaksanaan disiplin diantaranya adalah

- 1) Aturan tungku panas (*hot stove rule*),
Pendekatan tungku panas terfokus pada perilaku masa lalu.
- 2) Tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*),
Tindakan disiplin progresif dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.
- 3) Tindakan disiplin positif (*positive discipline*),
Pendekatan disiplin positif berorientasi ke masa yang akan datang dalam bekerja sama dengan pegawai untuk memecahkan masalah sehingga masalah itu tidak timbul lagi.

d. Faktor-Faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja tentu saja tidak terjadi dengan sendirinya, karena perilaku manusia itu sendiri di bentuk karena adanya faktor-faktor yang mendasarinya. Menurut Hasibuan (2012, hal. 124) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu :

- 1) Tujuan dan Kemampuan
- 2) Teladanan Pimpinan
- 3) Balas Jasa
- 4) Keadilan

- 5) Waskat
- 6) Sanksi Hukuman
- 7) Ketegasan

Dengan penjelasan sebagai berikut:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladanan Pimpinan

Teladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik.

3) Balas Jasa

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

4) Keadilan

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

dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat / ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas untuk

menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2012, hal.89) yang menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan yaitu:

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

e. Indikator Disiplin Kerja

Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar para karyawan yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Menurut Soerjono (2010, hal. 67) adapun indikator disiplin kerja karyawan yaitu :

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

Dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Ketepatan waktu

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

- 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan

3) Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja.

4) Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan

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

5) Ketaatan terhadap aturan kantor

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

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

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

Dengan penjelasan sebagai berikut:

1) Kehadiran.

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

2) Ketaatan pada peraturan kerja.

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

3) Ketaatan pada standar kerja.

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

4) Tingkat kewaspadaan tinggi.

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

5) Bekerja etis.

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

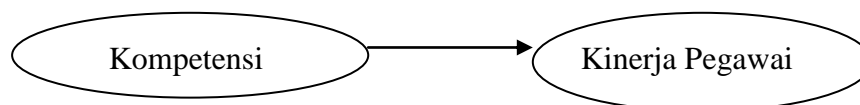
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi merupakan 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 dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan dengan kinerja yang dijadikan acuan, efektif, atau berkinerja prima. Menurut Simanjuntak (2011, hal.22) yang menyatakan kinerja individu dipengaruhi oleh faktor kompetensi, Semakin tinggi kompetensi pegawai semakin tinggi kinerja yang dicapainya.

Dari penjelasan tersebut kompetensi pegawai memiliki hubungan dengan kinerja pegawai, hal ini diperkuat dari hasil penelitian terdahulu Faustyna (2014) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Pada Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharma Deli Medan”. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



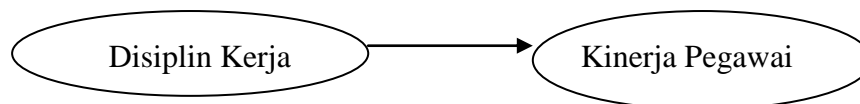
Gambar II.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

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

Pegawai yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja, dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja biasanya mempunyai kinerja yang baik. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Kemudian hasil penelitian Mutia Arda (2017) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan”, yang hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.



Gambar II.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

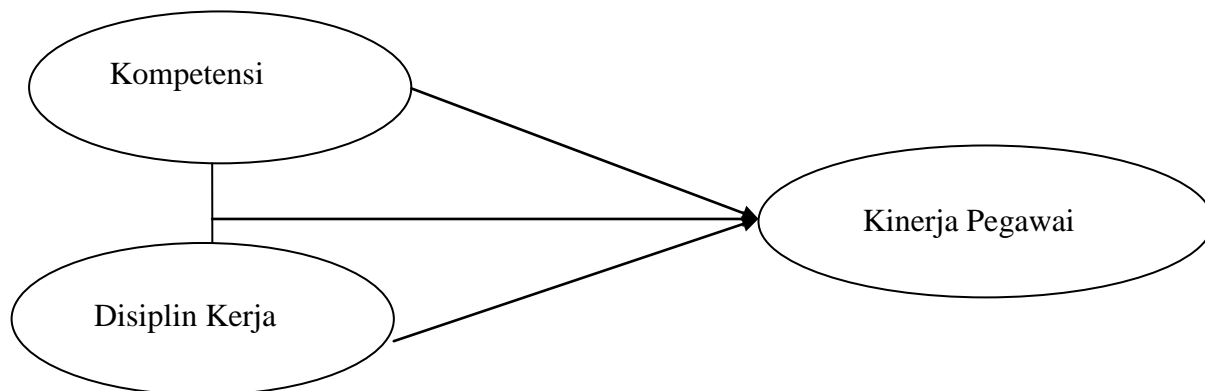
Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) pegawai, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan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

Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat. Pegawai yang kompeten biasanya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik sehingga mereka lebih bisa memanfaatkan potensi-potensi yang mereka miliki dan bisa dengan mudah memahami apa yang harus dikerjakan.

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

Hasil penelitian I Putu Ari Saputra (2016) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa di Ubud”, yang hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa di Ubud. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut :



Gambar II.3 Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

C. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang dilakukan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan
3. Ada pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

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

B. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2011, hal. 2) menyatakan variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut.

