

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.BANK TABUNGAN NEGARA Tbk
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : Widya Oktari
NPM : 1805160537
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



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 Senin, tanggal 10 Oktober 2022, Pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : **WIDYA OKTARI**
N P M : **1805160537**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA TBK KOTA MEDAN**

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

TIM PENGUJI

Penguji I

(Assoc. Prof. H. Muhs Fauzi Rambe, SE., M.M)

Penguji II

(Yudi Siswandi, SE., MM)

Pembimbing

(Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si)

Ketua

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

Sekretaris



(Assoc. Prof. Dr. 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 : WIDYA OKTARI
N P M : 1805160537
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK
TABUNGAN NEGARA Tbk KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

Pembimbing Skripsi


Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


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

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

H. JANUR, S.E., M.M., M.Si.



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Widya Oktari
 NPM : 1805160537
 Dosen Pembimbing : Dr. Ir. Hj. R Sabrina, M.Si
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk Kota Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Kuesioner Bab 1	- Kuesioner tdk pakai nama responden, disusun sesuai indikator dari setiap variabel dan memperhatikan apa yg dimaksud oleh indikator - Cara penyusunan hasil, kesesuaian dgn uraian dari Bab 3.	16/1-22	
Bab 4	- Hipotesis dibuat penjelasan/kesimpulan dari hasil pernyataan responden dan dibuat kesimpulan untuk setiap variabel. - Buat subbab untuk hasil setiap variabel - Buat penjelasan tentang kesimpulan uji manova - Buat subbab pembekuan (lihat uraian yg tertera di proposal yg struktural)	12/9-22	
Bab 5	- Kesimpulan, arg. tesis dan berurut sesuai. - Judul, pendahuluan, hipotesis - Saran agar sesuai kesimpulan dan temuan dari hasil setiap variabel		
Bab 4	- Pembahasan, masih perlu penambahan pemikian, rumus dan dukungan teori.	19/9-22	
Bab 5	- Paragraf kesimpulan - Saran agar disesuaikan dgn kesimpulan, kaitkan dgn pembahasan dan faktor yg mempengaruhi		
Daftar Pustaka	- Sudah diperbaiki, sesuai uraian	21/9-22	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	sejedin maju sidang skripsi (maju hijau)	21/9-22	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, September 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si

Dr. Ir. Hj. R Sabrina, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Widya Oktari
NPM : 1805160537
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. Kota Medan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juli 2022
Pembuat Pernyataan



WIDYA OKTARI

NB :

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

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLINKERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.BANK TABUNGAN NEGARA Tbk KOTA MEDAN

Widya Oktari

Widyaoktari730@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi, pengaruh Motivasi, dan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Tabungan Negara Tbk Kota Medan yang berjumlah 60 karyawan. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 60 karyawan dengan menggunakan metode sampel jenuh. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, yaitu dengan cara penyebaran kuesioner/angket skala pengukuaran yang digunakan adalah skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Metode statistik yang digunakan adalah *Statistical program for social Science* (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja berpengaruh signifikan, pengaruh disiplin terhadap kinerja berpengaruh signifikan. Pangaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi, Disiplin, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

EFFECT OF COMPETENCY, MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT.BANK TABUNGAN NEGARA Tbk KOTA MEDAN

Widya Oktari

Widyaoktari730@gmail.com

***Managment Study Program, Faculty of Economics and Business
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara***

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of competence, the effect of motivation, and the effect of work discipline on employee performance. The research method used in this study is a quantitative research method. The population in this study were all employees of PT. State Savings Bank Tbk Medan City, totaling 60 employees. The number of samples used in this study amounted to 60 employees using the saturated sample method. The data used in this study is primary data, namely by distributing questionnaires. The measurement scale used is the Likert scale. The data analysis technique used in this study is a quantitative data analysis technique using statistical methods. The statistical method used is the Statistical Program for Social Science (SPSS). The results showed that competence had a significant effect on employee performance. The influence of motivation on performance has a significant effect, the influence of discipline on performance has a significant effect. The influence of competence, motivation, and discipline simultaneously affect employee performance.

Keywords: Competence, Motivation, Discipline, Employee Performance.

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang senantiasa menganugrahkan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan, keselamatan, dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat seiring salam kepada Nabi Muhammad SAW keluarga dan para sahabatnya serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyusun skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Proposal ini berjudul : “ **PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA Tbk KOTA MEDAN** “.

Dalam menyelesaikan skripsi ini ada beberap kesulitan bagi penulis, di karenakan keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relavan. Namun, penulis telah banyak menerima bantuan bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak baik yang secara langung membantu maupun tidak langung, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karna itu, Pada kesempatan ini, penulis meminta izin untuk menyampaikan rasa hormat dan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua tercinta Ayahanda **Iskandar Sikumbang** dan Ibunda **Asnita Manday** yang sangat luar biasa mendidik dan membimbing penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang serta memberikan dorongan moril, materi, serta doa yang tiada hentihentinya kepada penulis.
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 dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan SE., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifudin Hasibuan SE., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE.,M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si, selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu, membimbing serta memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dari awal kuliah hingga saat ini.
10. Kakak tercinta, Reni Anggraini, Maya Puspita Sari, Deby Purnama Sari dan abang tercinta Ari Ramadhani yang telah memberikan semangat dan selalu menghibur penulis.
11. Terima kasih Kepada Alginda Pranata Tarigan, S.Or., AIFO, yang telah banyak membantu serta memberikan dukungan, motivasi dan semangat secara terus-menerus kepada penulis.
12. Teman-teman yang telah memberikan dukungan dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini Wafa Salsabila, Putri Pratiwi, Lily Aulia Sasmita Matondang, Suci Pratiwi, Yogi Muhammad Fahrozi.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini belum sempurna. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang berguna dan membangun untuk kelengkapan proposal ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembacademi kemajuan perkembangan ilmu pendidikan di masa-masa yang akan datang. *Amin ya Rabbal'alamin*

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, September 2022

Penulis

Widya Oktari
180516053

DAFTAR ISI

	Hal
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	X
DAFTAR TABEL	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Kinerja	9
2.1.2 Kompetensi	16
2.1.3 Motivasi	28
2.1.4 Disiplin	39
2.2 Kerangka Konseptual	50
2.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja	50
2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	51
2.2.3 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja	52

2.2.4 Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Terhadap Kinerja	53
2.3 Hipotesis	55
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	56
3.1 Pendekatan Penelitian	56
3.2 Definisi Operasional	56
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	59
3.3.1 Tempat Penelitian	59
3.3.2 Waktu Penelitian	60
3.4 Populasi dan Sampel	60
3.4.1 Populasi	60
3.4.2 Sampel	60
3.5 Teknik Pengumpulan Data	61
3.6 Teknik Analisis Data	62
3.6.1 Uji Kelayakan Data	62
3.6.2 Analisa Regresi Berganda	66
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	66
3.7 Uji Hipotesis	68
3.7.1 Uji t (Parsial)	68
3.7.2 Uji F (Simultan)	69
3.8 Uji Koefisien Determinasi	70
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	71
4.1 Hasil	71
4.2 Uji Asumsi Klasik	87
4.3 Uji Hipotesis	92

4.4 Pembahasan	94
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	99
5.1 Kesimpulan	99
5.2 Saran	99
5.3 Keterbatasan Penelitian	100
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN	107

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Terhadap Kinerja	54
Gambar 4.1 Uji Normalitas	88
Gambar 4.2 Uji Normalitas Histogram	88

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Indikator Kinerja	57
Tabel 3.2 Indikator Kompetensi	57
Tabel 3.3 Indikator Motivasi	58
Tabel 3.4 Indikator Disiplin	59
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	60
Tabel 3.6 Skala Likert	61
Tabel 3.7 Uji Validitas Terhadap Butir Pertanyaan Kuesioner.....	63
Tabel 3.8 Uji Reliabilitas	66
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	71
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	72
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi dan Presentase Variabel Kinerja	73
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi dan Presentase Variabel Kompetensi.....	76
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi dan Presentase Variabel Motivasi	80
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi dan Presentase Variabel Disiplin	84
Tabel 4.8 Uji Normalitas	87
Tabel 4.9 Multikolinearitas	89
Tabel 4.10 Uji Heteroskedastisitas	90
Tabel 4.11 Analisis Linear Berganda	91
Tabel 4.12 Uji Pengaruh Simultan (Uji F)	92
Tabel 4.13 Uji signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)	93
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi	94

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada umumnya perusahaan akan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan itu sendiri yang merupakan penentu keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang sangat penting agar aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik dan dapat menghasilkan keberhasilan pada perusahaan.

Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik sebagai seorang karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan sangat mendorong upaya peningkatan sumber daya manusia terutama sumber daya karyawan perusahaan itu sendiri sehingga setiap karyawan dapat melakukan kinerja yang baik demi mencapai tujuan perusahaan itu sendiri.

(Hasibuan, 2012) 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.”

Kinerja merupakan suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam sebuah perusahaan. Karyawan merupakan seseorang yang bekerja di dalam sebuah perusahaan. Dalam era perkembangan ekonomi saat ini dibutuhkan kinerja karyawan yang baik dan efektif dalam membantu mewujudkan

tujuan dan keberhasilan perusahaan.

Oleh karena itu kinerja karyawan sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, karena menurunnya kinerja perusahaan akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Sumber daya manusia dapat tetap bertahan karena mereka memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perusahaan.

Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki semakin tinggi pula peningkatan kinerjanya. Kompetensi karyawan yang disesuaikan dengan bidang pekerjaannya akan menghasilkan kinerja yang baik dan berprestasi.

Kompetensi dalam ilmu pengetahuan dapat ditingkatkan dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang kerjanya, sehingga pegawai dapat memperdalam ilmu dan pengetahuannya serta dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan meningkatkan kinerjanya (Rosmaini & Tanjung, 2019)

(Sabrina, 2021) Kompetensi dimaknai sebagai gabungan antara wawasan, keahlian dan personal yang dapat menumbuhkan performa pekerja dimana dapat memberikan peran terhadap keberhasilan lembaga serta kesuksesan organisasinya.

Peningkatan kompetensi merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan sikap dalam rangka peningkatan kinerja dalam perusahaan, untuk itu dibutuhkan kompetensi yang baik. (Budiman et al., 2019) Menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Disamping kompetensi sumber daya manusia, juga perlu motivasi yang baik. Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, secara psikologis menunjukkan bahwa semangat seorang karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi pada seorang karyawan memiliki peran penting karena dengan adanya motivasi diharapkan dapat meningkatkan kemampuan individu seorang karyawan dan dapat bekerja lebih keras lagi untuk dapat membantu mewujudkan tujuan dan keberhasilan perusahaan.

Menurut (Bangun, 2012). motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan untuk mencapai sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut yang menjadi motivasinya (Gitosudarmo,2011). Dengan adanya motivasi akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan. Menurut (Budiman et al., 2019) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dalam mewujudkan tujuan dan keberhasilan perusahaan, selain adanya kompetensi dan motivasi juga di perlukan disiplin dalam bekerja guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengkoreksi tindakan-tindakan individu dalam perusahaan. Disiplin dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja karena dengan disiplin maka seseorang karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (Saripuddin & Handayani, 2017). Untuk itu disiplin kerja memiliki ikatan erat dengan kinerja karyawan yang efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan dan kinerja

perusahaan. Karyawan yang disiplin akan mempunyai kinerja yang baik. Penelitian yang dilakukan (Arda, 2017) bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

PT. Bank Tabungan Negara Tbk Medan adalah perusahaan perbankan yang merupakan satu dari empat bank BUMN di Indonesia. Bank BTN sendiri sudah berdiri sejak lama dan mampu mewadahi system keuangan masyarakat baik itu penyimpanan, pinjaman maupun kredit perumahan rakyat. Bank BTN medansendiri merupakan cabang regional untuk kota medan.

Karyawan Bank BTN sendiri harus memiliki kualifikasi yang baik sehingga dapat diuji kompetensi, motivasi dan disiplin kerjanya, untuk dapat membuktikan bahwa karyawan bank BTN dapat melakukan kinerja dengan baik, sehingga dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dengan adanya kinerja yang baik maka akan mampu membantu bank BTN mencapai tujuan perusahaan itu sendiri.

Kinerja PT. Bank Tabungan Negara terlihat masih kurang optimal dimana hasil kerja perusahaan belum terlihat perkembangan yang berarti dari waktu ke waktu. Berdasarkan temuan dilapangan dapat dilihat dari kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan masih kurang optimal dengan adanya temuan target pekerjaan di perusahaan yang terhambat dikarenakan tidak selesai tepat waktu sesuai dengan yang sudah direncanakan.

Kemudian pada disiplin karyawan PT. Bank Tabungan Negara yang ditemukan sering memperlambat jam masuk setelah istirahat makan siang. Kemudian dalam motivasi karyawan yang masih belum maksimal dikarenakan kurangnya penghargaan yang diberikan bagi karyawan yang berprestasi

sehingga menjadikan karyawan kurang memiliki motivasi yang tinggi untuk berprestasi dalam kinerja. Hal ini diduga disebabkan oleh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja karyawan yang belum sesuai dengan tuntutan perusahaan.

