

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KETERAMPILAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PLN (PERSERO)**

SKRIPSI

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



OLEH:

NAMA : NOVI CYCYLIA ANGGRAINI
NPM : 1405160825
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018



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

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



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 18 Oktober 2018, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : NOVI CYCLIA ANGGRAINI
N P M : 1405160825
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KETERAMPILAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO)

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

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II


SWSI HANDAYANI, S.E., M.M.


OAHRI ROMULA SIREGAR, S.E., M.M.

Pembimbing


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

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


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


ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : NOVI CYCYLIA ANGGRAINI
N P M : 1405160825
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KETERAMPILAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO)

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2018

Pembimbing Skripsi


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

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


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


H. WANURI, S.E., M.M., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : **NOVI CYCLIA ANGGRAINI**
NPM : **1405160825**
Konsentrasi : **MSM**
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)**
Perguruan Tinggi : **Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan **16 April 2018**

Pembuat Pernyataan



NOVI CYCLIA ANGGRAINI

NB :

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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Novi Cycylia Anggraini
NPM : 1405160825
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero)

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
11/10 - 18	Hasil penelitian apabila berpengaruh terdapat mana yg berdampak penelitian ini, apabila tdk berpengaruh beri penjelasan.		
	Jawab diperbaiki lengkapi data yang		
13/10 18	Ace dan Memenuhi format ulu yang skripsi		

Medan, Oktober 2018

Pembimbing Skripsi

Diketahui/Disetujui Oleh
Ketua Program Studi

JASMAN SYARIPUDDIN, S.E., M.Si.

JASMAN SYARIPUDDIN, S.E., M.Si.

ABSTRAK

Novi Cycyilia Anggraini. NPM. 1405160825. Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero). Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. Skripsi. 2018.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero), untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan keterampilan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero).

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Di mana dilihat dari jenis datanya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian menggunakan pendekatan asosiatif.

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero). Yang bertempat di Jl. Komodor Laut Yos Sudarso No. 284 Medan. Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni 2018 sampai dengan bulan September 2018

Target populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) yang berjumlah 200 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 67 orang karyawan dengan menggunakan teknik Slovin.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) dengan $t_{hitung} = 4,312 > t_{tabel} = 1,669$ dengan nilai signifikan $0,029 < 0,05$. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) dengan $t_{hitung} = 2,189 > t_{tabel} = 1,669$ dengan nilai signifikan $0,011 < 0,05$ Hasil pengujian secara simultan dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan keterampilan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) dengan $F_{hitung} = 30,283 > F_{tabel} = 3,140$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil Koefisien Determinasi (R. Square) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,496. Hal ini memiliki arti bahwa 49,6% variable kinerja karyawan dapat di pengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan ketrampilan. Sedangkan sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikut sertakan dalam penelitian.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Keterampilan dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum wr. wb.

Segala puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena atas berkat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini diajukan dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero)”**.

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

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

1. Ayahanda tercinta, Jumirin dan ibunda tercinta Andriani yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus terhadap Penulis, sehingga Penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.

2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku Dosen Pembimbing karena telah bersedia meluangkan waktu untuk memberi bimbingan, petunjuk dan saran dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
8. Pimpinan PT. PLN (Persero) yang telah banyak membantu dalam pengumpulan data sehingga terselesaikan skripsi ini.
9. Seluruh staf Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
10. Seluruh staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan baik dari segi isi maupun tata bahasa penulisannya. Untuk itu penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan seluruh mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Medan, Oktober 2018

Penulis

Novi Cyclopedia Anggraini

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah	3
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Uraian Teoritis	6
1. Kinerja	7
a. Pengertian Kinerja.....	7
b. Arti Penting dari Kinerja	7
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	8
d. Indikator Kinerja.....	9
2. Disiplin Kerja.....	10
a. Pengertian Disiplin Kerja	10
b. Arti Penting Disiplin Kerja.....	12
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	13
d. Indikator Disiplin Kerja.....	14
3. Keterampilan	16
a. Pengertian Keterampilan	16
b. Arti penting Keterampilan	17
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterampilan.....	17
d. Indikator Keterampilan	18
B. Kerangka Konseptual.....	19
C. Hipotesis Penelitian.....	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	23
A. Pendekatan Penelitian	23
B. Definisi Operasional	23
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	25

D. Populasi dan Sampel	26
E. Teknik Pengumpulan Data	27
F. Teknik Analisis Data.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
A. Hasil Penelitian	36
B. Pembahasan	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	54
A. Kesimpulan.....	54
B. Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	: Indikator Kinerja (Y)	24
Tabel III.2	: Indikator Disiplin Kerja	24
Tabel III.3	: Indikator Ketrampilan.....	25
Tabel III.4	: Jadwal Penelitian	26
Tabel III.5	: Skala Likert	28
Tabel IV.1	: Skala Pengukuran Likert	36
Tabel IV.2	: Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Tabel IV.3	: Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	37
Tabel IV.4	: Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	38
Tabel IV.5	: Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y).....	38
Tabel IV.6	: Skor Angket untuk Variabel Disiplin (X ₁).....	40
Tabel IV.7	: Skor Angket untuk Variabel Ketrampilan (X ₂).....	41
Tabel IV.8	: Uji Multikolinearitas.....	44
Tabel IV.9	: Hasil Regresi Linier Berganda	47
Tabel IV.10	: Uji t Variabel X ₁ terhadap Y	48
Tabel IV.11	: Uji t Variabel X ₂ terhadap Y	49
Tabel IV.12	: Uji F	50
Tabel IV.13	: Uji Determinasi	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	: Pengaruh Disiplin dengan Kinerja.....	20
Gambar II.2	: Pengaruh Ketrampilan dengan Kinerja.....	21
Gambar II.3	: Paradigma Penelitian	22
Gambar IV.1	: Grafik Normalitas Data.....	43
Gambar IV.2	: Pengujian Heteroskedastisitas	45

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang berprestasi tinggi, maka kinerja atau produktivitas perusahaan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya.

Kinerja memainkan peranan bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan instansi. Dengan demikian pada hakekatnya kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang atau tanggung jawabnya masing-masing dalam rangkai mencapai tujuan organisasi.