Variabel diartikan sebagai objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Suharsimi, 2010 hal. 118). Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011 hal. 4). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah :

a. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai untuk membantu badan usaha dalam mencapai dan mewujudkan tujuan badan usaha. Adapun indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel kinerja kerja adalah:

Tabel III.1 Indikator Kinerja Pegawai

No.	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Kualitas	1,2
2.	Kuantitas	3,4
3.	Ketepatan waktu	5,6
4.	Efektifitas	7,8
5.	Kemandirian	9,10

Sumber : Rivai (2011, hal.444)

2. Variabel Bebas (X)

Menurut Sugiyono (2011, hal. 4) menyatakan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

a. Kompetensi (X₁)

Kompetensi adalah karakteristik dari suatu kemampuan seseorang yang dapat di buktikan sehingga memunculkan suatu prestasi kerja. Adapun indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel kompetensi adalah :

Tabel III.2 Indikator Kompetensi

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

Sumber : Hutapea dan Thoha (2010, hal.101)

b. Disiplin (X_2)

Disiplin kerja dalam penelitian ini merupakan kepatuhan dan ketaatan tenaga kerja terhadap semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam disiplin terhadap waktu, disiplin terhadap penggunaan peralatan kerja dan disiplin terhadap tata tertib. Adapun indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja adalah :

Tabel III.3 Indikator Disiplin Kerja

No.	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Kehadiran	1,2
2.	Ketaatan pada peraturan kerja	3,4
3.	Ketaatan pada standar kerja	5,6
4.	Tingkat kewaspadaan tinggi	7,8
5.	Bekerja etis	9,10

Sumber : Mas'ud (2008, hal. 112)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan beralamat di Jalan. Gatot Subroto Km. 6,2, No. 268A Medan

2. Waktu Penelitian

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

Tabel III.4 Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Jul 2018				Agus 2018				Sept 2018				Okt 2018				Nov 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul	■	■	■																	
2	Pra Riset		■	■																	
3	Penyusunan Proposal				■	■	■	■	■												
4	Seminar Proposal										■										
5	Riset											■									
6	Penulisan Skripsi												■	■	■	■					
7	Bimbingan Skripsi														■	■	■	■	■	■	
8	Sidang Meja Hijau																			■	

D. Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2011, hal.61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan yang berjumlah 178 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011 hal. 62). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 64 pegawai tetap yang bekerja pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Dimana jumlah sampel yang digunakan berdasarkan dengan rumus *slovin* yaitu:

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e² = Standar Error (10 %)

Jumlah pegawai tetap terdaftar tahun 2018 = 178

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

$$n = \frac{178}{1 + 178 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{178}{2,78}$$

$$n = 64$$

Dengan menggunakan rumus diatas, jumlah populasi sebanyak 178 pegawai tetap dan $e^2 = 10\%$, maka dapat di ukur sampel menjadi 64 pegawai.

Tabel III.5 Proporsi Sampel Penelitian

No	Unit Kerja	Populasi (Orang)	Proporsi Sampel	Sampel
1	Bagian Tata Usaha	22 Orang	$N = \frac{22}{178} \times 64$	8
2	Informasi dan Sarana Komunikasi Keimigrasian	35 Orang	$N = \frac{35}{178} \times 64$	13
3	Lalu Lintas dan Status Keimigrasian	40 Orang	$N = \frac{40}{178} \times 64$	14
4	Pengawasan dan Penindakan Keimigrasian	37 Orang	$N = \frac{37}{178} \times 64$	13
5	Pendaratan dan Izin Masuk	44 Orang	$N = \frac{44}{178} \times 64$	16
Jumlah Sampel				64

Sumber: Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan

Sumber data diatas menggunakan data primer, yang diperoleh secara langsung dari Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Penarikan sampel dalam penelitian ini yang digunakan adalah seluruh populasi di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan dengan jumlah 64 pegawai.

E. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi. Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah pegawai dan data tentang gambaran umum Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan dan data-data lain yang mendukung.

2. Angket (kuesioner)

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

Pengukuran jawaban responden menggunakan kriteria pembobotan dengan tingkatan sebagai berikut :

Tabel III.6 Pengukuran Skala Likert

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

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

a. Uji Validitas Instrument

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

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

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

Keterangan :

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

(Arikunto, 2010 hal. 170)

Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari pearson, dengan ketentuan:

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Tabel III.7 Hasil Uji Validitas Kompetensi

No Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r_{table}	Status
1.	0,590	0,244	Valid
2.	0,505	0,244	Valid
3.	0,581	0,244	Valid
4.	0,506	0,244	Valid
5.	0,659	0,244	Valid
6	0,598	0,244	Valid
7	0,496	0,244	Valid
8	0,590	0,244	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

**Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja**

No Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r_{table}	Status
1.	0,485	0,244	Valid
2.	0,562	0,244	Valid
3.	0,519	0,244	Valid
4.	0,697	0,244	Valid
5.	0,514	0,244	Valid
6	0,573	0,244	Valid
7	0,601	0,244	Valid
8	0,538	0,244	Valid
9	0,612	0,244	Valid
10	0,568	0,244	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