Kompetensi karyawan di PT. BTN ini tidak berkembang dengan semakin berkembangnya kemajuan teknologi dan informasi. Hal ini terlihat dari kondisi karyawan yang melakukan kerja secara rutinitas atau tidak ada inovasi dan kurangnya pelatihan berkala. Kondisi ini juga mempengaruhi motivasi karyawan yang terlihat kurang bersemangat dalam bekerja, dalam arti bekerja seadanya dan tidak ada kreatifitas dan inisiatif atau inovasi untuk meningkatkan kinerja. Hal ini antara lain disebabkan oleh kurangnya penghargaan atau apresiasi atas hasil kerja karyawan, pengembangan karir yang kurang jelas, dan kenaikan gaji yang kurang sebanding dengan kenaikan kebutuhan hidup.

Selain itu disiplin karyawan PT. Bank Tabungan Negara belum sesuai harapan atau sebagaimana seharusnya. Hal ini dapat dilihat dengan adanya karyawan yang datang terlambat atau tidak tepat waktu pada saat masuk kerja dan setelah selesai istirahat. Selain itu juga karyawan yang terlihat kurang ramah dalam melakukan pekerjaannya melayani nasabah, juga kurang memperhatikan hubungan dengan unit kerja lain, kondisi ini akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut yang akan berakibat pada keberhasilan atau kinerja perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Budiman et al., 2019) yang meneliti mengenai Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado) menunjukkan bahwa variable-variabel tersebut secara parsial maupun simultan berpengaruh

terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti khususnya mengenai pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara

Oleh karena itu penulis memilih judul“ **Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Tbk Medan**”.

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Kinerja karyawan belum optimal terlihat dari hasil kerja yang tidak berkembang dari waktu ke waktu bahkan cenderung menurun posisinya dibanding perusahaan sejenis. Hal ini antara lain disebabkan oleh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja karyawan.
2. Kompetensi karyawan yang belum memadai, yang terlihat dari karyawan dalam menjalankan hanya secara rutinitas tanpa ada inovasi, dan pelatihan karyawan juga tidak ada. Kompetensi yang belum optimal ini menyebabkan kurangnya kontribusi terhadap peningkatan kinerja sesuai harapan.
3. Motivasi kerja karyawan kurang memadai, dimana karyawan terlihat kurang bersemangat dalam bekerja tidak ada kreativitas dan inovasi, sehingga kurang mendorong ke arah peningkatan kinerja.
4. Disiplin kerja karyawan masih belum baik, terlihat dari adanya beberapa karyawan yang hadir tidak tepat waktu, baik pada saat masuk

jam kerja maupun saat selesai jam istirahat, dan belum menjalankan tugas sesuai SOP seperti pelayanan yang ramah dan kerjasama antar unit kerja yang belum terlaksana dengan baik. Hal ini akan berpengaruh terhadap perencanaan target kinerja yang diharapkan.

1.3 Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang tidak tepat sasaran dan tidak terarah seperti yang diharapkan dan keterbatasan penulis, maka dalam penelitian ini penulis membatasi pada kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja sebagai factor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Tbk Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Tbk Medan.
2. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Tbk Medan.
3. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Tbk Medan.
4. Apakah ada pengaruh secara simultan Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Tbk Medan.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Tbk Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

PT. Bank Tabungan Negara Tbk Medan.

- c. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Tbk Medan
- d. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Tbk Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis:

Manfaat Teoritis yang diharapkan dari Hasil penelitian ini agar bisa memberikan referensi dan menambah pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya Kompetensi, motivasi dan disiplin kerja serta kinerja karyawan yang akan menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis :

Manfaat Praktis yang diharapkan dari Hasil penelitian agar bisa memberikan informasi kepada para mahasiswa yang meneliti dalam bentuk masalah yang sama maupun terkait. Juga bagi perusahaan dalam pengambilan kebijakan terhadap pemeliharaan karyawan terutama menetapkan kebijakan yang berhubungan dengan kompetensi, motivasi, disiplin dan kinerja karyawan sehingga dapat membantu perusahaan untuk bisa mengembangkan sumber daya manusia yang ada pada karyawan perusahaan tersebut.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian kinerja karyawan

Kinerja merupakan suatu pencapaian yang dilakukan oleh pekerja baik tindakan maupun aktivitas personal maupun organisasi sebagai tolak ukur keberhasilan pekerja. Menurut (Mangkunegara, 2014) kinerja adalah "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melakukan tugas- tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan"

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang diperoleh oleh seorang staf dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diemban olehnya. Kinerja juga merupakan kemampuan kerja atau sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan seseorang pada orang lain (Borman & Motowidlo, 1997).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai & Sagala, 2009). Menurut (Bangun, 2012) bahwa kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan- persyaratan pekerjaan (job requirement).

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

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa

kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan karyawan dengan kualitas yang baik sehingga dapat menghasilkan prestasi yang baik melalui prosedur yang telah diberikan untuk dapat diselesaikan guna mencapai keberhasilan.

Karyawan yang mendapatkan kinerja yang baik di dukung beberapa factor yaitu, kemampuan, keterampilan, keinginan, dan lingkungan yang mendukung untuk dapat terwujudnya pencapaian kinerja yang baik oleh karyawan. Oleh karena itu bila seorang karyawan ingin mencapai kinerja yang sesuai dengan diharapkan maka karyawan harus memenuhi beberapa factor pendukung tersebut.

2.1.1.2 Penilaian Kinerja

Menurut (Wondal et al., 2019) mendefinisikan bahwa penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau kelompok. Kegiatan penilaian itu penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberi umpan balik kepada karyawan tentang kinerja mereka.

Menurut (Dessler, 2010) ada enam kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual, yakni sebagai berikut :

- 1) *Quality*, yaitu tingkat dimana hasil kinerja dari karyawan yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti ketepatan, ketelitian dan dapat diterima dari suatu aktivitas.
- 2) *Productivity*, yaitu kuantitas atau jumlah uang dihasilkan secara efisien dan efektif.
- 3) *Job Knowledge*, yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki

seorang karyawan ataupun informasi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

- 4) *Reability*, yaitu tingkat dimana seseorang karyawan dapat dipercayaselama menyelesaikan pekerjaan alam hal tindak lanjut pekerjaan.
- 5) *Availability*, yaitu tingkat ketepatan waktu sari suatu aktivita yangdiselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam catatan daftarkehadiran karyawan.
- 6) *Independence*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapatmelakukan pekerjaannya tanpa bantuan bimbingan daripengawasnya.

Dengan penilaian kerja yang diterapkan akan dapat memudahkan perusahaan memberikan penilaian kinerja kepada setiap karyawan dan akan lebih memudahkan perusahaan untuk dapat menentukan tingkat kinerja karyawan.

Manfaat penilaian kinerja menurut (Sabrina, 2021) antara lain :

1. Meningkatkan prestasi karyawan

Produktivitas dan permasalahan yang terjadi kepada karyawan dapat diketahui melalui hasil pekerjaan yang mereka selesaikan. Malalui umpan balik atas penilaian tersebut, karyawan dapat memperbaiki kesalahan atau meningkatkan kinerja mereka di waktu selanjutnya.

2. Standar kompensasi yang layak

Besarnya upah atau kompensasi yang layak bagi karyawan dapat ditentukan sesuai dari hasil evaluasi prestasi yangdilakukan manajer. Keputusan manajer untuk memberikan upah, bonus, insentif, maupun

bentuk kompensasi lainnya yang layak dan adil dipengaruhi oleh hasil penilaian prestasi ini.

3. Penempatan karyawan

Promosi, mutasi, transfer dan demosi karyawan wajar akan terjadi pada waktu-waktu tertentu. Untuk meminimalisir kesalahan dalam penempatan karyawan yang tepat, manajer dapat memanfaatkan hasil penilaian prestasi ini sebagai pertimbangan dalam mengambil keputusan.

4. Pelatihan dan pengembangan

Hasil evaluasi prestasi yang diterima oleh manajer memberikan gambaran perlu atau tidak pelatihan dan pengembangan dilakukan. Ketika hasil menunjukkan nilai negatif atau masih banyak kekurangan di sana-sini, maka perlu diadakan program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan baik yang lama maupun yang baru.

5. Jenjang karir

Hasil evaluasi prestasi memungkinkan manajer untuk menyusun jalur karir karyawan berdasarkan prestasi yang telah mereka capai.

6. Penataan staf

Ketepatan atau kebaikan manajemen dalam mengatur sumber daya manusia tercermin dari hasil baik buruknya evaluasi prestasi yang dilakukan.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Para ahli memberikan pendapatnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Menurut Simmamora dalam (Mangkunegara, 2014), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu sebagai berikut :

- 1) Faktor individual yang mencakup kemampuan, latar belakang dan demografi.
- 2) Faktor psikologis terdiri dari persepsi, attitude, personality dan motivasi.
- 3) Faktor organisasi terdiri dari struktur organisasi dan job design.

Menurut (L.Mathis & Jackson, 2006) faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan individual, terdiri dari beberapa komponen yaitu bakat, minat dan faktor kepribadian.
- 2) Usaha yang dicurahkan, yaitu terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas.
- 3) Dukungan organisasi yang diterimanya dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

Amstrong dan Baron dalam buku (Wibowo, 2010) yaitu sebagai berikut:

1. Personal factors, di tunjukan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. Leadership factors, di tentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. Team Factors, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerjanya.

4. System Factors, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. Contextual/situational factors, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.
6. Aturan-aturan perilaku yaitu para partisipan organisasi saling berinteraksi satu dengan yang lain, ,maka mereka menggunakan bahasa, terminology dan ritual-ritual yang sama berhubungan dengan rasa hormat dan cara bertindak.
7. Nilai-nilai dominan yaitu ada sejumlah values utama yang organisasi anjurkan dan mengharapakan kepada para anggota organisasi untuk menyumbangkan, misalnya kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah, dan efesiensi yang tinggi.
8. Norma-norma yaitu standar-standar perilaku yang ada, mencakup pedoman tentang beberapa banyak pekerjaan yang harus dilaksanakan dan pembuatan apa saja yang boleh dan tidak boleh dilakukan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Menurut Bangun (2012) ada lima indikator kinerja :

- 1) Jumlah Pekerjaan Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- 2) Kualitas Pekerjaan Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

- 3) Ketetapan Waktu Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- 4) Kehadiran Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- 5) Kemampuan Kerja Sama Tidak semua pekerjaan dapat terselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih. Kinerja karyawan juga dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerjanya.

(Mangkunegara, 2014) menyebutkan bahwa indikator kinerja pegawai yaitu : “kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja”. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja

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

2) Kuantitas kerja

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

3) Keandalan kerja

Mencerminkan peningkatan volume seseorang itu menyelesaikan

suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

4) Sikap kerja

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

2.1.2. Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi berasal dari kata competence yang artinya kecakapan, dan wewenang (Scale, 1975). Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (Wibowo, 2007).

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

Boulter, Dalziel, dan Hill dalam (S u t r i s n o , 2 0 2 0) , Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya

memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Dalam hal pekerjaan, peran dan situasi tertentu itu juga dibutuhkan pengetahuan dan keterampilan sebagaimana yang dikemukakan oleh (Mulyasa, 2003) mengemukakan kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Adapun McAshan (1981), mengemukakan kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-prilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Sejalan dengan itu, Finch dan Crunkilton (1979), mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlakukan untuk menunjang keberhasilan. Gordon (1988), menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut:

1. Pengetahuan (knowledge), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
2. Pemahaman (Understanding), yaitu kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh individu.
3. Kemampuan (Skill), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
4. Nilai (Value), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
5. Sikap (attitude), yaitu perasaan (senang tidak senang, suka tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
6. Minat (interest), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan

suatu perbuatan.

2.1.2.2 Tipe dan Model Kompetensi

Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi menurut Spencer (1993), yaitu sebagai berikut:

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikiran analitis dan konseptual.

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

1. Planning Competency, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
2. Influence competency, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional.
3. Communication competency, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
4. Organizational competency, meliputi kemampuan: merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan dilakukan mengukuhkan 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, network-ing, persuasi, negosiasi, diplomasi,

manajemen konflik, menghargai oranglain, dan menjadi team player.

7. Leadership competency, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasistrategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahandalam memelopori kesehatan tempat kerja.
8. Client service competency, merupakan kompetensi berupa: mengidentifikasidan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerjadengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun partnershipdan berkomitment terhadap kualitas.
9. Bussiness competency, merupakan kompetensi yang meliputi: manajemenfinansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem,menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis danmembangkitkan pendapatan.
10. Self management competency, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasidiri, 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 danprofesional dan membiasakan bekerjadenan 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.

Model kompetensi merupakan standar yang banyak digunakan untuk meramalkan unjuk kerja karyawan. Dalam hal ini penggunaan kompetensi dapat memberikan berbagai manfaat terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Adanya kompetensi dapat meningkatkan kemampuan organisasi termasuk karyawannya (Cooper, 2000). Model kompetensi tersebut menjadi pedoman bagi para karyawan untuk dapat bekerja dengan baik termasuk sebagai pedoman untuk peningkatan karir mereka. Melalui kompetensi akan ditemukan keterampilan- keterampilan yang berbeda yang dapat membuat perusahaan menjadi lebih baik, lebih tanggap, dan lebih produktif (Lombardo & Elchinger, 2005).

2.1.2.3 Tingkatan Kompetensi SDM

Spencer dan Spencer dalam (Sutrisno, 2020) mengelompokkan tiga tingkatan kompetensi yaitu:

1. Behavioral Tools
 - a. Knowledge merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu, misalnya membedakan antara akuntan senior dan junior.
 - b. Skill merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Misalnya, mewawancarai dengan efektif, dan

menerima pelamar yang baik.