Davis dalam Mangkunegara (2013, hal 129) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja pada dasarnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan dapat dikatakan disiplin apabila mereka menjalankan semua standar yang diberlakukan oleh instansi. Disiplin sangat diperlukan baik oleh individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Apabila karyawan suatu instansi memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Menurut Hasibuan (2005, hal 194) hukuman diperlukan dalam peningkatan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua

peraturan perusahaan. Oleh karena itu peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Tanpa adanya kedisiplinan yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik, kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh karyawan menunjukkan rendahnya kinerja karyawan yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan perusahaan.

Disamping disiplin yang baik pada instansi/organisasi, diperlukan adanya keterampilan yang baik untuk mendukung pelaksanaan di dalam bekerja. Setiap instansi/organisasi harus menyadari pentingnya keterampilan para karyawannya, agar dapat menyesuaikan tingkat pekerjaan yang dibebankan oleh karyawan.

Menurut Mangkunegara (2012, hal 13), keterampilan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Apabila keterampilan meningkat maka akan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Pada dasarnya kemampuan pegawai ditentukan dari kemampuan pengetahuan, keterampilan tersebut dapat menghasilkan adanya keterampilan secara keseluruhan, di mana keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat menunjukkan tingkat keterampilan yang dimiliki. Keterampilan yang dimiliki karyawan mencerminkan prestasi yang akan dihasilkan karyawan tersebut.

Masalah yang ditemukan adalah tingkat kedisiplinan kerja karyawan yang masih rendah, tercermin dari kehadiran beberapa karyawan tidak tepat waktu. Selain itu, keterampilan karyawan masih rendah, masih ada karyawan yang

kurang memahami pekerjaan yang diberikan oleh atasannya. Kinerja karyawan belum optimal tercermin dari hasil pekerjaan yang belum dapat terselesaikan tepat waktu.

Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa tertarik untuk membahas masalah tentang arti penting disiplin dan keterampilan terhadap kinerja karyawan dan menuangkannya dalam bentuk karya ilmiah yang berjudul: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero)”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas yang dilakukan penulis pada PT. PLN (Persero), diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul didalam perusahaan yaitu:

1. Tingkat kedisiplinan kerja karyawan yang masih rendah, tercermin dari kehadiran beberapa karyawan tidak tepat waktu.
2. Keterampilan karyawan masih rendah, masih ada karyawan yang kurang memahami pekerjaan yang diberikan oleh atasannya.
3. Kinerja karyawan belum optimal tercermin dari hasil pekerjaan yang belum dapat terselesaikan tepat waktu.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar tidak terjadinya kesimpang siuran dalam pembahasan penelitian dan penganalisis yang terlalu luas, maka penelitian yang dilakukan perlu

dibatasi pada variable disiplin, keterampilan dan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero).

2. Rumusan Masalah

Untuk menjelaskan permasalahan sebagai dasar penulisan, maka masalah-masalah yang dirumuskan oleh peneliti pada penelitian ini adalah:

- a. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero)?
- b. Ada pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero)?
- c. Ada pengaruh disiplin kerja dan keterampilan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero)?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero).
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero).
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan keterampilan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero).

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah wahana melatih, menulis dan berpikir ilmiah dalam diri keseluruhan karyawan, khususnya tentang bagaimana pengaruh disiplin kerja dan keterampilan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero).

2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini menjadi masukan dan dapat dijadikan bahan masukan yang mungkin berguna bagi pemecahan masalah yang dihadapi terutama dalam mengantisipasi pengaruh disiplin kerja dan keterampilan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero).

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Sebagai bahan pengetahuan dan meningkatkan kemampuan untuk memperluas wawasan penelitian dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia yang ada di perusahaan, sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang minat terhadap judul yang penulis teliti, dan informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama di masa mendatang.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan akan menghasilkan sesuatu dengan kinerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Sunyoto (2012, hal 18) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari semua perusahaan akan tetapi aktivitas kerja karyawan menunjukkan hasil kerja yang berbeda-beda antara karyawan satu dengan karyawan lainnya, meskipun mereka bekerja pada bidang dan tempat yang sama. Hal ini membuktikan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2011, hal 94) menyatakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut Rivai (2009, hal 549) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya”.

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki kinerja karyawan.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang dalam tujuan melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

b. Arti Penting dari Kinerja

Dalam prakteknya, para manajer perusahaan sering tidak memahami pentingnya penelitian kinerja karyawan penilaian kinerja karyawan sangatlah penting ukuran keberhasilan departemen personalia adalah kinerja karyawan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu kinerja ini adalah gabungan dari 3 faktor penting yaitu kemampuan dan penerima atas kejelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja, semakin tinggi faktor di atas maka semakin besarlah kinerja karyawan tersebut.

Menurut Hasibuan (2013, hal 94) menyatakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.”

Berdasarkan beberapa pendapat di atas disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu

pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standar pelaksanaan.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Byar dan Rue dan Sutrisno (2012, hal 15) mengatakan bahwa ada faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu dan lingkungan.

Faktor individu yang dimaksud adalah:

- 1) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- 3) Role/task perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasakan perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 4) Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi kinerja adalah:
 - a) Kondisi fisik
 - b) Peralatan
 - c) Waktu
 - d) Material
 - e) Pendidikan
 - f) Supervisi
 - g) Desain Organisasi
 - h) Pelatihan

i) Keberuntungan

Menurut Mangkunegara (2013, hal 67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowlage – skill). Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata: (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

d. Indikator Kinerja

Menurut Sutrisno (2012, hal 152) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam kinerja adalah:

1) Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2) Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.

3) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melakukan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4) Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecekatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6) Disiplin waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan.

Adapun Indikator Kinerja menurut Mangkunegara (2013, hal 75) adalah:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Dapat tidaknya diandalkan
- 4) Sikap

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Manusia sebagai makhluk individu kadang-kadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan prilakunya. Akan tetapi, selain itu manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup di antara individu-individu lain, di mana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain.