**Tabel III.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai**

No Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r_{table}	Status
1.	0,505	0,244	Valid
2.	0,466	0,244	Valid
3.	0,571	0,244	Valid
4.	0,605	0,244	Valid
5.	0,554	0,244	Valid
6	0,521	0,244	Valid
7	0,504	0,244	Valid
8	0,518	0,244	Valid
9	0,566	0,244	Valid
10	0,513	0,244	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

b. Uji Reliabilitas Instrument

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten apabila digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji statistik *Cronbach Alpha* (α) digunakan untuk menguji tingkat reliabel suatu variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Apabila alpha mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya (Ghozali,2009 hal. 112). Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrument penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai mendekati 1. Yang dapat diukur dengan rumus :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana :

ri = reliabilitas internal seluruh instrumen

rb = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

Tabel III.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	0,695	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,762	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,718	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel III.10 yakni hasil uji reliabilitas atas variabel kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan menunjukkan semua item pertanyaan semuanya reliabel sebab

memiliki nilai *cronbach's alpha* (α) di atas 0,60, dimana dapat dirinci untuk variabel kompetensi dengan *cronbach's alpha* sebesar 0,695, disiplin kerja dengan *cronbach's alpha* (α) sebesar 0,762, dan kinerja pegawai dengan nilai *cronbach's alpha* (α) sebesar 0,718, sehingga dapat dikatakan bahwa ketiga variabel tersebut sudah andal atau reliable karena memiliki nilai standar di atas dari 0,60.

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 tahap:

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan uji regresi ganda untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun secara simultan. Teknik analisis berganda ini dilakukan dengan bantuan *software* statistik yaitu *SPSS 23 (Statistical Product and Service Solution)*. Persamaan dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Dalam metode analisis data ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan spesifikasi model sebagai berikut :

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

Sumber : Sugiyono (2011, hal. 192)

Keterangan :

- Y : Variabel Kinerja Pegawai
- a : Konstanta
- X_1 : Variabel Kompetensi

X_2 : Variabel Disiplin
 b : Koefisien regresi
 e : Variabel pengganggu

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis menentukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

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

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian untuk melihat apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari *residual* suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Suatu model regresi yang baik harus bebas dari masalah heteroskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya masalah heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat apakah terdapat pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *SRESID* dan *ZPRED* dimana sumbu Y adalah *residual* dan sumbu X adalah X yang telah diprediksi. Apabila terdapat pola tertentu secara teratur pada grafik *scatterplot* maka terdapat indikasi bahwa terdapat heteroskedastisitas. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

3. Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

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

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

Sumber: Ghazali (2009, hal.84)

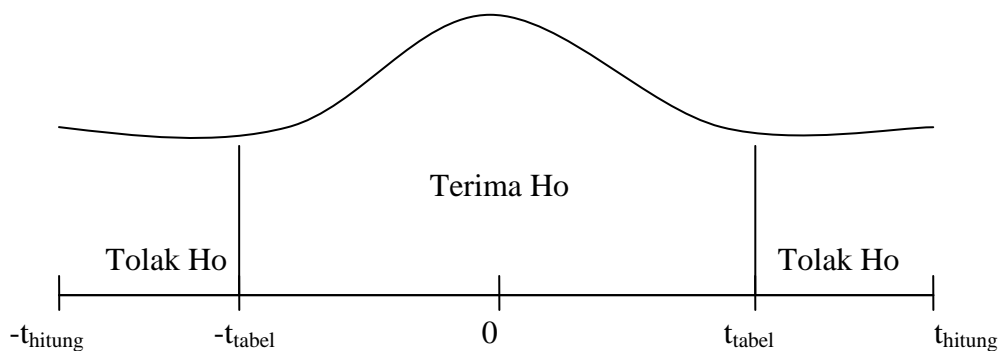
Dimana: t = Nilai t_{hitung}
 r = Koefisien korelasi
 n = Jumlah sampel

Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

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

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

Kriteria Pengujian Hipotesis:



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- a. Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya kompetensi dan disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b. Jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya kompetensi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Simultan (Uji F)

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

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

Sumber : Ghozali (2009, hal.87)

Dimana: N= jumlah sampel

k= jumlah variabel

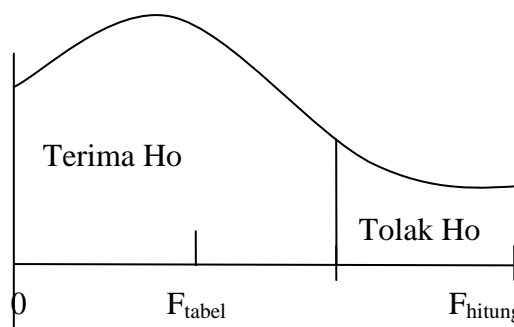
R= koefisien korelasi ganda

Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

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

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

Kriteria Pengujian Hipotesis :



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- Jika $-F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya kompetensi dan disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya kompetensi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) pada dasarnya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinan berada

diantara nol (0) dan satu (1). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Menurut Ghozali (2009, hal. 87) Uji koefisien determinasi (uji R²) digunakan untuk persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk melihat sejauh mana keputusan pembelian dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang akan terbentuk. Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

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

Dimana: D = Koefisien Determinan.
R² = Nilai Koefisien Berganda
100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pertanyaan untuk variabel (X_1), 10 pertanyaan untuk variabel (X_2), dan 10 pertanyaan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X_1 , adalah kompetensi, yang menjadi variabel X_2 adalah disiplin kerja, dan variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 64 pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Tabel IV.1
Skala Likert

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

Sumber : Sugiyono (2013)

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2), maupun kinerja pegawai (Y).

a. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini seluruh pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan sebanyak 64 orang. Karakteristik responden pegawai yang terdaftar pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan untuk tahun 2018.