2. Image Attribute

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

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

3. Personal Characteristic

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

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

2.1.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell dalam (Wibowo, 2010), Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Kepercayaan dan Nilai

Kepercayaan dan nilai dalam faktor yang mempengaruhi kompetensi itu tercermin dari sikap dan perilaku seseorang. Sikap dan perilaku tersebut sudah melekat pada diri seseorang.

Seseorang yang tidak kreatif dan tidak inovatif dalam pekerjaan cenderung seseorang tersebut tidak dapat bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya.

2. Keahlian atau Keterampilan

Dalam aspek keahlian atau keterampilan dalam kompetensi memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Keahlian atau keterampilan seseorang menjadi faktor penentu suksesnya kompetensi yang dimiliki seseorang. Untuk keahlian atau keterampilan seseorang dapat dilakukan dengan cara dilatih, dipraktikkan serta dikembangkan dalam bidang yang sesuai. Pengembangan keahlian atau keterampilan yang berhubungan dengan kompetensi dapat meningkatkan kecakapan seseorang dalam perusahaan.

3. Pengalaman

Adapun pengalaman seseorang yang dapat mempengaruhi faktor kompetensi. Dimana seseorang yang mengalami banyak pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan dapat meningkatkan kompetensi dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki pengalaman. Dengan adanya pengalaman seseorang dapat menemukan sesuatu hal yang baru dalam bidangnya yang perlu dipelajari, dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi seseorang berdasarkan pengalaman yang diperoleh.

4. Karakteristik Personal

Karakteristik personal yang diartikan sebagai karakteristik

kepribadian seseorang. Karakteristik kepribadian seseorang dapat berpengaruh terhadap kompetensi. Setiap orang mempunyai kepribadian yang berbeda-beda. Dari kepribadian seseorang tersebut dapat dilihat dari kegiatan sehari-hari. Apakah seseorang tersebut memiliki sifat yang pemarah atau penyabar, rajin atau pemalas. Dengan karakteristik personal yang dimiliki seseorang dapat meingkatkan maupun menghambat terbentuknya kompetensi seseorang tergantung sifat seseorang. Kepribadian seseorang dapat berubah meskipun dapat diubah, tetapi cenderung tidak mudah.

5. Motivasi

Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap karyawan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kompetensi. Jadi, dengan adanya motivasi karyawan dapat meningkatkan kompetensi seseorang dalam suatu bidang, karena motivasi tersebut memberikan manfaat yang positif terhadap kompetensi.

6. Isu-isu Emosional

Isu-isu emosional yang mempengaruhi kompetensi. Dalam artian isu- isu tersebut adalah suatu hambatan emosional yang dapat membatasi terbentuknya kompetensi seseorang antara lain ketakutan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, perasaan malu atau kurangnya percaya diri terhadap suatu hal, selalu

berfikir negative terhadap seseorang. Demikian hambatan emosional dapat dicegah dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, memilih teman bicara atau rekan kerja yang sesuai sehingga kompetensi individu dapat terbentuk serta mengembangkan kompetensinya sesuai dengan kemampuan.

7. Kapasitas Intelektual

Artinya seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi. Kompetensi seseorang tergantung pada tingkat kemampuan berfikir yang berbeda-beda. Perbedaan tingkat kemampuan berfikir seseorang dalam kompetensi akan berpengaruh pada pengambilan keputusan dalam perusahaan dan mengatasi berbagai konflik yang terjadi. Dapat disimpulkan bahwa kapasitas intelektual tersebut mengacu pada bagaimana seseorang dapat mengelola tingkat kemampuan berfikirnya dalam mengembangkan kompetensi individu di dalam perusahaan.

Menurut Hutapea dan Thoha (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu:

- 1). Pengendalian diri (Self Control) Kemampuan untuk mengendalikan emosi diri agar terhindar dari berbuat sesuatu yang negatif saat situasi tidak sesuai harapan atau saat berada di bawah tekanan.
- 2) Kepercayaan Diri (Self Confidence) Tingkat kepercayaan yang dimilikinya dalam menyelesaikan karyawan.
- 3) Fleksibilitas (Flexibility) Kemampuan untuk beradaptasi dan

berkerja secara efektif.dalam berbagai situasi,orang atau kelompok.

- 4) Membangun Hubungan (Relationship building) Kemampuan berkerja untuk membangun atau memelihara keramahan,hubungan yang hangat atau komunikasi jaringan kerja dengan seseorang,atau mungkin suatu hari berguna dalam mencapai tujuan kerja.

2.1.2.5 Indikator Kompetensi

Menurut (Wibowo, 2010) dalam penelitiannya menyebutkan ada lima indikator untuk mengukur kompetensi (self-esteem), yaitu sebagai berikut:

- a. Keterampilan Dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai atau karyawan maka salah faktor penunjang adalah tingkat keterampilan pegawai atau karyawan itu sendiri. Gordon dalam srihardono (2015) menyatakan bahwa keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat.
- b. Pengetahuan Informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang pengetahuan adalah berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui akal yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki sekedar berkemampuan untuk menginformasikan.
- c. Peran sosial Suatu tingkah laku yang diharapkan dari individu sesuai dengan status sosial yang disandangnya,sehingga peran dapat berfungsi pula untuk mengatur perilaku seseorang dapat

berbeda-beda ketika ia menyandang status yang berbeda peran sosial berisi tentang hak dan kewajiban dari status sosial.

- d. Citra diri juga merupakan kesimpulan dari pandangan kita dalam berbagai peran sebagai mahasiswa ,staff dan manager atau merupakan pandangan kita tentang watak kepribadian yang kita rasakan ada pada kita seperti setia,jujur,bersahabat dan judes.
- e. Sikap merupakan reaksi atau respon seseorang yang masih tertutup terhadap suatu stimulus atau objek menyatakan bahwa sikap merupakan kesiapan atau kesedian untuk bertindak dan bukan merupakan pelaksanaan motif tertentu

Indikator menurut Spencer dalam (Moehariono, 2012), sebagai berikut:

- 1) Watak Indikatornya seperti memberi dorongan untuk lebih melatih karakteristik mental pegawai, untuk dapat lebih memenuhi peraturan yang ada di dalam organisasi atau instansi
- 2) Motif Indikatornya seperti memberi dorongan dalam bekerja agar dapat lebih giat dalam bekerja, hal tersebut berguna untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai
- 3) Konsep diri Indikatornya seperti dorongan untuk berpenampilan, tuturbahasa, dan perilaku yang baik didalam instansi
- 4) Pengetahuan Indikatornya seperti dorongan untuk para pegawai agar dapat memperluas pengetahuan tentang tugas atau pekerjaan yang diberikan perusahaan.
- 5) Ketrampilan Indikatornya seperti dorongan untuk setiap pegawai

memiliki ketrampilan dalam bekerja agar mendapatkan hasil kerja yang baik.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan dorongan seseorang melakukan kegiatan tertentu, motivasi juga merupakan dorongan gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memebrikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 1999). Untuk lebih memperjelas pengertian motivasi maka akan dikutip beberapa pendapat para ahli tentang motivasi.

Istilah motivasi diambil dari istilah latin *movere*, berarti “pindah”. Dalam konteks sekarang, motivasi adalah proses-proses psikologis meminta mengarahkan, arahan dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan. (Kinicki, 2003 : 248).

Supardi dan mangkunegara (2007) mengatakan bahwa motivasi adlah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan terhadap guna mencapai tujuan. Oleh karena itu motivasi menjadi factor dorongan yang kuat bagi seseotrang dapat melakukan pekerjaan dengan baik sehingga mengurangi timbulnya masalah yang diakibatkan kurangnya motivasi dalam melakukan pekerjaan, hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh (Bangun, 2012) mengatakan Motivasi telah lama menjadi manajemen, menimbulkan permasalahan yang penting untuk di pecahkan manajemen telah banyak menggunakan metode untuk memperbaiki motivasi.

Motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan itu baik dan berkualitas (Afandi, 2016).

Motivasi kerja didefinisikan sebagai seperangkat kekuatan energi yang berasal baik di dalam maupun di luar individu, untuk memulai Tindakan yang berhubungan dengan pekerjaan, dan yang berperan menentukan bentuk, arah, intensitas dan durasi pekerjaan (Tremblay, Blanchard, Taylor, Pelletier, & Villeneuve, 2009).

Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negative, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Winardi, 2004). Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja (Anoraga, 1998)

(As'ad, 2004) menyatakan motivasi seringkali diberikan dengan istilah dorongan-dorongan atau tenaga tersebut merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Dari beberapa pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan factor pendorong seseorang dalam melakukan kegiatan maupun pekerjaan demi mencapai kepuasan dirinya sendiri.

2.1.3.2 Teori-Teori Motivasi

Setiap Teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. Teori motivasi dikelompokkan menjadi dua aspek, yaitu teori kepuasan dan motivasi proses.

1. Teori Kepuasan.

Teori ini mendasarkan pendekatan atas factor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada factor dalam diri seseorang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Beberapa teori kepuasan oleh para ahli.

1) F.w Taylor Dengan Teori Motivasi konvensional

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

2) Abraham H. Maslow dengan Teori Hierarki

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

a) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut juga dengan kebutuhan psikologis, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian.

b) Kebutuhan dan rasa aman

Menurut Maslow, setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka

seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan.

c) Kebutuhan hubungan sosial.

Kebutuhan social yang sering pula disebut dengan social needs, kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup dengan orang lain.

d) Kebutuhan pengakuan

Setiap orang membutuhkan pengakuan dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya. Semakin tinggi kedudukan seseorang maka akan semakin pula kebutuhan akan prestise diri yang bersangkutan.

e) Kebutuhan aktualisasi diri

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

2. Teori motivasi proses

Teori proses ini berlawanan dengan teori kepuasan diatas, teori ini memusatkan perhatian pada bagaimana motivasi terjadi. Ada 3 teori motivasi proses yang dikenal, yaitu teori harapan, keadilan, dan penguatan.

1). Teori Harapan.

Teori Harapan menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaannya bergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaan itu. Ada 3 hal yang

terkandung dalam teori Harapan ini yaitu.

- a) Teori menekan imbalan, artinya menurut teori ini terdapat keyakinan bahwa imbalan yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh para karyawannya.
- b) Teori daya Tarik imbalan, yang memerlukan pemahaman dan pengetahuan tentang nilai apa yang diberikan oleh karyawan pada imbalan yang diterima. Artinya teori ini menekankan pentingnya keyakinan dalam diri karyawan tentang apa yang diharapkan oleh organisasi padanya dan prestasi kerja dinilai dengan menggunakan kriteria yang rasional dan objektif.
- c) Teori menyangkut harapan, artinya teori ini tidak menekankan apa yang realistis dan rasional, yang ditekankan ialah harapan karyawan mengenai prestasi kerja, imbalan dan hasil pemuasan tujuan individu akan menentukan tingkat usahanya, bukan hasil itu sendiri.

2) Teori Keadilan

Stoner dan Freeman (1994) menjelaskan bahwa kebanyakan pembahasam dan penelitian mengenai teori keadilan berpusat pada uang sebagai imbalan yang dianggap paling penting di tempat kerja. Seseorang akan membandingkan upah yang mereka terima dengan yang karyawan lain terima. Jika mereka merasa ada ketidakadilan, suatu ketegangan berkembang dalam diri mereka.

(Sutrisno, 2020) untuk memersepsikan keadilan tersebut, ada tiga aspek yang perlu dipahami, yaitu orang lain, system yang berlaku

menyangkut gaji, dan diri sendiri. Orang lain sebagai pembanding, untuk menilai apakah seseorang mendapat perlakuan yang adil dalam organisasinya. System yang menyangkut gaji yang perlu diperhatikan adalah system penggajian, karena persepsinya sangat diwarnai oleh pandangan tentang perlakuan terhadap dirinya dengan menyoroiti penerapan pengupahan apa yang sesuai dengan dirinya. Diri sendiri sebagai pembanding, setiap orang memiliki persepsi tersendiri mengenai diri sendiri yang tercermin dari berbagaihal, seperti filsafat hidupnya, latar belakang sosialnya, latar belakang pendidikannya, usia, pengalaman, dan mungkin jumlah tanggungannya, dan nilai-nilai yang dianut.

3) Teori Pengukuhan

Teori pengukuhan didasarkan atas hubungan sebab dan akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi bergantung pada prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Teori pengukuhan terdiri dari 2 jenis yaitu:

- a. pengukuhan positif
- b. pengukuhan negative

Pada prinsipnya teori pengukuhan selalu berhubungan dngan tambahnya frekuensi dan tanggapan, apanila diikuti oleh stimulus yang bersyarat.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut (Sutrisno, 2020) motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa factor, factor tersebut dapat

dibedakan atas factor inter dan ekstern yang berasal dari karyawan

1. Faktor Intern

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

1) Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini, keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk, memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki.

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

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

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

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Keinginan memperoleh pengakuan menjadi hal yang mendorong seseorang mau bekerja. Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5) Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja, keinginan untuk berkuasa dalam hal positif yaitu ingin dipilih menjadi kepala atau pimpinan dengan keinginan tersebut maka akan mendorong seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah pentingnya dalam motivasi kerja seseorang.

1) Kondisi lingkungan kerja.

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

2) Kompensasi yang memadai.

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

3) Supervise yang baik.

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

4) Adanya Jaminan pekerjaan.

Jaminan pekerjaan akan mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik jika didalam perusahaan tersebut ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

5) Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan minat setiap karyawan dalam bekerja, dengan menduduki jabatan seseorang akan merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan pekerjaan.