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu instansi/organisasi akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada instansi/organisasi tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Menurut Sutrisno (2009, hal 85) menyatakan disiplin pegawai adalah penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut.

Selanjutnya Davis dalam Mangkunegara (2013, hal 129) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan menurut Singodimedjo dalam Sutrisno(2009, hal 86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Mangkunegara (2013, hal 129-130) disiplin kerja dibedakan atas:

1) Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Menurut Agustini (2011, hal 72) bahwa disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan/organisasi.

Menurut Zesbendri dan Ariyanti (2015). Disiplin adalah ketaatan dari peraturan dan ia tidak berkaitan dengan nilai (value) dari apa yang akan di capai oleh suatu aturan dengan kata lain setiap disiplin ditunjukkan dengan tidak mempertimbangkan apakah aturan yang ditaati bermanfaat atau tidak sebelum pada akhirnya membuat suatu penekanan terhadap disiplin dapat membuat pegawai bergairah untuk bekerja dan pula sebaliknya.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan instansi/organisasi, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan instansi/organisasi.

b. Arti Penting Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Menurut Sutrisno (2009, hal 87-88) tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian.

Disiplin kerja mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Disiplin kerja mempunyai manfaat yang sangat banyak, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi instansi/organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan

menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja

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

Singodimejo (2014, hal. 89) dalam Sutrisno (2009, hal 89-92) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaiknya.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan
Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.

- 4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan
Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi tetapi mereka masih membutuhkan perhatian besar dari pemimpinnya.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan kerja
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, kemana dan untuk urusan apa, walaupun bawahan sekalipun.

d. Indikator Disiplin kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2009, hal 94) ada beberapa indikator disiplin kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

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

Berikut ini penjelasannya:

1) Ketetapan Waktu

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

2) Tanggung Jawab yang Tinggi

Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

3) 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.

4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Menurut Harlie (2010), adapun indikator dalam mengukur disiplin kerja adalah selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan persentase kehadiran, selalu mentaati jam kerja, selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, memiliki keterampilan kerja dalam bidang tugasnya, memiliki semangat kerja

yang tinggi, memiliki sifat dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas, selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja. Dalam penelitian Tantri, dkk. (2014) mengungkapkan bahwa indikator disiplin mencakup ketepatan waktu, mampu menempatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik, mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan, memiliki tanggung jawab yang tinggi. Sedangkan hasil penelitian Habe (2012) membagi indikator disiplin kerja karyawan pada konteks, tinggi rendahnya tingkat absensi, ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan, kinerja karyawan dan besarnya produktifitas karyawan.

Kesimpulan di atas memberikan suatu pemahaman bahwa banyak indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja, diantaranya adalah hadir tepat waktu, mengutamakan persentase kehadiran, manaati ketentuan jam kerja, menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, memiliki keterampilan kerja dalam bidang tugasnya, semangat kerja yang tinggi dan kepribadian yang baik, kreatif dan inovatif, menempatkan dan menggunakan perlengkapan kantor dengan baik, mengikuti cara kerja yang ditentukan, memiliki tanggung jawab yang tinggi, ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan, kinerja karyawan serta besarnya produktivitas karyawan.

3. Keterampilan

a. Pengertian Keterampilan

Keterampilan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2012, hal 13) menyatakan bahwa: Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan dalam

perusahaan adalah faktor kemampuan dan motivasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011, hal 67) Pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Winardi (2006, hal 17) dalam literature manajemen khususnya mengenai organisasi, banyak orang berbicara tentang *the viability of organization*. Istilah ini dapat diartikan sebagai kemampuan organisasi untuk bertahan.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan mempunyai cakupan yang lebih komprehensif yaitu pengetahuan yang dapat dimanfaatkan dalam tugas/pekerjaan tertentu dan keterampilan (skill) kemampuan teknis untuk melakukan sesuatu dengan baik dan mempertahankan sebuah organisasi.

b. Arti penting Keterampilan

Perbedaan individu dalam kemampuan dan keterampilan yang menyertai adalah suatu yang perlu diperhatikan oleh para manajer karena tidak akan mencapai tanpa karyawannya dengan keterampilan yang sesuai.

Arti penting keterampilan adalah meningkatkan mental dengan baik, cara berpikir yang baik dan menalar untuk menyelesaikan suatu masalah yang ada dalam suatu perusahaan. Dapat melakukan pekerjaan dengan baik, serta dapat mengendalikan diri dengan baik agar pekerjaan dapat selesai dengan baik.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterampilan

Keterampilan dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam bekerja, kualitas hasil kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dibawah ini.

Menurut Mangkunegara (2011, hal 67) faktor-faktor yang mempengaruhi keterampilan tersebut terdiri dari:

- 1) Kemampuan Potensi: Kemampuan potensi (IQ) yang ada dari karyawan untuk bekerja sama dalam tim maupun perseorangan dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.
- 2) Kemampuan reality (knowledge + skill) di mana kemampuan akan tercipta apabila ada dukungan yaitu pendidikan, pelatihan yang memadai untuk jabatan dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sehari-hari.

d. Indikator Keterampilan

Suatu alat ukur untuk mengetahui kemampuan dari seorang karyawan dapat atau tidaknya dikatakan sudah mencapai standar kemampuan yang telah dikemukakan oleh Robbins (2012, hal 57) yang dapat dijadikan indikator keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah mencapai standar maupun masi dibawah standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu:

- 1) Kemampuan intelektual: kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan tes mental (IQ) misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual seseorang.
 - 2) Kemampuan fisik: kemampuan yang khususnya memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan dan lebih terbukanya dengan sukses.
 - 3) Kemampuan emosional: kemampuan yang mengkhususkan diri pada pengendalian dan pengenalan diri dengan perubahan pekerjaan dan mampu menghadapi stres.
- Berdasarkan pendapat di atas, diketahui bahwa untuk meningkatkan keterampilan karyawan dapat dilihat dari alat ukur tersebut, bahwa dengan adanya kemampuan intelektual, fisik emosional dari karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerja mereka dengan didukungnya potensi yang mereka miliki akan tercipta apabila ada dukungan seperti pendidikan, pelatihan, yang memenuhi tanggung jawabnya sehari-hari.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian di mana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

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

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

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan tersebut diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai kedisiplinan yang buruk.