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	45 orang	70,3%
2	Wanita	19 orang	29,7%
	Jumlah	64 orang	100%

Sumber : Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 45 orang pria (70,3%) dan wanita sebanyak 19 orang (29,7%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan pegawai proporsinya lebih banyak diterima pegawai pria dibandingkan wanita.

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	< 25 tahun	2 orang	3,1 %
2	26 – 35 tahun	36 orang	56,3 %
3	36 – 45 tahun	21 orang	32,8 %
4	Di atas 46 tahun	5 orang	7,8 %
	Jumlah	64 orang	100 %

Sumber : Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 26 – 35 tahun sebanyak 36 orang (56,3%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur kecil dari 25 tahun sebanyak 2 orang (3,1%).

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	9 orang	14,1 %
2	Akademi	15 orang	23,4%
3	Strata - 1	36 orang	56,3%
4	Strata - 2	4 orang	6,3 %
	Jumlah	64 orang	100%

Sumber : Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden pegawai yang terdaftar pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan dengan kelompok yang terbesar

untuk pendidikan, Strata-1 sebanyak 36 orang (56,3%) dan kelompok yang terkecil untuk pendidikan Strata- 2 sebanyak 4 orang (6,3%).

b. Analisa Variabel Penelitian

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

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

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	42,2	33	51,6	4	6,2	0	0	0	0	64	100
2	36	56,3	28	43,7	0	0	0	0	0	0	64	100
3	33	51,6	30	46,9	1	1,6	0	0	0	0	64	100
4	32	50	31	48,4	1	1,6	0	0	0	0	64	100
5	35	54,7	28	43,7	1	1,6	0	0	0	0	64	100
6	29	45,3	34	53,1	1	1,6	0	0	0	0	64	100
7	31	48,4	30	46,9	3	4,7	0	0	0	0	64	100
8	31	48,4	31	48,4	2	3,1	0	0	0	0	64	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Dari jawaban pertama mengenai gagasan atau ide dari hasil pemikiran sendiri, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,6%
- 2) Dari jawaban kedua mengenai dapat memecahkan masalah tersebut dengan pengetahuan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,3%
- 3) Dari jawaban ketiga mengenai mampu menyelesaikan dengan keahlian, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,6%
- 4) Dari jawaban keempat mengenai berpikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan., responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%

- 5) Dari jawaban kelima mengenai berusaha meminimalkan kesalahan dalam melakukan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,7
- 6) Dari jawaban keenam mengenai mendahulukan pekerjaan kantor dari pada pekerjaan pribadi, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,1%
- 7) Dari jawaban ketujuh mengenai berusaha untuk bekerja bersama dengan tim/kelompok, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 48,4%
- 8) Dari jawaban kedelapan mengenai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 48,4%

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

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

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	54,7	25	39	4	6,2	0	0	0	0	64	100
2	33	51,6	28	43,7	3	4,7	0	0	0	0	64	100
3	31	48,4	31	48,4	2	3,1	0	0	0	0	64	100
4	32	50	31	48,4	1	1,6	0	0	0	0	64	100
5	37	57,8	26	40,6	1	1,6	0	0	0	0	64	100
6	28	43,7	35	54,7	1	1,6	0	0	0	0	64	100
7	36	56,3	27	42,2	1	1,6	0	0	0	0	64	100
8	32	50	30	46,9	2	3,1	0	0	0	0	64	100
9	30	46,9	27	42,2	7	10,9	0	0	0	0	64	100
10	33	51,6	26	40,6	5	7,8	0	0	0	0	64	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Dari jawaban pertama mengenai peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,7%
- 2) Dari jawaban kedua mengenai tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,6%
- 3) Dari jawaban ketiga mengenai melaksanakan tugas sesuai dengan instruksi atasan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 48,4%
- 4) Dari jawaban keempat mengenai tepat waktu masuk kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
- 5) Dari jawaban kelima mengenai berada di ruangan kantor waktu jam kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,8%
- 6) Dari jawaban keenam mengenai mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 54,7%
- 7) Dari jawaban ketujuh mengenai bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,3%
- 8) Dari jawaban kedelapan mengenai mematuhi semua tata tertib (peraturan) yang berlaku di tempat kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%

9) Dari jawaban kesembilan mengenai absensi kehadiran, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 46,9%

10) Dari jawaban kesepuluh mengenai melaksanakan instruksi atasan untuk bekerja sesuai dengan ketentuan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,6%

Kesimpulan secara umum bahwa disiplin kerja dalam bekerja umumnya sudah baik. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju.