6) Peraturan yang fleksibel.

Setiap perusahaan sudah mengatur system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan, system ini dapat disebut dengan peraturan yang bersifat mengatur dan melindungi karyawan.

Menurut Hamzah B. Uno (2008) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku, yang mempunyai indikator sebagai berikut, faktor intrinsik yaitu: (1) adanya hasrat dan keinginan berhasil, (2) adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar, (3) adanya harapan dan cita-cita masa depan, (4) adanya penghargaan dalam belajar, (5) adanya kegiatan yang menarik dalam belajar, (6) adanya lingkungan belajar yang kondusif.

2.1.3.4 Indikator-indikator motivasi

Adapun indikator-indikator motivasi menurut (Mangkunegara, 2014)

1) Kerja keras

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

2) Orientasi masa depan

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

pekerjaan.

3) Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalumemiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan kerjanya

4)Tingkat cita-cita dan kesuksesan

Tingkat cita -cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalamdiri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yangdimilikinya.

5) Ketekunan bekerja

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

6) Hubungan dengan rekan kerja

Rekan kerja yang saling mendukung akan saling mendorong naiknyamotivasikaryawan dalam bekerja.

7) Pemanfaatan waktu

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

8) Orientasi tugas dan keseriusan tugas

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

Indikator motivasi kerja menurut (Siagian, 2008) adalah:

1. Daya pendorong

Semacam naluri tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.

2. Kemauan

Dorongan untuk melakukan sesuatu karena ada pengaruh dari luar diri.

3. Kerelaan

Suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

4. Keahlian

Kemahiran disuatu ilmu (kepandaian, pekerjaan).

5. Keterampilan

Kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

6. Tanggung jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.

7. Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

8. Tujuan

Arah atau haluan atau jurusan yang dituju dan dimaksud atau

yang dituntut.

2.1.4 Disiplin

2.1.4.1 Pengertian Disiplin

(Singodimedjo, 2000), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

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

Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan atau ketetapan perusahaan. Seharusnya karyawan mengerti dengan dipunyainya disiplin yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tinggi maupun bagi karyawan yang rendah.

(Sutrisno, 2020) mengatakan bahwa “ Disiplin adalah sikap keadilan

dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadipenghalang dan memperlambat tujuan perusahaan.

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

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2020) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma peraturan yang berlaku disekitarnya, dengan keadilan dan tegas, sasaran pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidikan bagi karyawan.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

2.1.4.2 Arti Pentingnya Disiplin

Menurut (Suyrisni, 2020) “ Disiplin adalah suatu metode untuk memelihara keteraturan tersebut “ . Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna

menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam tingkat baiknya dalam kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. Tohardi dalam Sutrisno (2020).

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Ketidaksiplinan dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja tidak disiplin maka seorang karyawan akan ikut tidak disiplin, tetapi ingin menerapkan kedisiplinan karyawan, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para karyawan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan.

2.1.4.3 Pelaksanaan Disiplin

Sutrisno (2020) Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain:

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

sebagainya.

Disiplin yang baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajiban dan menepati aturan permainan. Suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, dimana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati. Kini banyak orang yang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat di balik disiplin adalah peningkatan diri dari kemalasan (Tohardi, 2002).

2.1.4.4 Macam-Macam Disiplin

Menurut (Mangkunegara, 2014) ada dua bentuk disiplin yaitu:

a) Disiplin preventif

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

b) Disiplin Korektif

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

Hartatik (2018:190) macam-macam disiplin kerja :

- a) Disiplin Diri adalah suatu sikap disiplin yang dikontrol oleh diri sendiri. Disiplin diri juga menerima nilai – nilai yang ada di luar dari dirinya sendiri. Dan mau mengatur dirinya untuk kepentingan organisasi
- b) Disiplin kelompok adalah sekelompok yang bekerja pada suatu

sekolah mau taat aturan yang berlaku. Disiplin kelompok sangat dibutuhkan dalam sebuah sekolah agar tujuan sekolah dapat tercapai. Disiplin kelompok dapat diwujudkan ketika disiplin diri telah terlaksana.

- c) Disiplin preventif adalah disiplin yang mengajak guru agar taat aturan dan mengikuti standar yang telah dibuat. Disiplin preventif memicu guru berlaku disiplin tanpa paksaan. Sehingga guru mematuhi peraturan atas kemauannya sendiri.
- d) Disiplin korektif merupakan evaluasi terhadap pelanggaran yang telah dilakukan. Disiplin korektif juga berfungsi untuk memperbaiki pelanggaran tersebut di kemudian hari. Dengan demikian disiplin korektif ini berguna untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah guru yang lain melakukan pelanggaran agar di masa datang tidak ada pelanggaran lagi.
- e) Disiplin progresif adalah pemberian sanksi hukuman terhadap pelanggaran yang berkali-kali. Disiplin progresif berfungsi untuk memberikan kesempatan bagi guru untuk mengevaluasi hasil kerjanya agar tidak menerima hukuman yang lebih berat lagi. Dengan demikian guru akan lebih teliti memeriksa kekeliruannya.

2.1.4.5 Faktor-faktor Mempengaruhi kedisiplinan kerja

Menurut (Singodimedjo, 2000), faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya

disiplin. Parakaryawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasamendapat jaminan balas jasa yang setimpal denganjerih payahnya yang telahdikontribusikan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakakan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapatmengendalikan dirinya dari ucapan.

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

4) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

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

5) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakterantara yang satu dengan yang lain, seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaankompensasi yang tinggi, pekerjaan

yang memantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.

6) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

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

Menurut (Hasibuan, 2016) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

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

2. Teladan Pimpinan

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

3. Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaanya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

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.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus

berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

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

2.1.4.6 Indikator-indikator kedisiplinan kerja

Adapun indikator-indikator disiplin dapat didasarkan kepada (Singodimedjo, 2000) yaitu sebagai berikut:

1) Kehadiran karyawan

Karyawan wajib hadir di instansi sebelum jam kerja dan menggunakan mesinabsensi.

2) Ketetapan jam kerja

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

3) Mengenankan pakaian kerja dan tanda pengenal

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

4) Ketaatan karyawan terhadap peraturan

Instansi menetapkan karyawan bertujuan untuk meningkatkan disiplinkaryawan. Ada kalanya karyawan secara

terang terangan menunjukkan ketidakpatuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan. Berdasarkan penjelasan dari beberapa ahli mengenai indikator disiplin mengetahui bahwa apabila dalam diri karyawan telah tertanam sikap disiplin, maka seorang karyawan dapat mencerminkan sikap disiplin yang baik dan tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut (Hasibuan, 2011) Indikator-indikator Disiplin Kerja yaitu:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan harus sesuai, dimana tujuan yang diberikan bagi guru harus sesuai dengan kemampuannya, agar dia dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin mengerjakannya. Jika tujuan di luar kemampuan atau jauh di bawah kemampuan guru maka kedisiplinan akan rendah. Disinilah letak pentingnya asas *the right place and the right man in the right job*.

2) Teladan Pimpinan

Teladan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap guru, dengan teladan yang baik dari kepala sekolah, kedisiplinan guru pun juga akan ikut baik. Karena guru cenderung menjadikan kepala sekolah sebagai panutan, oleh sebab itu teladan kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk keberlangsungan sekolah.

3) Balas Jasa

Balas jasa juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi guru. Dengan balas jasa yang cukup maka guru akan merasa senang dan tenang 16 saat bekerja. Dengan demikian guru akan berupaya untuk memberikan yang terbaik, kedisiplinannya juga semakin ditingkatkan.

4) Keadilan

Kepala sekolah harus bersikap adil terhadap semua guru. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Oleh sebab itu keadilan sangat dibutuhkan terkhusus dalam pemberian gaji, harus adil antara pekerjaan dengan gajinya. Agar guru juga bersikap loyal kepada sekolah.

5) Waskat

Waskat pengawasan melekat pimpinan terhadap bawahan. Sehingga waskat mengharuskan kepala sekolah selalu berada di tempat kerja. Waskat dianggap efektif untuk mendongkrak kedisiplinan guru, karena guru merasa diperhatikan dan mendapat bimbingan langsung dari pimpinan. Dengan waskat ini juga kepala sekolah dapat secara objektif menilai guru dan mengetahui kedisiplinan dan kemampuan para guru. Secara tidak langsung waskat menuntut kebersamaan yang aktif antara pimpinan dan bawahan sehingga terwujudlah kerjasama yang baik antara kepala sekolah dan guru untuk mencapai tujuan sekolah.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman sangat dibutuhkan agar disiplin dapat tegak. Berat/ ringan sanksi hukuman sangat menentukan baik/ buruknya kedisiplinan guru. Semakin berat dibuat suatu sanksi atau hukuman maka guru pun akan semakin takut melanggar peraturan – peraturan.

7) Ketegasan

Ketegasan sangat dibutuhkan agar kedisiplinan dapat ditegakkan, terlebih ketegasan kepala sekolah. Jika sebuah aturan telah dibuat maka hendaklah semuanya taat, jika tidak disinilah diperlukan ketegasan seorang kepala sekolah. Kepala sekolah harus tegas menghukum siapa saja yang melakukan pelanggaran. Agar kedisiplinan di dalam sekolah tersebut baik. Namun jika kepala sekolah tidak tegas maka kedisiplinan di dalam sekolah tersebut akan gagal.

8) Hubungan Kemanusiaan

Kedisiplinan akan tercipta jika di dalam sebuah organisasi terdapat hubungan kemanusiaan yang baik. Hubungan kemanusiaan yang harmonis antar sesama guru maupun dengan kepala sekolah akan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Sehingga dapat memotivasi kedisiplinan yang baik pada sekolah. Dengan demikian tujuan sekolah juga dapat tercapai.

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang

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

Kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang mempunyai kompetensi yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik. Hal ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Budiman et al (2019), (Suci & Yulia, 2020), (Tanjung, 2021), (Kurnia & Daulay, 2021), (Hafni, 2020) (Bukhari & Pasaribu, 2020), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Andriyani et al., 2021), (Harimbi & Andronicus, 2022), (Ataunur & Ariyanto, 2016) (Sholehatusya'diah, 2021), (Hafsah & Sulasmi, 2016), (Jufrizen & Kanditha, 2021), (Adhan et al., 2019), (Prayogi et al., 2018) yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi merupakan factor yang sangat penting untuk setiap karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Motivasi yang tinggi yang dimiliki karyawan akan mendukung kinerja karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

(Mangkunegara, 2014) Mengemukakan bahwa “Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja, hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Budiman et al (2019), (Farisi et al., 2021), (Gultom, 2014), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Wahyudi & Tupti, 2022), (Siahaan & Bahri, 2019), (Suci & Yulia, 2020), (Bukhari & Pasaribu, 2020), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Jufrizen, 2017) A.A Tanjung (2021), D.E Yandini (2017), Andriyani Pitri, Dedy Muhammad Siddiq, Dharliana Hardjowikarto (2021), (Jufrizen, 2018), (Ferine & Ermiami, 2020), (Lawasi & Triatmanto, 2009), (Saragih & Simarmata, 2019), (Adhan & Arif, 2021), (Handayani & Daulay, 2020) yang menyatakan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja karyawan yang baik menyebabkan karyawan akan bekerja dengan lebih semangat dan maksimal. (Wondal et al., 2019)

2.2.3 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Disiplin dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan (Sutrisno, 2020). Bagi organisasi adanya disiplin akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil optimal. Salah satu faktor terciptanya produktifitas adalah dengan menegakkan kedisiplinan dan pemberian kinerja. Disiplinan adalah merupakan suatu bentuk pelaksanaan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja keras dan secara kooperatif dengan karyawan lain serta mampu meningkatkan kerja. Kedisiplinan menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian

bilaperaturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saripuddin & Handayani, 2017), (Yusnandar et al., 2020), (Arif et al., 2019), Budiman et al (2019), Suci & Yulia (2020), Harahap & Tirtayasa (2020), N. Sari (2021), A.A Tanjung (2021), D.E Yandini (2017), Tanjung (2021), (Arda, 2017), Andriyani Pitri, Dedy Muhammad Siddiq, Dharliana Hardjowikarto (2021), (Jufrizen & Hadi, 2021), (Agustina & Bismala, 2014), (Nasution & Pasaribu, 2020), (Alfian & Afrial, 2020), (Nasution & Pasaribu, 2020), yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

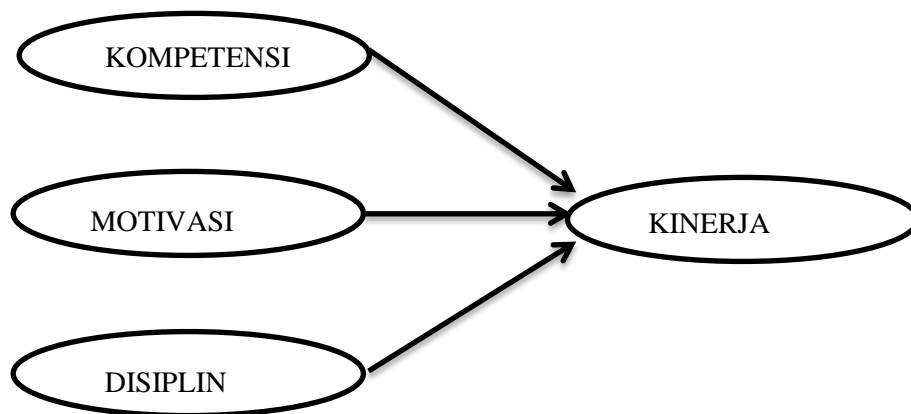
2.2.4 Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan juga aspek ekonomis dan teknis serta berperilaku karyawan (Pendisiplinan Karyawan). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Selvie Yuni Fajar W (2010) disimpulkan bahwa secara simultan antara variabel bebas motivasi (X1), disiplin (X2), kompetensi (X2) Sedangkan variabel berikutnya adalah kinerja karyawan pada (Y) yang berarti secara 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 hasilnya dari Kompetensi Kinerja Karyawan keberhasilan sebuah perusahaan. Untuk

mengukur standartkerja seseorang karyawan dapat dilihat berdasarkan hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecakapan mental, sikap dan disiplin seseorang dalam bekerja.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Budiman et al (2019), Andriyani Pitri, Dedy Muhammad Siddiq, DharlianaHardjowikarto (2021), (Harimbi & Andronicus, 2022) (Thalib et al., 2020) (Yusuf & Suci, 2018) (Rostini et al., 1983) (Saputra et al., 2019) (Caissar et al., 2022) (Gani et al., 2019) (Harimbi & Andronicus, 2022) menyatakan bahwa Motivasi, Disiplin, dan Kompetensi Berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar2.1
Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja

2.3 Hipotesis

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

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap PT. Bank Tabungan Negara Tbk. Kota Medan.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk. Kota Medan.
3. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap PT. Bank Tabungan Negara Tbk. Kota Medan.
4. Ada pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk. Kota Medan.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan penelitian ini adalah penelitian asosiatif / kuantitatif. Menurut Rusiadi (2016), penelitian asosiatif / kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Menurut (Sugiyono, 2009), Metode pendekatan asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dengan yang lainnya.