Tujuan disiplin adalah pelatihan pengendalian diri untuk meningkatkan kinerja sehingga tercapai tujuan organisasi. Disiplin menunjukkan kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan kondisi seperti ini maka karyawan akan mampu bekerja

sesuai dengan peraturan dan target yang telah ditetapkan sehingga karyawan akan mampu untuk berprestasi dalam kerjanya.

Apabila karyawan tersebut disiplin terhadap peraturan kerja yang ada di perusahaan tersebut (Sutrisno:2011). Hal ini didukung oleh penelitian Jufrizen (2018) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II-1
Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

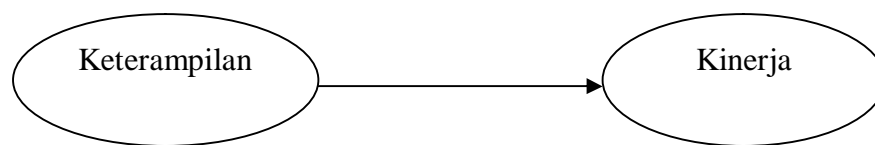
2. Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja

Kemampuan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi tingkat kualitas kerja karyawan. Kemampuan adalah suatu kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins 2008, hal 50).

Untuk mencapai hasil yang maksimal seorang karyawan harus bekerja dengan bersungguh-sungguh dengan segenap kemampuan yang dimiliki ditunjang oleh sarana dan prasarana yang ada. Jika seorang karyawan bekerja dengan setengah hati maka pekerjaan yang dihasilkan tidaklah semaksimal yang diharapkan. Artinya bahwa kemampuan seseorang bisa diukur dari keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

Dengan keterampilan yang ada maka karyawan akan berusaha meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil kerjanya. Faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah kemampuan potensi dan kemampuan reality (skill)

Mangkunegara (2011, hal 67). Hal ini didukung oleh penelitian Enny Rachmawati (2006) yang menyimpulkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.



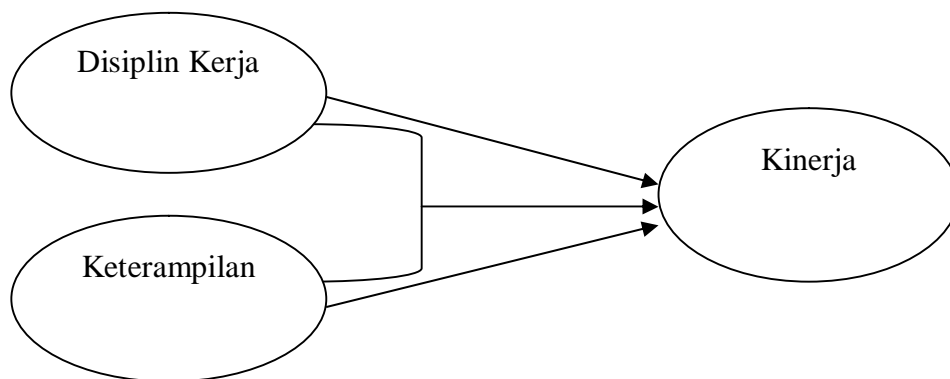
Gambar II-2
Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Disiplin dan Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan juga aspek ekonomis dan teknis serta perilaku karyawan (kedisiplinan karyawan). Hasil penelitian Selvie Yunni Fajar (2010) menyimpulkan bahwa secara simultan antara variabel bebas disiplin kerja (x_1), keterampilan (x_2) sedangkan variabel terkaitnya adalah kinerja karyawan (Y) yang berarti keseluruhan faktor-faktor variabel bebas berpengaruh secara parsial dan nyata terhadap kinerja karyawan.

Output yang dihasilkan oleh sebuah perusahaan dari karyawan adalah kinerja karyawan. Kinerja seorang karyawan merupakan hasil nyata dari keberhasilan sebuah perusahaan

Pengaruh disiplin kerja dan keterampilan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini:



Gambar II-3: Paradigma Penelitian

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2012, hal 93) adalah: “jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh sebab itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat pertanyaan.”

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero).
2. Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero).
3. Disiplin kerja dan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Di mana dilihat dari jenis datanya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian menggunakan pendekatan asosiatif.

Menurut Sugiyono (2012, hal. 55) kuantitatif yakni: “menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Sedangkan menurut Sugiyono (2009, hal.248) mendefinisikan penelitian asosiatif adalah: “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

Di dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan keterampilan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero).

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dan untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap variabel istilah dalam penelitian ini, maka diperlukan definisi yang lebih spesifik, yaitu:

1. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil upaya yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi perannya dalam pekerjaan itu. Indikator-indikator kinerja adalah:

Tabel III-1
Indikator Kinerja

No	Indikator	Item Angket
1	Hasil kerja	1
2	Pengetahuan pekerjaan	2
3	Inisiatif	3
4	Kecekatan mental	4
5	Sikap	5
6	Disiplin waktu dan absensi	6

Sumber: Sutrisno (2012, hal 152)

2. Disiplin Kerja (X₁)

Disiplin kerja adalah penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, untuk menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Indikator-indikator disiplin yaitu:

Tabel III-2
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator	Item Angket
1	Ketepatan waktu	1
2	Tanggung jawab yang tinggi	2
3	Menggunakan peralatan kantor dengan baik	3
4	Ketaatan terhadap aturan kantor	4

Sumber: Singodimejo dalam Sutrisno (2009, hal 94)

3. Keterampilan (X_2)

Keterampilan adalah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penelitian atas tindakan seseorang. Menurut Robbins (2012, hal 57), indikator dari keterampilan karyawan yaitu:

Tabel III-3
Indikator Keterampilan

No	Indikator	Item Angket
1	Kemampuan intelektual	1
2	Kemampuan fisik	2
3	Kemampuan emosional	3

Sumber: Robbins (2012, hal 57)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero). Yang bertempat di Jl. Komodor Laut Yos Sudarso No. 284 Medan.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni 2018 sampai dengan bulan September 2018, dengan rincian kegiatan penelitian sebagai berikut:

Tabel III-4
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Minggu															
		Juni 2018				Juli 2018				Agustus 2018				September 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■	■	■	■												
2	Pengajuan judul				■												
3	Pembuatan proposal					■	■	■	■	■	■	■	■				
4	Seminar proposal													■	■	■	■
5	Revisi																
6	Riset																
7	Pengumpulan data																
8	Bimbingan skripsi																
9	Sidang meja hijau																

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008, hal. 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Target populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) yang berjumlah 200 orang.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2010, hal 174) Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Untuk menentukan jumlah sampel yang dipilih digunakan rumus Slovin dalam Azuar (2013, hal 62) yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan: n = ukuran sampel, N = Ukuran populasi, e = persen ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (miasalnya 1%, 5%, 10%, dll)

$$n = \frac{200}{1 + 200 (0,1)^2} = 67 \text{ orang}$$

Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah 67 orang karyawan dari jumlah populasi tersebut.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah:

1. Studi dokumentasi yaitu data yang didapat dengan cara mempelajari data yang ada dan informasi yang diperoleh dari dokumen di PT. PLN (Persero).
2. Wawancara (interview) yaitu data yang didapat dengan melakukan tanya jawab dengan para karyawan PT. PLN (Persero).
3. Angket (*Questioner*) yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteiti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan dan pertanyaan sesuai dengan disiplin kerja dan keterampilan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero).

Tabel III-5
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Untuk menguji apakah instrumen yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka perlu diuji Validitas dan Reliabilitas.

a) Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kevalidan atau kebenaran dari instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas isi pengujiannya dilakukan dengan konsultasi dengan dosen ahli dan diambil dari beberapa pendapat para ahli.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan/pernyataan, maka digunakan teknik korelasi *product moment* (Sugiyono, 2008, hal. 248), yaitu:

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

Di mana:

r_{xy} = Korelasi sederhana antara X terhadap Y

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

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

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

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

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

$\sum xiyi$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak yaitu dilakukan dengan menggunakan uji 2 sisi dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

a) Uji Reliabelitas

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

$$r_n = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum S_{b^2}}{S_1} \right] \quad (\text{Azuar, 2013, hal 86})$$

Keterangan:

R_n : reliabilitas intrumen

k : banyaknya butir pertanyaan

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

σ_1^2 : Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut:

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

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini.

1) Persamaan Regresi Berganda

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Di mana:

Y = Kinerja

a = konstanta

b = Koefisien Regresi

x_1 = Disiplin kerja

x_2 = keterampilan

Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan tetap dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukkan kedalam serangkaian data. Maka perlu dilakukan pengujian data sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

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

b) Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi yang tinggi di antara variabel bebas dalam model regresi linier. Uji multikolinearitas juga terdapat beberapa ketentuan, yakni:

jika nilai *tolerance and value inflation factor* (VIF) hasil regresi tidak melebihi dari 4 dan 5 maka dapat dipastikan tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel independen tersebut.

c) Uji Heterokedastisitas

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

Dasar analisis:

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

3. Pengaruh Hipotesis

a) Uji t (Uji secara Parsial)

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

H_0 = Disiplin kerja dan keterampilan = 0, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Disiplin kerja dan keterampilan) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan).

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

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

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

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

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

Di mana:

t = nilai t

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Kriteria pengambilan keputusan

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

b) H_a diterima jika

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

c) Uji F (Uji secara Simultan)

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

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

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

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

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

Keterangan:

F_h = Nilai F_{hitung}

R = koefisien korelasi ganda

n = nilai koefisien determinasi

k = jumlah variabel independen

4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya persentase pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengaruh semua variabel bebas (secara simultan) didalam model regresi terhadap nilai variabel terikat dapat diketahui dengan analisis varians. Alat statistik yang dapat digunakan adalah *Analysis of Variance* (ANOVA).

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

variabel bebas terhadap nilai variabel terikat atau semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan perusahaan nilai variabel terikat.

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

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

Di mana:

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel X_1 , 10 pernyataan untuk variabel X_2 dan 10 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X_1 adalah disiplin kerja, yang menjadi variabel X_2 adalah keterampilan, yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 67 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1
Skala Pengukuran Likert

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

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

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 67 orang. Adapun dari ke-67 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	32	47,76%
2	Perempuan	35	52,24%
	Jumlah	67	100,00%

Sumber: data diolah (2018)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 67 responden yang diteliti, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 47,76%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 52,24%.

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	19-29 tahun	30	44,78%
2	30-40 tahun	26	38,80%
3	41-51 tahun	11	16,42%
	Jumlah	67	100,00%

Sumber: data diolah (2018)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 67 responden yang diteliti, responden yang berusia 19-29 tahun adalah sebanyak 30 orang (44,78%). Responden yang berusia 30-40 tahun adalah sebanyak 26 orang (38,81)%. Sedangkan responden yang berusia 41-51 tahun adalah sebanyak 11 orang (16,42%).

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	35	52,24%
2	D-3	26	38,80%
3	S-1	6	8,96%
	Jumlah	67	100,00%

Sumber: data diolah (2018)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 67 responden yang diteliti, responden yang berpendidikan SMA adalah sebanyak 35 orang (52,24%). Responden yang berpendidikan D-3 adalah sebanyak 26 orang (38,81)%. Responden yang berpendidikan S-1 adalah sebanyak 6 orang (8,96%). Sedangkan responden yang berpendidikan adalah sebanyak orang (0%).

a. Variabel Kinerja karyawan (Y)

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

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

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	43,28%	14	20,90%	17	25,37%	7	10,45%	0	0,00%	67	100%
2	33	49,25%	13	19,40%	18	26,87%	3	4,48%	0	0,00%	67	100%
3	41	61,19%	11	16,42%	11	16,42%	4	5,97%	0	0,00%	67	100%
4	37	55,22%	17	25,37%	7	10,45%	6	8,96%	0	0,00%	67	100%
5	39	58,21%	12	17,91%	13	19,40%	3	4,48%	0	0,00%	67	100%
6	40	59,70%	11	16,42%	11	16,42%	5	7,46%	0	0,00%	67	100%