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

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	50	31	48,4	1	1,6	0	0	0	0	64	100
2	33	51,6	31	48,4	0	0	0	0	0	0	64	100
3	28	43,7	35	54,7	1	1,6	0	0	0	0	64	100
4	31	48,4	32	50	1	1,6	0	0	0	0	64	100
5	32	50	30	46,9	2	3,1	0	0	0	0	64	100
6	28	43,7	34	53,1	2	3,1	0	0	0	0	64	100
7	35	54,7	27	42,2	2	3,1	0	0	0	0	64	100
8	33	51,6	30	46,9	1	1,6	0	0	0	0	64	100
9	33	51,6	29	45,3	2	3,1	0	0	0	0	64	100
10	33	51,6	27	42,2	4	6,2	0	0	0	0	64	100

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Dari jawaban pertama mengenai pekerjaan yang sesuai dengan keinginan/harapan atasan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
- 2) Dari jawaban kedua mengenai mampu mengerjakan suatu pekerjaan dengan cepat dan tepat, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,6%

- 3) Dari jawaban ketiga mengenai berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 54,7%
- 4) Dari jawaban keempat mengenai menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50%
- 5) Dari jawaban kelima mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
- 6) Dari jawaban keenam mengenai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,1%
- 7) Dari jawaban ketujuh mengenai skill yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang di kerjakan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,7%
- 8) Dari jawaban kedelapan mengenai volume kerja yang dicapai sesuai dengan harapan perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,6%
- 9) Dari jawaban kesembilan mengenai berani menerima resiko dalam menjalankan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,6%
- 10) Dari jawaban kesepuluh mengenai berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,6%

Kesimpulan secara umum bahwa kinerja pegawai dalam bekerja umumnya sudah cukup baik, artinya pegawai mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju.

2. Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel IV.8 berikut ini:

Tabel IV.8
Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.122	2.564			
	Kompt_	.522	.111	.443	.386	2.590
	Displ_	.446	.084	.498	.386	2.590

a. Dependent Variable: Kiner_Peg
(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2018)

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

$$Y = 6,122 + 0,522X_1 + 0,446 X_2 + e$$

Dimana:

- 1) Nilai konstanta sebesar 6,122 apabila variabel kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2) dianggap nol, maka kinerja pegawai (Y) pada perusahaan adalah sebesar 6,122.

- 2) Nilai koefisien kompetensi (X_1) sebesar 0,522 menyatakan bahwa setiap kenaikan kompetensi satu kali maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,522.
- 3) Nilai koefisien disiplin kerja (X_2) sebesar 0,446 menyatakan bahwa setiap kenaikan disiplin kerja satu kali maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,446.

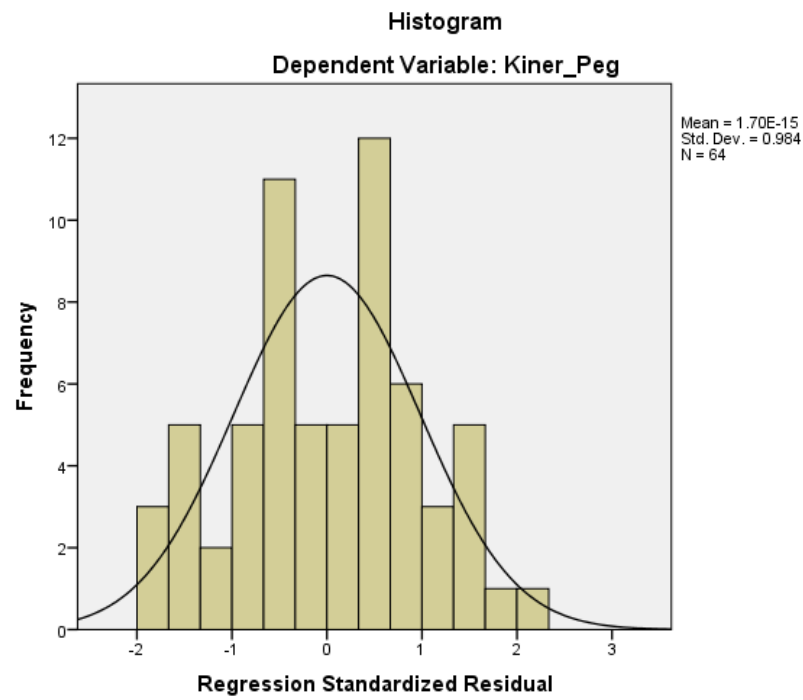
b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

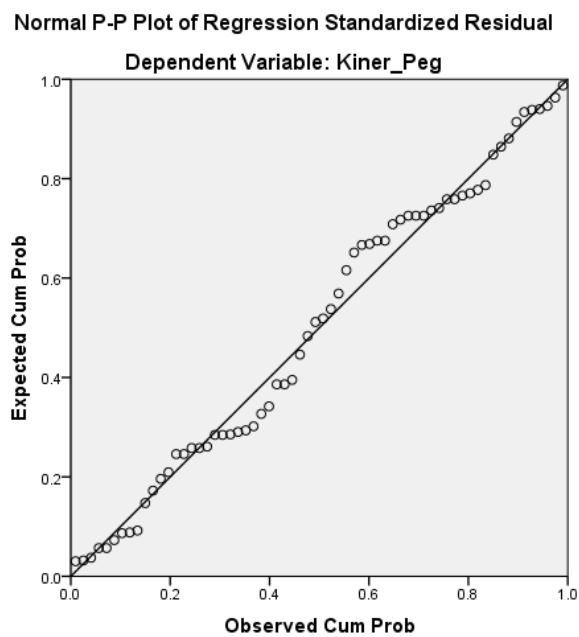
Analisis Grafik

Salah satu cara untuk melihat normalisasi residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots.