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah defenisi yang didasarkan atas sifat-sifat dari yang didefenisikan yang dapat diobservasi (Hamdi & Bahruddin, 2014).Berikut definisi operasional penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja

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

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan karyawan dengan kualitas yang baik sehingga dapat menghasilkan prestasi yang baik melalui prosedur yang telah diberikan untuk dapat diselesaikan guna mencapai keberhasilan.

Tabel 3.1**Indikator Kinerja**

No.	Indikator kinerja
1.	Kualitas Kerja
2.	Kuantitas Kerja
3.	Keandalan Kerja
4.	Sikap Kerja

Sumber : Mangkunegara (2011)

2. Kompetensi

Menurut Spenser dan spencer dalam (Wibowo, 2007) kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama.

Tabel 3.2**Indikator Kompetensi**

No.	Indikator Kompetensi
1.	Keterampilan
2.	Pengetahuan
3.	Peran Sosial
4.	Citra Diri
5.	Sikap

Sumber : Wibowo (2017)

3. Motivasi

Supardi dan mangkunegara (2007) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan terhadap guna mencapai tujuan.

Tabel 3.3

Indikator Motivasi

No.	Indikator Motivasi
1.	Kerja Keras
2.	Orientasi Masa Depan
3.	Ketekunan
4.	Usaha untuk maju
5.	Tingkat cita-cita Usaha
6.	Hubungan dengan rekan kerja
7.	Pemanfaatan Waktu

Sumber : Mangkunegara (2013)

4. Disiplin

(Sutrisno, 2020) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap keadilan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Tabel 3.4**Indikator Disiplin**

No.	Indikator Disiplin
1.	Kehadiran Karyawan
2.	Ketetapan Jam Kerja
3.	Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal
4.	Ketaatan Karyawan terhadap Peraturan

Sumber : Sutrisno (2020)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian**3.3.1 Tempat Penelitian**

Dalam melaksanakan penelitian ini, lokasi penelitiannya adalah PT. Bank Tabungan Negara Tbk Medan, yang berlokasi di Jl. Pemuda No 10A Kelurahan AUR, Kecamatan Medan Maimun, Medan, Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilaksanakan pada bulan April 2022 sampai selesai.

No	Kegiatan	April				Mei				Juni				Juli				Agustus				Sep-tember	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
1	Pra Riset/penelitian	■																					
2	Pengajuan Judul		■	■																			
3	Penulisan Proposal				■	■	■	■	■	■	■	■	■										
4	Seminar Proposal													■									
5	Pengumpulan Data														■	■							
6	Penulisan Skripsi																■	■	■	■			
7	Bimbingan Skripsi																				■	■	
8	Sidang Meja Hijau																						■

Tabel 3.5 Waktu penelitian

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Arikunto, 2010) Menyatakan bahwa “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.” Seluruh karyawan yang ada di PT. Bank Tabungan Negara Tbk Medan Berjumlah 60 Orang. Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah 60 sampel.

3.4.2 Sampel

Menurut (Julianti et al., 2013) sampel adalah wakil-wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode Probability sampling, dimana menurut (Julianti, A.,

Irfan, I., & Manurung, 2015) Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota/elemen populasi memiliki peluang (probability) yang sama diajukan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel seluruh populasi yang berjumlah 60 responden. (Sugiyono, 2009) Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode sampling jenuh yakni pengambilan sampel dimana seluruh anggota atau elemen populasi dijadikan peluang untuk dijadikan sampel pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk, Cabang Medan yang berjumlah 60 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data, yaitu:

- A. Kuesioner/ angket, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberisepangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada para karyawan di objek penelitian yaitu pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Medan. Dengan menggunakan skala likert, maka setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi yaitu:

Tabel 3.6 Skala Likert

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

- B. Studi pustaka, merupakan teknik pengumpulan data melalui buku-buku, literatur, jurnal, karya ilmiah lainnya dan internet sehubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti.

- c. Observasi, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian sehubungan dengan masalah yang diteliti.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Kelayakan Data

Untuk menguji apakah instrumen yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan uji reabilitas. Selanjutnya untuk mengukur valid dan reliabel tidaknya data maka dapat diuji dengan:

A. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing Variabel. Selanjutnya dalam memberikan interkinerja terhadap koefisien korelasi antar variabel didasarkan pada rumus berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

(Somantri dan Muhidin, 2014:49)

n = Banyaknya Pasangan Pengamatan

$\sum X_i$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum Y_i$ = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum X_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum Y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan Variabel Y

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

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

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

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

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

Menurut (Ghozali, 2015). Uji signifikan dilakukan membandingkan r hitung dengan r tabel jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka item tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari sig (2 tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan penilaian. Bila nilai sig (2 tailed) $\leq 0,05$ maka instrumen valid, jika nilai (2 tailed) $\geq 0,05$ maka instrumen tidak valid.

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji validitas tiap-tiap butir pertanyaan pada kuesioner yang telah dirancang. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid apabila nilai korelasi (R hitung) dari butir pertanyaan tersebut $> R$ tabel (0,3). Tabel 4.1 disajikan hasil uji validitas untuk setiap butir-butir pertanyaan dari kuesioner.

Tabel 3.7
Uji Validitas Terhadap Butir-Butir
Pertanyaan Kuesioner

P	R Hitung	R Tabel	Hasil
Y1.1	0.913	0.3	Valid (R Hitung > R Valid)
Y1.2	0.899	0.3	Valid (R Hitung > R Valid)

Y1.3	0.902	0.3	Valid (R Hitung > R Valid)
Y1.4	0.867	0.3	Valid (R Hitung > R Valid)
Y1.5	0.742	0.3	Valid (R Hitung > R Valid)
Y1.6	0.888	0.3	Valid (R Hitung > R Valid)
Y1.7	0.814	0.3	Valid (R Hitung > R Valid)
Y1.8	0.848	0.3	Valid (R Hitung > R Valid)
X1.1	0.931	0.3	Valid (R Hitung > R Valid)
X1.2	0.864	0.3	Valid (R Hitung > R Valid)
X1.3	0.879	0.3	Valid (R Hitung > R Valid)
X1.4	0.908	0.3	Valid (R Hitung > R Valid)
X1.5	0.895	0.3	Valid (R Hitung > R Valid)
X1.6	0.877	0.3	Valid (R Hitung > R Valid)
X1.7	0.891	0.3	Valid (R Hitung > R Valid)
X1.8	0.89	0.3	Valid (R Hitung > R Valid)
X1.9	0.921	0.3	Valid (R Hitung > R Valid)
X1.10	0.924	0.3	Valid (R Hitung > R Valid)
X2.1	0.803	0.3	Valid (R Hitung > R Valid)
X2.2	0.907	0.3	Valid (R Hitung > R Valid)
X2.3	0.905	0.3	Valid (R Hitung > R Valid)
X2.4	0.896	0.3	Valid (R Hitung > R Valid)
X2.5	0.896	0.3	Valid (R Hitung > R Valid)
X2.6	0.917	0.3	Valid (R Hitung > R Valid)
X2.7	0.9	0.3	Valid (R Hitung > R Valid)
X2.8	0.897	0.3	Valid (R Hitung > R Valid)
X2.9	0.935	0.3	Valid (R Hitung > R Valid)
X2.10	0.909	0.3	Valid (R Hitung > R Valid)
X2.11	0.894	0.3	Valid (R Hitung > R Valid)
X2.12	0.899	0.3	Valid (R Hitung > R Valid)
X2.13	0.877	0.3	Valid (R Hitung > R Valid)
X2.14	0.853	0.3	Valid (R Hitung > R Valid)
X3.1	0.916	0.3	Valid (R Hitung > R Valid)
X3.2	0.916	0.3	Valid (R Hitung > R Valid)
X3.3	0.893	0.3	Valid (R Hitung > R Valid)
X3.4	0.917	0.3	Valid (R Hitung > R Valid)
X3.5	0.93	0.3	Valid (R Hitung > R Valid)
X3.6	0.914	0.3	Valid (R Hitung > R Valid)
X3.7	0.903	0.3	Valid (R Hitung > R Valid)
X3.8	0.885	0.3	Valid (R Hitung > R Valid)

Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai R hitung > 0,3 (R tabel). Diketahui seluruh nilai R hitung > 0,3 (R tabel). Sehingga disimpulkan seluruh pada kuesioner telah valid.

B. Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi. Cara pengujian reliabilitas dapat menggunakan salah satu teknik, misalnya Split Half, dengan cara sebagai berikut :

1. Belah instrumen menjadi 2 bagian (instrumen bernomor ganjil dan genap).
2. Korelasikan skor-skor total ganjil, dengan skor-skor total genap, dengan statistik korelasi product moment (r)
3. Masukkan nilai korelasi (r) yang diperoleh ke dalam rumus Spearman Brown

$$r_s = \frac{2r}{1+r}$$

Penarikan kesimpulannya, jika nilai koefisien reliabilitas (Spearman Brown/ r_s) $\geq 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik/reliable/ terpercaya (Ghozali, 2015).

Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan yang telah memiliki atau memenuhi uji validitas, jadi jika tidak memenuhi syarat uji validitas maka tidak perlu diteruskan untuk uji reliabilitas. Berikut hasil dari uji reliabilitas terhadap butir-butir pertanyaan yang valid.

Tabel 3.8
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
Kinerja Karyawan (Y)	0.963	Reliabel
Kompetensi (X1)	0.979	Reliabel
Motivasi (X2)	0.983	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0.978	Reliabel

Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6, maka kuesioner penelitian bersifat reliabel. Diketahui bahwa kuesioner bersifat reliabel, karena seluruh nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

3.6.2 Analisa 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.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi x_1 = Kompetensi

x_2 = Motivasi

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian Asumsi Klasik secara sederhana bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik atau tidak, (Juliandi et al., 2015).

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

a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, 2015)

b) Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat diantaravariabel-variabel independen yang di ikut sertakan dalam pembenyukan model. Untuk mendeteksi apakah regresi linier mengalami multikolinearitas dapatdiperiksa menggunakan Variance Infation Factor (VIF) untuk masing- masingvariabel independen, yaitu jika variabel independen mempunyai nilai VIF tidakmelebihi 4 atau 5 berarti tidak terjadi multikolinearitas.

c) Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam modelregresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatanlain tetap, disebut Homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebutHeterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika ada polatertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentuyang teratur, maka terjadi Heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, sertatitik-titik (poin poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, makatidak terjadi Heterokedastisitas (Juliandi et al., 2015)

3.7 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian (Juliandi, Irfan, & Manurung 2014)

3.7.1 Uji t (Parsial)

Pada Regresi yang mempunyai lebih satu variabel independen, jika asumsi 1-5 terpenuhi maka mempunyai estimator β yang Blue. Bila asumsi 6 juga terpenuhi yaitu variabel ϵ mempunyai distribusi normal maka variabel dependen Y juga akan terdistribusi secara normal (Basuki, A & Prawoto, 2016)

Dalam menganalisa data, mengetahui tingkat signifikan digunakan Uji- T dengan rumus:

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

Sugiyono (2017)

Keterangan :

t : t hitung yang dikonsultasikan dengan table t

r : Korelasi Parsial yang ditemukan

n : Jumlah Sampel

Hipotesis yang hendak diuji adalah :

1. $H_0: r_s = 0$, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2. $H_a: r_s \neq 0$, berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengujian :

- 1) H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$.
- 2) H_a ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

3.7.2 Uji F (Simultan)

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

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

:

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

Sugiyono (2017)

Keterangan :

F_h : F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

R : Koefisien Korelasi Ganda

k : Jumlah Variabel Independen

n : Jumlah Anggota Sampel

Adapun bentuk pengujian dari uji F adalah sebagai berikut :

H_0 = Tidak ada pengaruh antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

H_a = Ada pengaruh antara Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Kriteria pengambilan keputusan pada uji F ini adalah sebagai

berikut :

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

3.8 Uji Koefisien Determinasi

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

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

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

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

Keterangan :

D = Determinasi

R^2 = Nilai Korelasi Berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 HASIL

4.1.1 Deskripsi Data Responden

Deskripsi Responden Dalam penelitian ini, penulis membagi karakteristik responden berdasarkan 3 bagian, Jenis kelamin, Usia, Pendidikan.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Laki-laki	31	51,7 %
2.	Perempuan	29	48,3 %
	Jumlah	60	100 %

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa dari 60 responden terdapat 31 orang (51,7%) pria, 29 orang (48,3%) wanita, responden laki-laki lebih banyak dari pada perempuan.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1.	< 25 Tahun	28	46,7 %
2.	26 – 30 Tahun	24	40 %
3.	31 – 40 Tahun	7	11,7 %
4.	41 – 50 Tahun	1	1,7 %
	Jumlah	60	100 %

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa dari 60

responden terdapat 28 orang (46,7%) yang usianya <25 tahun, 24 orang (40%) yang usianya 26-30 tahun, 7 orang (11,7%) yang usianya 31-40 tahun serta 1 orang (1,7%) yang usianya 41-50 tahun. Dari data tersebut, terlihat bahwa karyawan PT. Bank Tabungan Negara Tbk Kota Medan didominasi oleh karyawan yang berusia dibawah 30 tahun (86,7%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1.	SMA	10	16,7 %
2.	D3	6	10 %
3.	S1	44	73,3 %
	Jumlah	60	100 %

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa dari 60 responden terdapat 10 orang (16,7%) yang pendidikannya SMA, 6 orang (10%) yang pendidikannya D3, serta 44 orang (73,3%) yang pendidikannya S1. Data tersebut memperlihatkan bahwa karyawan PT. Bank Tabungan Negara Tbk Kota Medan didominasi oleh karyawan yang berpendidikan.