Sumber: data diolah (2018)

1. Dari jawaban responden tentang karyawan dituntut untuk memberikan hasil kerja yang memuaskan ada sebanyak 64,18% yang menjawab setuju dan ada sebanyak 35,82% yang menjawab tidak setuju.
2. Dari jawaban responden tentang karyawan dituntut untuk memberikan hasil kerja yang memiliki pengetahuan pekerjaan yang memadai ada sebanyak 68,66% yang menjawab setuju dan ada sebanyak 31,34% yang menjawab tidak setuju.
3. Dari jawaban responden tentang saya memiliki inisiatif dalam bekerja ada sebanyak 77,61% yang menjawab setuju dan ada sebanyak 22,39% yang menjawab tidak setuju.
4. Dari jawaban responden tentang saya memiliki kecekatan mental dalam bekerja ada sebanyak 80,6% yang menjawab setuju dan ada sebanyak 19,4% yang menjawab tidak setuju.
5. Dari jawaban responden tentang karyawan dituntut untuk memiliki sikap yang baik ada sebanyak 76,12% yang menjawab setuju dan ada sebanyak 23,88% yang menjawab tidak setuju.
6. Dari jawaban responden tentang saya disiplin dalam bekerja ada sebanyak 76,12% yang menjawab setuju dan ada sebanyak 23,88% yang menjawab tidak setuju.

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju untuk pernyataan variabel kinerja karyawan (Y).

b. Variabel Disiplin kerja (X_1)

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

Tabel IV.6
Skor Angket untuk Variabel Disiplin kerja (X₁)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	34,33%	18	26,87%	19	28,36%	7	10,45%	0	0,00%	67	100%
2	27	40,30%	13	19,40%	24	35,82%	3	4,48%	0	0,00%	67	100%
3	41	61,19%	12	17,91%	10	14,93%	4	5,97%	0	0,00%	67	100%
4	43	64,18%	13	19,40%	5	7,46%	6	8,96%	0	0,00%	67	100%
5	43	64,18%	12	17,91%	9	13,43%	3	4,48%	0	0,00%	67	100%
6	40	59,70%	11	16,42%	11	16,42%	5	7,46%	0	0,00%	67	100%
7	27	40,30%	12	17,91%	22	32,84%	6	8,96%	0	0,00%	67	100%
8	27	40,30%	15	22,39%	17	25,37%	8	11,94%	0	0,00%	67	100%

Sumber: data diolah (2018)

1. Dari jawaban responden tentang saya selalu datang tepat waktu ada sebanyak 61,19% yang menjawab setuju dan ada sebanyak 38,81% yang menjawab tidak setuju.
2. Dari jawaban responden tentang saya selalu pulang kerja tepat pada waktu yang ditentukan ada sebanyak 59,7% yang menjawab setuju dan ada sebanyak 40,3% yang menjawab tidak setuju.
3. Dari jawaban responden tentang saya memiliki tanggung jawab yang tinggi ada sebanyak 79,1% yang menjawab setuju dan ada sebanyak 20,9% yang menjawab tidak setuju.
4. Dari jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya dengan baik ada sebanyak 83,58% yang menjawab setuju dan ada sebanyak 16,42% yang menjawab tidak setuju.
5. Dari jawaban responden tentang saya mampu menggunakan peralatan kantor dengan baik ada sebanyak 82,09% yang menjawab setuju dan ada sebanyak 17,91% yang menjawab tidak setuju.

6. Dari jawaban responden tentang saya tidak mengalami kesulitan dalam menggunakan fasilitas kantor ada sebanyak 76,12% yang menjawab setuju dan ada sebanyak 23,88% yang menjawab tidak setuju.
7. Dari jawaban responden tentang saya selalu taat terhadap aturan kantor ada sebanyak 58,21% yang menjawab setuju dan ada sebanyak 41,79% yang menjawab tidak setuju.
8. Dari jawaban responden tentang saya patuh terhadap perintah atasan ada sebanyak 62,69% yang menjawab setuju dan ada sebanyak 37,31% yang menjawab tidak setuju.

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju untuk pernyataan variabel disiplin kerja (X_1).

c. Variabel Keterampilan (X_2)

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

Tabel IV.7
Skor Angket untuk Variabel Keterampilan (X_2)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	34,33%	18	26,87%	19	28,36%	7	10,45%	0	0,00%	67	100%
2	27	40,30%	13	19,40%	24	35,82%	3	4,48%	0	0,00%	67	100%
3	40	59,70%	12	17,91%	11	16,42%	4	5,97%	0	0,00%	67	100%
4	43	64,18%	13	19,40%	5	7,46%	6	8,96%	0	0,00%	67	100%
5	42	62,69%	12	17,91%	10	14,93%	3	4,48%	0	0,00%	67	100%
6	43	64,18%	11	16,42%	8	11,94%	5	7,46%	0	0,00%	67	100%

Sumber: data diolah (2018)

1. Dari jawaban responden tentang karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan intelektual ada sebanyak 61,19% yang menjawab setuju dan ada sebanyak 38,81% yang menjawab tidak setuju.
2. Dari jawaban responden tentang kami dilatih mengenai kemampuan berorientasi pada intelegensi dan daya pikir ada sebanyak 59,7% yang menjawab setuju dan ada sebanyak 40,3% yang menjawab tidak setuju.
3. Dari jawaban responden tentang karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan fisik ada sebanyak 77,61% yang menjawab setuju dan ada sebanyak 22,39% yang menjawab tidak setuju.
4. Dari jawaban responden tentang karyawan dituntut untuk bekerja dengan cekatan ada sebanyak 83,58% yang menjawab setuju dan ada sebanyak 16,42% yang menjawab tidak setuju.
5. Dari jawaban responden tentang karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan emosional ada sebanyak 80,6% yang menjawab setuju dan ada sebanyak 19,4% yang menjawab tidak setuju.
6. Dari jawaban responden tentang kami dilatih untuk mengendalikan diri ada sebanyak 80,6% yang menjawab setuju dan ada sebanyak 19,4% yang menjawab tidak setuju.