Gambar IV.1
Grafik Histogram

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



Gambar IV.2
Penelitian menggunakan P-Plot

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

2) Uji Multikolinearitas

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

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

Tabel IV.9
Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.122	2.564			
	Kompt_	.522	.111	.443	.386	2.590
	Displ_	.446	.084	.498	.386	2.590

a. Dependent Variable: Kiner_Peg

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2018)

Pada Tabel IV.9 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

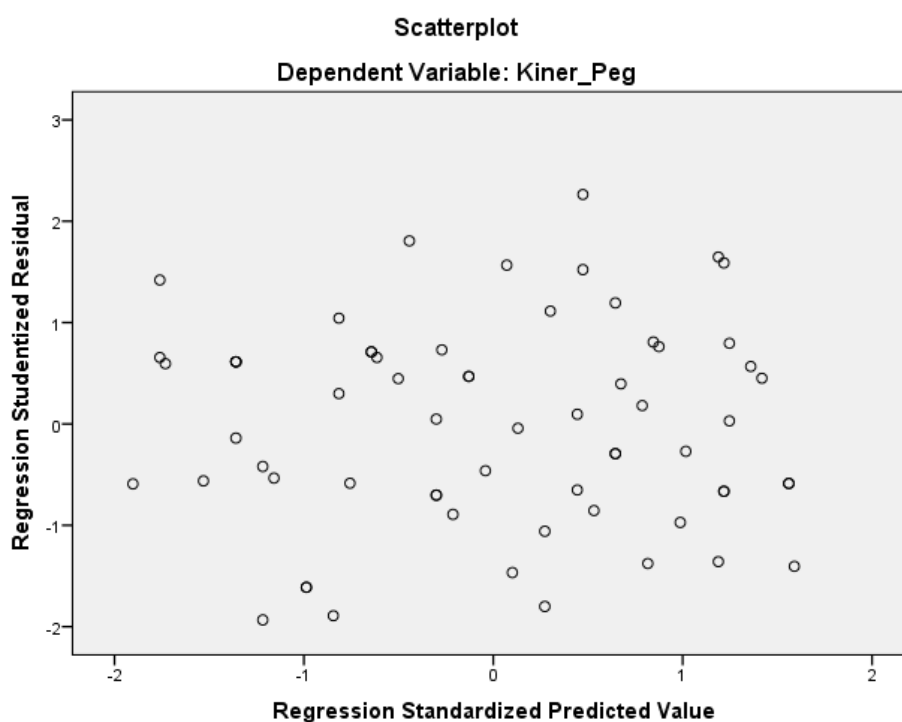
- a) Kompetensi (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,386 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,590 lebih kecil dari 10.
- b) Disiplin Kerja (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,386 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,590 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih

kecil dari 10, maka artinya data variabel kompetensi dan disiplin kerja bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

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



Gambar IV.3
Uji Heterokedastisitas

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

c. Uji Hipotesis

1) Secara Parsial (Uji Statistik t)

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

Tabel IV.10
Uji Parsial (Uji t)

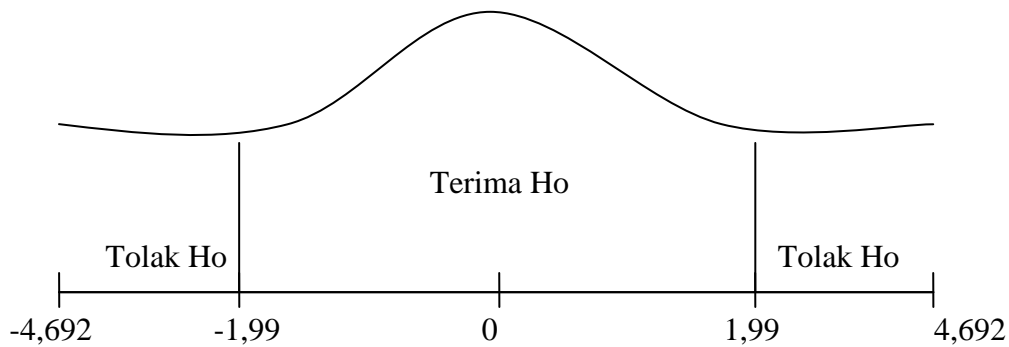
Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.122	2.564		2.388	.020
Kompt_	.522	.111	.443	4.692	.000
Displ_	.446	.084	.498	5.282	.000

a. Dependent Variable: Kiner_Peg
(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2018)

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

Kompetensi (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 4,692 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,99 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} (4,692) > t_{tabel} (1,99)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial kompetensi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.