4.1.2 Analisis Statistik Deskriptif

Pada bagian analisis deskriptif, disajikan distribusi frekuensi dan persentase dari variabel kinerja karyawan, kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja.

4.1.3 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Dan Persentase
Berdasarkan Variabel kinerja karyawan

P	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1.1	0	0	6	10	2	3.33	23	38.33	29	48.33	60	100
Y1.2	0	0	6	10	3	5	21	35	30	50	60	100
Y1.3	0	0	6	10	6	10	19	31.67	29	48.33	60	100
Y1.4	0	0	6	10	5	8.33	20	33.33	29	48.33	60	100
Y1.5	1	1.67	8	13.33	15	25	19	31.67	17	28.33	60	100
Y1.6	0	0	7	11.67	6	10	20	33.33	27	45	60	100
Y1.7	0	0	6	10	2	3.33	13	21.67	39	65	60	100
Y1.8	0	0	6	10	4	6.67	20	33.33	30	50	60	100

Berdasarkan Tabel 4.4:

Untuk pertanyaan ke-1 (Y1.1) saya memiliki pemahaman tentang pekerjaan yang dilimpahkan, sehingga kualitas hasil kerja saya memuaskan. Terdapat 6 (10.00%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 2 (3.33%), responden menjawab S sebanyak 23 (38.33%) dan responden menjawab SS sebanyak 29 (48.33%). Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar karyawan memiliki pemahaman tentang pekerjaan yang dilimpahkan, sehingga kualitas kerjanya memuaskan.

Untuk pertanyaan ke-2 (Y1.2) saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan. Terdapat 6 (10.00%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 3 (5.00%), responden menjawab S sebanyak 21 (35.00%) dan responden menjawab SS sebanyak 30 (50.00%). Berarti sebagian besar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar

yang telah ditentukan perusahaan.

Untuk pertanyaan ke-3 (Y1.3) kuantitas hasil kerja yang saya selesaikan sudah sesuai dengan standar rencana kerja. Terdapat 6 (10.00%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 6 (10.00%), responden menjawab S sebanyak 19 (31.67%) dan responden menjawab SS sebanyak 29 (48.33%). Berarti sebagian besar karyawan memiliki kuantitas hasil kerja yang sudah sesuai dengan standar rencana kerja.

Untuk pertanyaan ke-4 (Y1.4) saya memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan. Terdapat 6 (10.00%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 5 (8.33%), responden menjawab S sebanyak 20 (33.33%) dan responden menjawab SS sebanyak 29 (48.33%). Berarti sebagian besar karyawan memenuhi target pekerjaan yang telah direncanakan.

Untuk pertanyaan ke-5 (Y1.5) saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan perusahaan. Terdapat 1 (1.67%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 8 (13.33%), responden menjawab KS sebanyak 15 (25.00%), responden menjawab S sebanyak 19 (31.67%) dan responden menjawab SS sebanyak 17 (28.33%). Berarti sebagian besar karyawan bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam

kerja apabila dibutuhkan perusahaan.

Untuk pertanyaan ke-6 (Y1.6) saya selalu berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan. Terdapat 7 (11.67%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 6 (10.00%), responden menjawab S sebanyak 20 (33.33%) dan responden menjawab SS sebanyak 27 (45.00%). Dengan demikian sebagian besar karyawan selalu berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

Untuk pertanyaan ke-7 (Y1.7) saya selalu cermat dan berhati-hati dalam melakukan pekerjaan. Terdapat 6 (10.00%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 2 (3.33%), responden menjawab S sebanyak 13 (21.67%) dan responden menjawab SS sebanyak 39 (65.00%). Berarti sebagian besar karyawan selalu cermat dan berhati-hati dalam melakukan pekerjaan.

Untuk pertanyaan ke-8 (Y1.8) saya bekerjasama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan. Terdapat 6 (10.00%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 4 (6.67%), responden menjawab S sebanyak 20 (33.33%) dan responden menjawab SS sebanyak 30 (50.00%). Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar karyawan bekerjasama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.

Dari hasil uraian tersebut diatas, dapat dilihat bahwa semua indikator variabel disiplin kerja tergolong baik, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Tbk Kota Medan adalah baik.

4.1.4 Deskriptif Variabel Kompetensi

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Dan Persentase
Berdasarkan Variabel kompetensi

P	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	0	0	7	11.67	6	10	22	36.67	25	41.67	60	100
X1.2	0	0	7	11.67	4	6.67	20	33.33	29	48.33	60	100
X1.3	0	0	7	11.67	5	8.33	17	28.33	31	51.67	60	100
X1.4	0	0	7	11.67	6	10	20	33.33	27	45	60	100
X1.5	0	0	7	11.67	7	11.67	22	36.67	24	40	60	100
X1.6	0	0	7	11.67	9	15	18	30	26	43.33	60	100
X1.7	0	0	8	13.33	3	5	14	23.33	35	58.33	60	100
X1.8	0	0	7	11.67	6	10	10	16.67	37	61.67	60	100
X1.9	0	0	7	11.67	5	8.33	18	30	30	50	60	100
X1.10	0	0	7	11.67	6	10	16	26.67	31	51.67	60	100

Berdasarkan Tabel 4.5:

Untuk pertanyaan ke-9 (X1.1) saya mampu mengerjakan tugas dengan mudah karena keterampilan yang saya miliki. Terdapat 7 (11.67%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 6 (10.00%), responden menjawab S sebanyak 22 (36.67%) dan responden menjawab SS sebanyak 25 (41.67%). Berarti sebagian besar karyawan mampu mengerjakan tugas dengan mudah karena keterampilan yang dimiliki.

Untuk pertanyaan ke-10 (X1.2) saya mampu mengerjakan tugas dengan mudah karena keterampilan yang saya miliki. Terdapat 7

(11.67%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 4 (6.67%), responden menjawab S sebanyak 20 (33.33%) dan responden menjawab SS sebanyak 29 (48.33%). Berarti sebagian besar karyawan mampu mengerjakan tugas dengan mudah karna keterampilan yang dimiliki.

Untuk pertanyaan ke-11 (X1.3) saya memiliki tingkat pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan. Terdapat 7 (11.67%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 5 (8.33%), responden menjawab S sebanyak 17 (28.33%) dan responden menjawab SS sebanyak 31 (51.67%). Berarti sebagian besar karyawan memiliki tingkat pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan yang dilakukan.

Untuk pertanyaan ke-12 (X1.4) saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer dll. Terdapat 7 (11.67%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 6 (10.00%), responden menjawab S sebanyak 20 (33.33%) dan responden menjawab SS sebanyak 27 (45.00%). Berarti sebagian besar karyawan memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer dll.

Untuk pertanyaan ke-13 (X1.5) saya memiliki kemampuan bekerjasama dengan tim untuk menyelesaikan tugas perusahaan.

Terdapat 7 (11.67%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 7 (11.67%), responden menjawab S sebanyak 22 (36.67%) dan responden menjawab SS sebanyak 24 (40.00%). Berarti sebagian besar karyawan memiliki kemampuan bekerjasama dengan tim untuk menyelesaikan tugas perusahaan.

Untuk pertanyaan ke-14 (X1.6) saya mampu memberi masukan kepada tim untuk dapat menyelesaikan kendala dalam tugas yang diberikan. Terdapat 7 (11.67%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 9 (15.00%), responden menjawab S sebanyak 18 (30.00%) dan responden menjawab SS sebanyak 26 (43.33%). Berarti sebagian besar karyawan mampu memberi masukan kepada tim untuk dapat menyelesaikan kendala dalam tugas yang diberikan.

Untuk pertanyaan ke-15 (X1.7) saya selalu bersikap jujur dengan apa yang sudah diberikan oleh pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan. Terdapat 8 (13.33%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 3 (5.00%), responden menjawab S sebanyak 14 (23.33%) dan responden menjawab SS sebanyak 35 (58.33%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan selalu bersikap jujur dengan apa yang sudah diberikan oleh pinpinan dalam melaksanakan pekerjaan.

Untuk pertanyaan ke-16 (X1.8) saya menjalankan kode etik yang

ditentukan untuk menjaga kerahasiaan perusahaan. Terdapat 7 (11.67%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 6 (10.00%), responden menjawab S sebanyak 10 (16.67%) dan responden menjawab SS sebanyak 37 (61.67%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menjelankan kode etik yang ditentukan untuk menjaga kerahasiaan perusahaan.

Untuk pertanyaan ke-17 (X1.9) saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Terdapat 7 (11.67%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 5 (8.33%), responden menjawab S sebanyak 18 (30.00%) dan responden menjawab SS sebanyak 30 (50.00%). Berarti sebagian besar karyawan selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Untuk pertanyaan ke-18 (X1.10) saya mampu berkeaktivitas dalam bekerja. Terdapat 7 (11.67%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 6 (10.00%), responden menjawab S sebanyak 16 (26.67%) dan responden menjawab SS sebanyak 31 (51.67%). Berarti sebagian besar karyawan mampu berkeaktivitas dalam bekerja.

Dari hasil uraian tersebut diatas, dapat dilihat bahwa semua indikator variabel disiplin kerja tergolong baik, oleh karna itu dapat disimpulkan bahwa Kompetensi karyawan PT. Bank Tabungan Negara Tbk Kota Medan adalah baik.

4.1.5 Deskriptif Variabel Motivasi

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Dan Persentase
Berdasarkan Variabel motivasi

P	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	0	0	9	15	9	15	20	33.33	22	36.67	60	100
X2.2	0	0	7	11.67	1	1.67	20	33.33	32	53.33	60	100
X2.3	0	0	7	11.67	3	5	17	28.33	33	55	60	100
X2.4	0	0	7	11.67	5	8.33	23	38.33	25	41.67	60	100
X2.5	0	0	7	11.67	3	5	13	21.67	37	61.67	60	100
X2.6	0	0	7	11.67	2	3.33	17	28.33	34	56.67	60	100
X2.7	0	0	8	13.33	2	3.33	18	30	32	53.33	60	100
X2.8	0	0	8	13.33	6	10	21	35	25	41.67	60	100
X2.9	0	0	7	11.67	4	6.67	19	31.67	30	50	60	100
X2.10	0	0	8	13.33	4	6.67	18	30	30	50	60	100
X2.11	0	0	7	11.67	5	8.33	20	33.33	28	46.67	60	100
X2.12	0	0	7	11.67	2	3.33	18	30	33	55	60	100
X2.13	0	0	8	13.33	4	6.67	22	36.67	26	43.33	60	100
X2.14	0	0	7	11.67	13	21.67	16	26.67	24	40	60	100

Berdasarkan Tabel 4.6:

Untuk pertanyaan ke-19 (X2.1) Saya selalu melakukan sesuatu dengan lebih baik daripada yang dilakukan oleh rekan kerja lainnya. terdapat 9 (15.00%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 9 (15.00%), responden menjawab S sebanyak 20 (33.33%) dan responden menjawab SS sebanyak 22 (36.67%). Berarti sebagian besar karyawan selalu melakukan sesuatu lebih baik.

Untuk pertanyaan ke-20 (X2.2) karyawan yang malas bekerja akan diberikan sanksi atau teguran oleh pihak perusahaan. Terdapat 7 (11.67%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 1 (1.67%), responden menjawab S sebanyak 20 (33.33%) dan responden menjawab SS sebanyak 32 (53.33%). Berarti sebagian besar karyawan yang malas bekerja akan diberikan sanksi atau teguran oleh pihak perusahaan.