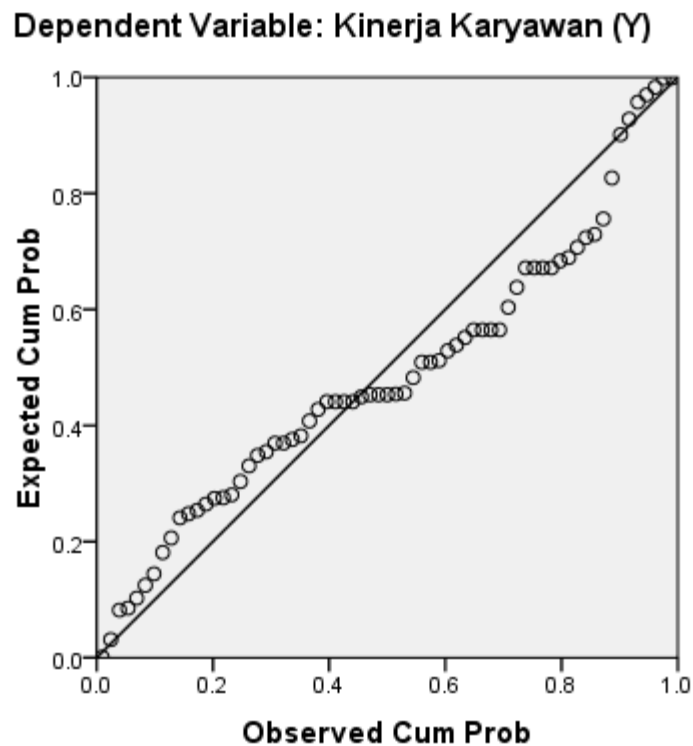
Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju untuk pernyataan variabel keterampilan (X_2).

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1
Grafik Normalitas Data

Kriteria pengujian:

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

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

Uji Kolmogorov-Smirnov

Tabel IV.8
Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin kerja (X1)	Keterampilan (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
N		67	67	67
Normal Parameters ^a	Mean	25.8088	25.3088	27.2500
	Std. Deviation	5.01716	5.66708	5.20440
Most Extreme Differences	Absolute	.101	.078	.088
	Positive	.101	.056	.078
	Negative	-.073	-.078	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.830	.643	.722
Asymp. Sig. (2-tailed)		.497	.803	.675
a. Test distribution is Normal.				

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa asymp. Sig > 0,05 dengan demikian data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

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

Tabel IV.9
Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.139	2.453		3.321	.001		
	Disiplin kerja (X1)	.572	.136	.567	4.312	.000	.453	2.207
	Keterampilan (X2)	.168	.121	.169	2.189	.011	.453	2.207

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

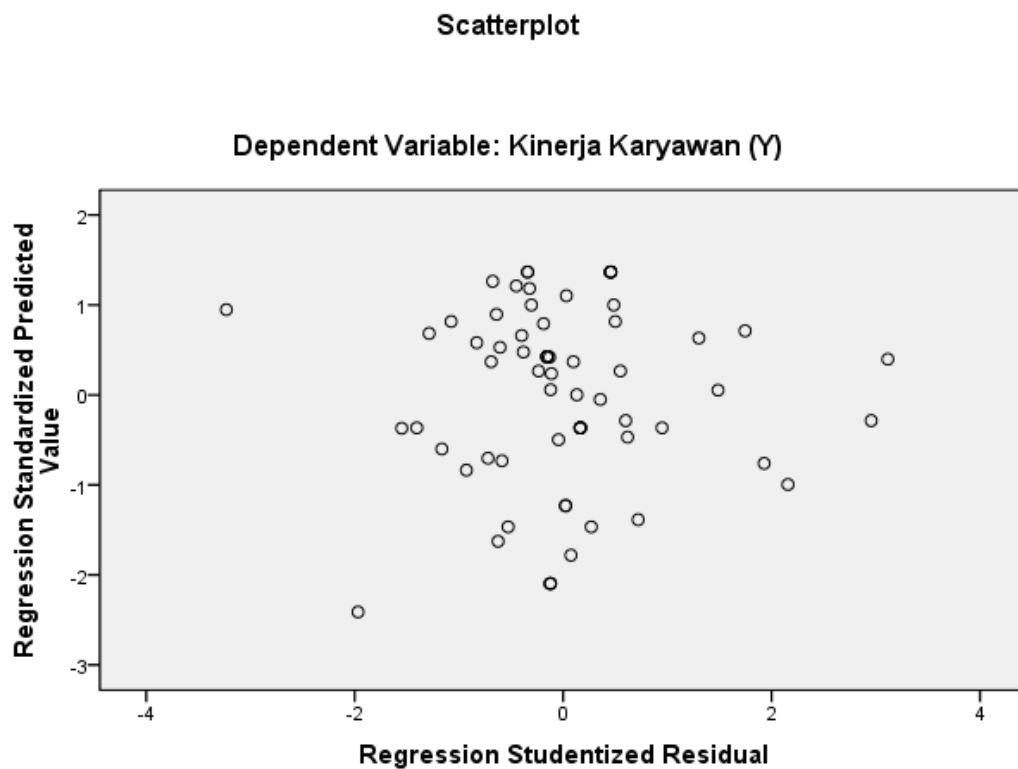
Kriteria pengujian:

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

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk variabel di atas $> 0,10$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

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



Gambar IV.2
Pengujian Heteroskedastisitas

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

3. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.10
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.139	2.453		3.321	.001		
Disiplin kerja (X1)	.572	.136	.567	4.312	.000	.453	2.207
Keterampilan (X2)	.168	.121	.169	2.189	.011	.453	2.207

a. Dependent Variable: Kinerja

Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 8,139 + 0,572 X_1 + 0,168 X_2.$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Disiplin kerja

X₂ = Keterampilan

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel disiplin kerja dan keterampilan mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.
- b. Koefisien disiplin kerja memberikan nilai sebesar 0,572 yang berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- c. Koefisien keterampilan memberikan nilai sebesar 0,168 yang berarti bahwa semakin baik keterampilan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