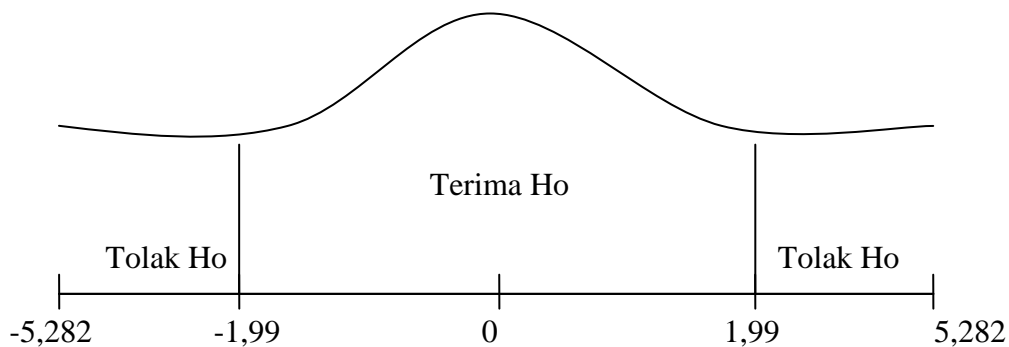
Atau dapat dilihat dari distribusi kurva normal atas pengujian t adalah sebagai berikut :



Gambar IV.4 Kurva Distribusi Hipotesis

Disiplin Kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 5,282 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,99 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} (5,282) > t_{tabel} (1,99)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.

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



Gambar IV.5 Kurva Distribusi Hipotesis

2) Secara Simultan (Uji-F)

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

Tabel IV.11
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	425.900	2	212.950	114.917	.000 ^b
	Residual	113.037	61	1.853		
	Total	538.938	63			

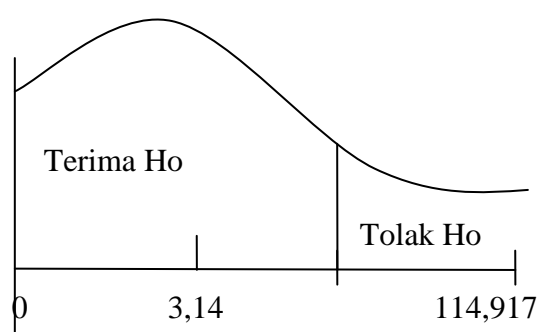
a. Dependent Variable: Kiner_Peg

b. Predictors: (Constant), Displ_, Kompt_

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2018)

Pada tabel IV.11 uji-F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 114,917 dengan nilai signifikan 0,000 pada F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan signifikan 0,05, dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,14, maka diperoleh F_{hitung} ($114,917 > F_{tabel}$ ($3,14$)) dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.

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



Gambar IV.6 Kurva Distribusi Hipotesis

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen (X)

dalam menjelaskan dan menerangkan variabel dependen (Y). Semakin besar koefisien determinasi adalah nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Berikut ini nilai koefisien determinasi (R^2):

Tabel IV.12
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.889 ^a	.790	.783	1.36128	1.739

a. Predictors: (Constant), Displ_, Kompt_

b. Dependent Variable: Kiner_Peg

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2018)

Berdasarkan tabel IV.12 diatas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,790 atau 79% yang berarti bahwa hubungan antara antara kinerja pegawai (Y) dengan kompetensi (X_1), dan disiplin kerja (X_2) adalah kuat. Pada tabel juga ditunjukkan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,790 atau 79% yang artinya variasi dari kinerja pegawai (Y) dengan kompetensi (X_1), dan disiplin kerja (X_2) sedangkan sisanya 21% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya motivasi, budaya organisai dan variabel lainnya.

Pada Tabel IV.12 diatas, tingkat hubungan antara variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) dengan variabel bebas yaitu kompetensi (X_1), dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,790 atau 79% dengan tingkat hubungan kuat seperti dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut:

Tabel IV.13
Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

B. Pembahasan

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

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.

Dari hasil uji statistik kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Dikarenakan hasil t_{hitung} (4,692) > t_{tabel} (1,99) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Menurut Simanjuntak (2011, hal.22) yang menyatakan kinerja individu dipengaruhi oleh faktor kompetensi, dimana dengan semakin tinggi kompetensi pegawai semakin tinggi kinerja yang dicapainya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh faustyna (2014) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan

Komitmen Pada Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharma Deli Medan”. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai dapat meningkat dan dapat mencapai tujuan dari setiap perusahaan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan

Dari hasil uji statistik disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Dikarenakan hasil t_{hitung} (5,282) > t_{tabel} (1,99) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

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

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mutia Arda (2017) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan”, yang hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan

Dari penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat disiplin dan mampu meninkuti seluruh aturan yang dibuat oleh perusahaan maka tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

3. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_1), dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Dikarenakan hasil $F_{hitung} (114,917) > F_{tabel} (3,14)$ dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

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

Menurut Siagian (2010, hal 12) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi. Selain itu kinerja individu dipengaruhi oleh faktor kompetensi, Semakin tinggi kompetensi pegawai semakin tinggi kinerja yang dicapainya (Simanjuntak, 2011, hal.22)

Dengan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,790 atau 79% yang artinya variabel dari kinerja pegawai dipengaruhi dengan kompetensi dan disiplin kerja sedangkan sisanya 21% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya motivasi, budaya organisai dan variabel lainnya.