Untuk pertanyaan ke-21 (X2.3) perusahaan mengharapkan karyawan selalu mempunyai inovasi-inovasi untuk setiap target kedepannya. Terdapat 7 (11.67%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 3 (5.00%), responden menjawab S sebanyak 17 (28.33%) dan responden menjawab SS sebanyak 33 (55.00%). Berarti sebagian besar karyawan selalu mempunyai inovasi-inovasi untuk setiap target kedepannya.

Untuk pertanyaan ke-22 (X2.4) perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan untuk berkarya. Terdapat 7 (11.67%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 5 (8.33%), responden menjawab S sebanyak 23 (38.33%) dan responden menjawab SS sebanyak 25 (41.67%). Hal ini menunjukan bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan untuk berkarya.

Untuk pertanyaan ke-23 (X2.5) saya bekerja dengan sungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan. Terdapat 7 (11.67%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 3 (5.00%), responden menjawab S sebanyak 13 (21.67%) dan responden menjawab SS sebanyak 37 (61.67%). Berarti sebagian besar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan.

Untuk pertanyaan ke-24 (X2.6) saya memberikan kemampuan yang saya miliki secara optimal dalam bekerja. Terdapat 7 (11.67%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 2 (3.33%), responden menjawab S sebanyak 17 (28.33%) dan responden menjawab SS sebanyak 34 (56.67%). Berarti sebagian besar karyawan memberikan kemampuan yang dimiliki secara optimal dalam bekerja.

Untuk pertanyaan ke-25 (X2.7) saya berusaha dengan sungguh-sungguh untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Terdapat 8 (13.33%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 2 (3.33%), responden menjawab S sebanyak 18 (30.00%) dan responden menjawab SS sebanyak 32 (53.33%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berusaha dengan sungguh-sungguh untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Untuk pertanyaan ke-26 (X2.8) saya menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi. Terdapat 8 (13.33%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 6 (10.00%), responden menjawab S sebanyak 21 (35.00%) dan responden menjawab SS sebanyak 25 (41.67%). Dengan demikian sebagian besar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi.

Untuk pertanyaan ke-27 (X2.9) saya bekerja dengan maksimal untuk dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Terdapat 7 (11.67%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 4 (6.67%), responden menjawab S sebanyak 19 (31.67%) dan responden menjawab SS sebanyak 30 (50.00%). Berarti sebagian besar karyawan bekerja dengan maksimal untuk dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Untuk pertanyaan ke-28 (X2.10) saya berusaha keras dengan baik untuk memajukan perusahaan. Terdapat 8 (13.33%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 4 (6.67%), responden menjawab S sebanyak 18 (30.00%) dan responden menjawab SS sebanyak 30 (50.00%). Berarti sebagian besar karyawan berusaha keras dengan baik untuk

memajukan perusahaan.

Untuk pertanyaan ke-29 (X2.11) saya bersedia untuk menjalin hubungan kerja dan bekerjasama dengan pihak lain dalam rangka menyelesaikan tugas sesuai dengan fungsinya. Terdapat 7 (11.67%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 5 (8.33%), responden menjawab S sebanyak 20 (33.33%) dan responden menjawab SS sebanyak 28 (46.67%). Berarti sebagian besar karyawan bersedia untuk menjalin hubungan kerja dan bekerjasama dengan pihak lain dalam rangka menyelesaikan tugas sesuai dengan fungsinya.

Untuk pertanyaan ke-30 (X2.12) saya merasa senang karena diperusahaan ini hubungan atasan dengan bawahan terjalin dengan baik. Terdapat 7 (11.67%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 2 (3.33%), responden menjawab S sebanyak 18 (30.00%) dan responden menjawab SS sebanyak 33 (55.00%). Berarti sebagian besar karyawan merasa senang karena diperusahaan ini hubungan dengan bawahan terjalin dengan baik.

Untuk pertanyaan ke-31 (X2.13) efisiensi waktu saya utamakan dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Terdapat 8 (13.33%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 4 (6.67%), responden menjawab S sebanyak 22 (36.67%) dan responden menjawab SS sebanyak 26 (43.33%). Berarti sebagian besar karyawan mengutamakan efisiensi waktu dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Untuk pertanyaan ke-32 (X2.14) saya sering menggunakan waktu luang yang ada untuk berdiskusi dengan pimpinan atau rekan kerja tentang

pekerjaan yang telah saya selesaikan. Terdapat 7 (11.67%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 13 (21.67%), responden menjawab S sebanyak 16 (26.67%) dan responden menjawab SS sebanyak 24 (40.00%). Berarti sebagian besar karyawan sering menggunakan waktu luang yang ada untuk berdiskusi dengan pimpinan atau rekan kerja tentang pekerjaan yang telah diselesaikan.

Dari hasil uraian tersebut diatas, dapat dilihat bahwa semua indikator variabel disiplin kerja tergolong baik, oleh karna itu dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan PT. Bank Tabungan Negara Tbk Kota Medan adalah baik.

4.1.6 Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Dan Persentase
Berdasarkan Variabel disiplin kerja

P	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X3.1	0	0	7	11.67	2	3.33	19	31.67	32	53.33	60	100
X3.2	0	0	7	11.67	5	8.33	17	28.33	31	51.67	60	100
X3.3	0	0	7	11.67	3	5	22	36.67	28	46.67	60	100
X3.4	0	0	7	11.67	4	6.67	23	38.33	26	43.33	60	100
X3.5	0	0	7	11.67	1	1.67	16	26.67	36	60	60	100
X3.6	0	0	7	11.67	3	5	19	31.67	31	51.67	60	100
X3.7	0	0	7	11.67	3	5	14	23.33	36	60	60	100
X3.8	0	0	8	13.33	2	3.33	18	30	32	53.33	60	100

Berdasarkan Tabel 4.7:

Untuk pertanyaan ke-33 (X3.1) saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja, sesuai aturan waktu yang ditetapkan perusahaan. Terdapat 7 (11.67%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 2 (3.33%), responden menjawab S sebanyak 19 (31.67%) dan responden menjawab SS sebanyak 32 (53.33%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan hadir tepat waktu

saat bekerja, sesuai aturan yang ditetapkan perusahaan.

Untuk pertanyaan ke-34 (X3.2) saya tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa memberikan alasan yang jelas. Terdapat 7 (11.67%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 5 (8.33%), responden menjawab S sebanyak 17 (28.33%) dan responden menjawab SS sebanyak 31 (51.67%). Dengan demikian sebagian karyawan tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa memberikan alasan yang jelas.

Untuk pertanyaan ke-35 (X3.3) saya tidak pernah mengulur waktu masuk kembali setelah istirahat. Terdapat 7 (11.67%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 3 (5.00%), responden menjawab S sebanyak 22 (36.67%) dan responden menjawab SS sebanyak 28 (46.67%). Berarti sebagian besar karyawan tidak pernah mengulur waktu masuk kembali setelah istirahat.

Untuk pertanyaan ke-36 (X3.4) saya selalu memanfaatkan jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Terdapat 7 (11.67%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 4 (6.67%), responden menjawab S sebanyak 23 (38.33%) dan responden menjawab SS sebanyak 26 (43.33%). Berarti sebagian besar karyawan selalu memanfaatkan jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Untuk pertanyaan ke-37 (X3.5) saya selalu menggunakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Terdapat 7 (11.67%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 1 (1.67%), responden menjawab S sebanyak 16 (26.67%) dan responden menjawab SS sebanyak 36 (60.00%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan selalu menggunakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Untuk pertanyaan ke-38 (X3.6) saya selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan. Terdapat 7 (11.67%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 3 (5.00%), responden menjawab S sebanyak 19 (31.67%) dan responden menjawab SS sebanyak 31 (51.67%). Berarti sebagian besar karyawan selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan.

Untuk pertanyaan ke-39 (X3.7) saya menerapkan peraturan perusahaan dengan tidak membocorkan data-data perusahaan yang dianggap penting. Terdapat 7 (11.67%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 3 (5.00%), responden menjawab S sebanyak 14 (23.33%) dan responden menjawab SS sebanyak 36 (60.00%). Berarti sebagian besar karyawan menerapkan peraturan perusahaan dengan tidak membocorkan data-data perusahaan yang dianggap penting.

Untuk pertanyaan ke-40 (X3.8) izin dari atasan diperlukan apabila karyawan hendak meninggalkan lingkungan kerja. Terdapat 8 (13.33%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 2 (3.33%), responden menjawab S sebanyak 18 (30.00%) dan responden menjawab SS sebanyak 32 (53.33%). Berarti sebagian besar karyawan izin kepada atasan bila hendak meninggalkan lingkungan kerja.

Dari hasil uraian tersebut diatas, dapat dilihat bahwa semua indikator variabel disiplin kerja tergolong baik, oleh karna itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Tbk Kota Medan adalah baik.

4.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas terhadap residual dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Tingkat signifikansi yang digunakan $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan adalah melihat angka probabilitas p , dengan ketentuan sebagai berikut.

Jika nilai probabilitas $p \geq 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi.

Jika probabilitas $< 0,05$, maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.

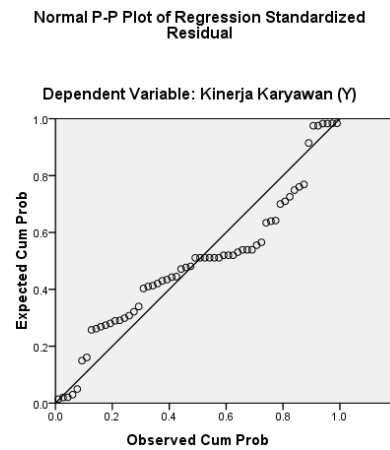
Tabel 4.8 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.47758876
Most Extreme Differences	Absolute	.166
	Positive	.166
	Negative	-.135
Kolmogorov-Smirnov Z		1.289
Asymp. Sig. (2-tailed)		.072
Exact Sig. (2-tailed)		.064
Point Probability		.000

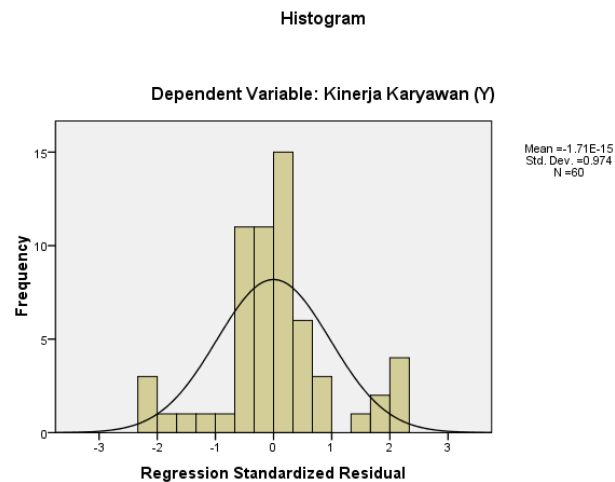
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 4.8, diketahui nilai probabilitas p atau *Exact. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,064. Karena nilai probabilitas p , yakni 0,064, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal.



Gambar 4.1 Uji Normalitas *Normal Probability Plot*



Gambar 4.2 Uji Normalitas Histogram

Gambar 4.1 merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan *normal probability plot*, sementara pada Gambar 4.2 merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan histogram. Diketahui pada Gambar 4.1, titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, sementara pada Gambar 4.2, terlihat kurva berbentuk kurva normal, sehingga data berdistribusi normal.

4.2.2 Uji Multikolinearitas

Untuk memeriksa apakah terjadi multikolinearitas atau tidak dapat dilihat

dari nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai VIF yang lebih dari 10 diindikasikan suatu variabel bebas terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2013).

Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi (X1)	.737	1.356
Motivasi (X2)	.750	1.333
Disiplin Kerja (X3)	.755	1.324

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 4.9, dikarenakan seluruh nilai VIF < 10, maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Dalam pengamatan ini untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara uji statistik Glejser.

Uji statistik Glejser dipilih karena lebih dapat menjamin keakuratan hasil dibandingkan dengan uji grafik plot yang dapat menimbulkan bias. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai *absolute* residualnya terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak di antara data pengamatan dapat dijelaskan dengan menggunakan koefisien signifikansi. Koefisien signifikansi harus dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang

ditetapkan sebelumnya (5%). Apabila koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (homoskedastisitas). Jika koefisien signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.10
Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.800	.265		3.018	.004
Kompetensi (X1)	-.036	.056	-.096	-.633	.529
Motivasi (X2)	-.044	.057	-.115	-.765	.448
Disiplin Kerja (X3)	-.035	.056	-.093	-.622	.537

a. Dependent Variable: abs_res

Berdasarkan Tabel 4.10, diketahui seluruh nilai *Sig.* Glejser dari kompetensi, motivasi, disiplin kerja di atas 0,05, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Analisis regresi linear berganda digunakan bila jumlah variabel independennya minimal berjumlah sebanyak 2 variabel independen. Penggunaan analisis regresi linear berganda dimaksudkan untuk menentukan pengaruh variabel bebas yang biasa disebut dengan *X* terhadap variabel tak bebas yang biasa disebut dengan *Y*. Tabel 4.10 merupakan hasil analisis regresi linear berganda.