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

1). Pengaruh Disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Tabel IV.11
Ujit t Variabel X₁ terhadap Y
Coefficients^a

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.139	2.453		3.321	.001		
Disiplin kerja (X1)	.572	.136	.567	4.312	.000	.453	2.207
Keterampilan (X2)	.168	.121	.169	2.189	.011	.453	2.207

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 4,312$$

$$t_{tabel} = 1,669$$

Kriteria pengambilan keputusan:

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

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (4,312) > t_{tabel} (1,669)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2). Pengaruh Keterampilan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.12
Ujit t Variabel X₂ terhadap Y

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.139	2.453		3.321	.001		
Disiplin kerja (X1)	.572	.136	.567	4.312	.000	.453	2.207
Keterampilan (X2)	.168	.121	.169	2.189	.011	.453	2.207

a. Dependent Variable: Kinerja

Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2,189$$

$$t_{tabel} = 1,669$$

Kriteria pengambilan keputusan:

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

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara keterampilan terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,189) > t_{tabel} (1,669)$, dengan taraf signifikan $0,202 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara keterampilan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Tabel IV.13
Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	892.055	2	446.028	30.283	.000 ^a
	Residual	922.695	64	14.195		
	Total	1814.750	66			

a. Predictors: (Constant), Keterampilan (X2), Disiplin kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 30,283$$

$$F_{tabel} = 3,140$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 30,283 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,140 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $30,283 \geq 3,140$, artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan keterampilan terhadap kinerja karyawan.

5. Koefisien Determinasi

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

Tabel IV.14
Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.703 ^a	.496	.469	3.76767	1.029

a. Predictors: (Constant), Keterampilan (X2), Disiplin kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,496. Hal ini berarti 49,6% variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu disiplin kerja (X_1) dan keterampilan (X_2). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

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

1. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara nyata.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Sutrisno (2009, hal 85) menyatakan disiplin kerja karyawan adalah penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut.

Ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Herianus Peoni (2014) yang menyatakan ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data dari responden dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju untuk pernyataan variabel disiplin kerja (X_1).

2. Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel keterampilan (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara keterampilan terhadap kinerja karyawan secara nyata.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Joko Purwanto (2006, hal. 3) keterampilan merupakan proses pertukaran informasi antar individu atau

kelompok melalui sistem yang lazim, baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan.

Ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Herianus Peoni (2014) yang menyatakan ada pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data dari responden dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju untuk pernyataan variabel keterampilan (X_2).

3. Pengaruh Disiplin kerja dan Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja (X_1), keterampilan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kinerja karyawan (Y). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (disiplin kerja dan keterampilan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika disiplin kerja (X_1) dan keterampilan (X_2) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kinerja karyawan (Y). Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu dari Endang Wijayanti bahwa apabila disiplin kerja dan keterampilan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan nilai R-Square adalah 0,496 atau 49,2% menunjukkan sekitar 49,2% variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja (X_1) dan keterampilan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Untuk itu, agar kinerja meningkat, maka perusahaan sebaiknya meningkatkan disiplin kerja dan keterampilan.

Berdasarkan data dari responden dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju untuk pernyataan variabel kinerja karyawan (Y).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) dengan $t_{hitung} = 4,312 > t_{tabel} = 1,669$ dengan nilai signifikan $0,029 < 0,05$.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) dengan $t_{hitung} = 2,189 > t_{tabel} = 1,669$ dengan nilai signifikan $0,011 < 0,05$.
3. Hasil pengujian secara simultan dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan keterampilan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) dengan $F_{hitung} = 30,283 > F_{tabel} = 3,140$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$.
4. Hasil Koefisien Determinasi (R. Square) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,496. Hal ini memiliki arti bahwa 49,6% variable kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan ketrampilan. Sedangkan sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran dapat diberikan sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT. PLN (Persero) selalu memperhatikan disiplin kerja dan ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Sebaiknya PT. PLN (Persero) selalu memperhatikan keterampilan harus ditingkatkan sehingga kinerja karyawan semakin baik.
3. Sebaiknya PT. PLN (Persero) meningkatkan keterampilan sehingga karyawan betah bekerja di PT. PLN (Persero).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikundo, Suharsimi.(2010). *Prosedur Penelitian*, Penerbit Erlangga. Rineka Ciptaan. Jakarta.
- Bangun,Wilson. (2012). *Manajer Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga. PT. Gelora Aksara Pratama.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko. T, Hani, (2009). “Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia” Yogyakarta: Diterbitkan Oleh BPFPE.
- Hasibuan, Melayu sp (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*, Penerbit PT. Bumi Aksara.Jakarta
- Juliandi Azuar, (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk ilmu-ilmu Bisnis*. Cetakan Pertama, Bandung: Ciptapustaka Media Perintis.
- Kadarisma, M.(2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali.
- Mangkunegara,AA.Anwar Prabu.(2013).*Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi II Bandung*: Remaja Rosdakarya
- Rivai, Viethzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesatu, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetak kedua bela. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta. Edisi 4:kecana Prenada Media Grop
- Fakultas Ekonomi UMSU. (2018) *Panduan Skripsi UMSU Fakultas Ekonomi*. Medan: Penerbit UMSU Press.
- Jurnal:
- Jufrizen. 2018. *Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Prosiding: The National Conference Management and Business (NCMAB) 2018: 405-424.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : NOVI CYCYLIA ANGGRAINI
NPM : 1405160825
Tempat/tgl. lahir : Medan, 5 November 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam

Nama Orang Tua

Ayah : Jumirin
Ibu : Andriani
Alamat : Jl. Sidodame No. 60 Medan

Pendidikan : 1. Tahun 2002-2008 SD Negeri 064964 Medan
2. Tahun 2008-2011 SMP Pahlawan Medan
3. Tahun 2011-2014 SMK Negeri 6 Medan
4. Tahun 2014-2018, tercatat sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikianlah Daftar Riwayat Hidup ini saya perbuat dengan sebenar- benarnya dan dengan rasa tanggung jawab.

Medan, Oktober 2018

Novi Cyclopedia Anggraini