Hasil penelitian I Putu Ari Saputra (2016) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa di Ubud”, yang hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa di Ubud

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Responden pada penelitian ini berjumlah 64 pegawai, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kompetensi (X_1), terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan yang ditunjukkan dari hasil t_{hitung} (4,692) > t_{tabel} (1,99) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel disiplin kerja (X_2), terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan yang ditunjukkan dari hasil t_{hitung} (5,282) > t_{tabel} (1,99) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Dari Uji F_{hitung} adalah 114,917 dengan probabilitas sig $0,000 < \alpha$ $0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada taraf α $0,05$. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh *R Square* yaitu sebesar 0,790 atau 79 % yang artinya variabel dari kinerja pegawai (Y) dengan kompetensi (X_1), dan disiplin kerja (X_2) sedangkan sisanya

21% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya motivasi, budaya organisasi dan variabel lainnya

B. Saran

1. Sebaiknya Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan perlu melakukan pelatihan-pelatihan seminar yang bertujuan untuk dapat meningkatkan kompetensi SDM agar dapat diterapkan oleh pegawai, dan dapat dinilai oleh atasan bagaimana kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
2. Sebaiknya Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan harus meningkatkan disiplin kerja dengan lebih memperhatikan terhadap ketepatan pegawai pada saat masuk jam kerja. Seperti secara berkala perusahaan memantau absensi agar pegawai yang telah melampaui batas aturan perusahaan pun akan segera memanggil dan memberikan sanksi sesuai aturan perusahaan (memberikan surat teguran dan lainnya)
3. Dalam meningkatkan kinerja pegawai maka Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan dapat mengelola lagi manajemen sumber daya manusia mereka atau pegawai perusahaan dengan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan atau keahlian pegawai tersebut

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Arikunto, Suharsimi, (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Ayu Mentari Mariam. (2016). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Barat*. Skripsi Universitas Pasundan Bandung
- Edy Sutrisno. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pernada Media Group
- Dharmawan, Yusa. (2011). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Tesis. Universitas Udayana Denpasar. Bali.
- Faustyna. (2014). *Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Pada Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharma Deli Medan*. Jurnal Manajemen & Bisnis Vol 14 No. 01 April 2014
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit BPFE.
- Hutapea, Thoha. (2010). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Semarang: Universitas Diponegoro.
- I Putu Ari Saputra. (2016). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa di Ubud*. Jurnal Ekonomi Vol. 2, No.1, 2016
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Edisi Kedua. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mas'ud, F. (2008). *Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis dan Jackson. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat.
- Moehertonono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia

- Muhammad Riyanda. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta
- Mutia. Arda. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* Vol. 18 No. 1, 2017
- Nawawi, Hadari. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Pabundu. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Prawirosentono, Suyadi. (2010). *Filosofi Baru Tentang Mutu Terpadu*. Edisi 2. Jakarta: Bumi Aksara.
- Purnomo Setiady Akbar. (2008). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Rivai, Veithzal, dan Ella Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak J Payaman . (2011), *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Fakultas Ekonomi UI
- Siswanto. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekanto, Soerjono. (2010). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Surya, Dharma. (2012). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Umi Narimawati. (2010). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuwono. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 18 Oktober 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : RIDHO ABDI
N P M : 1405161075
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR IMIGRASI KELAS I KHUSUS 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


NEL ARIANTY, S.E., M.M

Penguji II

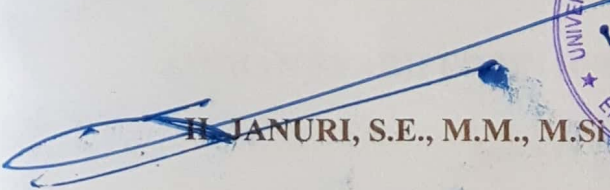

MUHAMMAD FAHMI, S.E., M.M

Pembimbing


M. TAUFIK LESMANA, S.P., 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 Lengkap : RIDHO ABDI

N.P.M : 1405161075

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR IMIGRASI
KELAS I KHUSUS MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2018

Pembimbing Skripsi

M. TAUFIK LESMANA, SP, MM

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE, M.Si

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



SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Rrdho Abdi
NPM : 1405161075
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (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 identitas 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, 17 Nov 2017
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. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : RIDHO ABDI
N.P.M : 1405161075
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANTOR IMIGRASI KELAS I KHUSUS
MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
09/10/18	Tambahkan gambar kriteria pengujian hipotesis uji t & uji F di pembahasan.	J	
	Tambahkan keterangan & penjelasan dan uji F	J	
	Tambahkan saran mengenai disiplin dan kinerja.	J	
	Masukkan ke dalam lampiran nomor uji	J	
13/10/18	Acc	J	

Medan, Oktober 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

M. TAUFIK LESMANA, SP, MM

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.