Tabel 4.11
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.032	.372		-.085	.932		
	Kompetensi (X1)	.345	.079	.370	4.355	.000	.737	1.356
	Motivasi (X2)	.342	.080	.360	4.279	.000	.750	1.333
	Disiplin Kerja (X3)	.317	.079	.337	4.020	.000	.755	1.324

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.11, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = -0.032 + 0.345X_1 + 0.342X_2 + 0.317X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut:

- ⇒ Diketahui nilai konstanta adalah -0.032. Nilai tersebut dapat diartikan apabila kompetensi, motivasi, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan, maka nilai variabel dependen kinerja karyawan adalah -0.032.
- ⇒ Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel kompetensi adalah 0.345, yakni bernilai positif. Hal ini berarti ketika kompetensi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan cenderung meningkat sebesar 0.345.
- ⇒ Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel motivasi adalah 0.342, yakni bernilai positif. Hal ini berarti ketika motivasi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan cenderung meningkat sebesar 0.342.

⇒ Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel disiplin kerja adalah 0.317, yakni bernilai positif. Hal ini berarti ketika disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan cenderung meningkat sebesar 0.317.

4.3 Uji Hipotesis

4.3.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel tak bebas kinerja karyawan.

Tabel 4.12
Uji Pengaruh Simultan dengan Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.729	3	10.576	44.011	.000 ^a
	Residual	13.457	56	.240		
	Total	45.186	59			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.12, diketahui nilai F hitung 44,011 dan nilai *Sig.* adalah 0,000. Diketahui nilai F hitung $44,011 > F$ tabel 2,769 dan nilai *Sig* adalah $0,000 < 0,05$, maka kompetensi, motivasi, disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel 4.16 menyajikan nilai koefisien regresi, serta nilai statistik t untuk pengujian pengaruh secara parsial.

Tabel 4.13
Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.032	.372		-.085	.932		
	Kompetensi (X1)	.345	.079	.370	4.355	.000	.737	1.356
	Motivasi (X2)	.342	.080	.360	4.279	.000	.750	1.333
	Disiplin Kerja (X3)	.317	.079	.337	4.020	.000	.755	1.324

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.13 diperoleh hasil:

- ⇒ Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel kompetensi adalah 0.345, yakni bernilai positif. Hal ini berarti kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Diketahui statistik t atau t hitung dari kompetensi adalah 4.355 dan nilai Sig. adalah 0.000, yakni < tingkat signifikansi 0,05, maka kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga disimpulkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- ⇒ Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel motivasi adalah 0.342, yakni bernilai positif. Hal ini berarti motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Diketahui statistik t atau t hitung dari motivasi adalah 4.279 dan nilai Sig. adalah 0.000, yakni < tingkat signifikansi 0,05, maka motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga disimpulkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- ⇒ Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel disiplin kerja adalah 0.317, yakni bernilai positif. Hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Diketahui statistik t atau t hitung

dari disiplin kerja adalah 4.02 dan nilai Sig. adalah 0.000, yakni < tingkat signifikansi 0,05, maka disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan suatu nilai (nilai proporsi) yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel tak bebas.

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.702	.686	.49021

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.14, diketahui nilai koefisien determinasi (*R-Square*) adalah 0,702. Nilai tersebut dapat diartikan variabel kompetensi, motivasi, disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 70,2% sisanya sebesar 100% - 70,2% = 29,8% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

4.4 PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ada empat (4) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

4.4.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel kompetensi adalah 0.345,

yakni bernilai positif. Hal ini berarti kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Diketahui statistik t atau t hitung dari kompetensi adalah 4.355 dan nilai Sig. adalah 0.000, yakni < tingkat signifikansi 0,05, maka kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik juga kinerja yang dilakukan oleh karyawan untuk dapat memajukan perusahaan.

Menurut Armstrong dan Baron dalam buku Wibowo (2010) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Personal factors, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu. (Mulyasa, 2003) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Hal ini menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yuliana, 2017) Budiman et al (2019), (Suci & Yulia, 2020), (Tanjung, 2021), (Kurnia & Daulay, 2021), (Hafni, 2020) (Bukhari & Pasaribu, 2020), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Andriyani et al., 2021), (Harimbi & Andronicus, 2022), (Ataunur & Ariyanto, 2016) (Sholehatusya'diah, 2021), (Hafsah & Sulasmi, 2016) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.4.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel motivasi adalah 0.342, yakni bernilai positif. Hal ini berarti motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Diketahui statistik t atau t hitung dari motivasi adalah 4.279 dan nilai Sig. adalah 0.000, yakni < tingkat signifikansi 0,05, maka motivasi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi seseorang akan mempengaruhi kinerja orang tersebut, keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang akan memicu semangat yang tinggi dan semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik pula kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut, sehingga akan membantu mencapai tujuan perusahaan.

Menurut L. Marthis dan Jackson (2006) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Usaha yang dicurahkan, yaitu terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas. (Hasibuan, 1999) Mengemukakan bahwa Motivasi merupakan dorongan seseorang melakukan kegiatan tertentu, motivasi juga merupakan dorongan gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Hal ini menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suci & Yulia, 2020) (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Andriyani et al., 2021), (Saripuddin & Handayani, 2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.4.3 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja.

Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel disiplin kerja adalah 0.317, yakni bernilai positif. Hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Diketahui statistik t atau t hitung dari disiplin kerja adalah 4.02 dan nilai Sig. adalah 0.000, yakni < tingkat signifikansi 0,05, maka disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan perusahaan yang mampu mentaati peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan untuk dapat disiplin dalam bekerja akan berdampak dengan kemajuan perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Amstrong dan Baron dalam buku Wibowo (2010) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Nilai-nilai dominan yaitu ada sejumlah values utama yang organisasi anjurkan dan mengharapkan kepada para anggota organisasi untuk menyumbangkan, misalnya kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah, dan efisiensi yang tinggi. Kemudian Norma-norma yaitu standar-standar perilaku yang ada, mencakup pedoman tentang beberapa banyak pekerjaan yang harus dilaksanakan dan pembuatan apa saja yang boleh dan tidak boleh dilakukan. Hal ini menyimpulkan bahwa Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saripuddin & Handayani, 2017), Budiman et al (2019), Suci & Yulia (2020), Harahap & Tirtayasa (2020), N. Sari (2021), A.A Tanjung (2021) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.4.4 Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja

Berdasarkan Hasil perhitungan pada Tabel 4.15, diketahui nilai F hitung 44,011 dan nilai *Sig.* adalah 0,000. Diketahui nilai F hitung $44,011 > F$ tabel 2,769 dan nilai *Sig* adalah $0,000 < 0,05$, maka kompetensi, motivasi, disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian ini menunjukkan bahwa seorang karyawan yang memiliki

ketiga faktor yaitu kompetensi yang baik, motivasi yang tinggi, dan disiplin yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut untuk dapat memajukan perusahaan dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Menurut L. Marthis dan Jackson (2016) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan individual, terdiri dari beberapa komponen yaitu bakat, minat dan faktor kepribadian. Kemudian Usaha yang dicurahkan, yaitu terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas. Hal ini menyimpulkan bahwa Kompetensi, Motivasi dan Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Budiman et al, 2019), (Andriyani et al., 2021), (Harimbi & Andronicus, 2022), menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Tbk Kota Medan, dengan responden yang berjumlah 60 orang karyawan, hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Kota Medan.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Kota Medan.
3. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Kota Medan.
4. Kompetensi, motivasi, disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 SARAN

Dari kesimpulan penelitian ini dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT. Bank Tabungan Negara Tbk Kota Medan memberikan apresiasi terhadap karyawan yang telah memiliki prestasi atau kompetensi yang baik, dan terus memberikan dukungan serta pelatihan-pelatihan maupun diskusi aktif untuk meningkatkan kompetensi terhadap karyawan yang belum memiliki kompetensi yang baik, agar bersemangat untuk memiliki kompetensi yang lebih baik lagi.

2. Sebaiknya PT. Bank Tabungan Negara Tbk Kota Medan meningkatkan motivasi kerja dengan cara melakukan memberikan pengakuan, dan memberikan kompensasi atas kinerja karyawan.
3. Sebaiknya PT. Bank Tabungan Negara Tbk Kota Medan meningkatkan selalu memperhatikan disiplin kerja karyawan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan reward dan punishment, serta memberikan pelatihan secara periodik atau berkala.
4. Sebaiknya PT. Bank Tabungan Negara Tbk Kota Medan meningkatkan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja sehingga karyawan semakin meningkatkan kinerja pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Kota Medan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Adapun yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini hanya terdiri dari variabel Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja. Sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.
- b. Dalam penelitian ini data yang dihasilkan hanya dari instrumen kuesioner yang didasarkan pada persepsi jawaban responden, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen kuesioner secara tertulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., & Arif, M. (2021). Studi Kinerja Pegawai: Antaseden Motivasi dan Beban Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Sumatera Utara. *Prosiding Seminar Nasional* ..., 2(1), 463–474. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/snk/article/view/8308><http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/snk/article/download/8308/6157>
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Afandi, A. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Deepublish.
- Agustina, W., & Bismala, L. (2014). Dampak Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1), 125–136.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Alfian, A., & Afrial, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pundi*, 3(2), 91. <https://doi.org/10.31575/jp.v3i2.169>
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3367>
- Andriyani, P., Siddiq, D. M., Hardjowikarto, D., & Elyani, N. D. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 5,(2), 189–198.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Journal of Hunan University Natural Sciences*, 265–276.

<https://journal.uui.ac.id/icabe/article/view/14723>

- Arikunto, A. (2010). *Prosedur Penelitian*. Erlangga PT. Rineka Ciptaan.
- As'ad, A. (2004). *Psikologi Industri*. Liberty.
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2), 135–150. <https://doi.org/10.35917/tb.v16i2.33>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.
- Budiman, N. P., Saerang, I. S., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (P. P.Rahayu (ed.)). PT. Indeks.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Jumaniora*, 4(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Ferine, K. F., & Ermiati, C. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Ukm Binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Cabang Medan. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(2), 115–120. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i2.5587>
- Gani, I. M. H., Razak, M., & Badaruddin. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kota Makassar. *NMar*, 2, 59–72.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(02), 634. <https://hsgm.saglik.gov.tr/depo/birimler/saglikli-beslenme-hareketli-hayat->

db/Yayinlar/kitaplar/diger-kitaplar/TBSA-Beslenme-Yayini.pdf

- Hafni, E. (2020). Pengaruh Supervisi Dan Kompetensi Melalui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Man se-Kota Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 1–9. <https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4388>
- Hafsah, H., & Sulasmi, E. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Tamwil*, 1(1), 27. <https://doi.org/10.31958/jtm.v1i1.317>
- Handayani, S., & Daulay, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Harimbi, M. R., & Andronicus, M. (2022). Performance Of PT . Anugrah Prima Medan Pengaruh Disiplin Kerja , Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Anugrah Prima Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(3), 1444–1449.
- Hasibuan, M. S. . (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (1999). *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. Penerbit Erlangga.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 3, 1–21.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Kanditha, E. S. (2021). The effect of organizational justice on employee performance by job satisfaction as an intervening variable. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.24036/jkmb.11219200>

- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu Ilmu Bisnis*. Ciptapustaka Media Perintis.
- Kurnia, E., & Daulay, R. (2021). Analisis Dampak Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 301–306.
- L.Mathis, R., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2009). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kerjasama tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. 1(1), 2374–2376.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Moehariono, D. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Edisi Revi). Rajawali Press.
- Mulyasa, E. (2003). *Kompetensi, Konsep, Karakteristik, Dan Implementasi*. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat Sutan Napsan Nasution Sjahril Effendy Pasaribu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2), 665–669. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i2.186>
- Rivai, & Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 No.1, 1–15.
- Rostini, Mukhtiali, M. H., Yasin, N. A., & Nurdin, J. (1983). Pengaruh Disiplin

Kerja, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo IV Cabang Makassar. *Chem. Lerr.*, 12(July), 321–324

- Sabrina, R. (2021). *Peranan Manajemen SDM Dalam Organisasi*. UMSU Press.
- Saputra, I. P. A., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 4(2), 666–670. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.92>
- Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2019). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124–133. <https://doi.org/10.30596/jimb.v19i2.2146>
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 2(1), 420–429.
- Sholehatusya'diah, S. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>
- Siagian, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Singodimedjo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SMMAS.
- Suci, E., & Yulia, Y. A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar). *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Pendidikan*, 7(1), 76–82. <https://doi.org/10.36587/exc.v7i1.628>
- Sugiyono, S. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pert)*. KENCANA Prenamedia Group.
- Tanjung, H. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 761–768.
- Thalib, N., Modding, B., & Kalla, R. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar. *Tata Kelola*, 7.

- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL DIALOGIKA Manajemen Dan Administrasi*, 3(1), 10–20. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v3i1.2112>
- Wibowo, W. (2007). *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, W. (2010). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press.
- Wondal, R. R., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Artha Graha Internasional Cabang Sam Ratulangi Manado Tbk. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5157–5166.
- Yuliana, Y. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan pada PT. Haluan Star Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2), 135–150.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 61–72.
- Yusuf, T., & Suci, G. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 2 Penajam Paser Utara. *Jurnal GeoEkonomi*, 9(2), 117–132. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v9i2.23>

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Widya Oktari
Tempat/Tgl Lahir : Medan, 06 Oktober 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jln. Jermal 8 No.5 Medan Denai, Kota Medan
Anak ke : 5 (lima)
No. Telephone : 081992727531
Email : widyaoktari730@gmail.com

Nama Orang Tua

Ayah : Iskandar
Ibu : Asnita

Nama Saudara Kandung

Kakak : Reni Anggraini
Kakak : Maya Puspita Sari
Kakak : Deby Purnama Sari
Abang : Ari Ramadhani

Pendidikan

1. SD Negeri 067241 Medan
2. SMP Negeri 23 Medan
3. SMA Negeri 10 Medan
4. Kuliah Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2018

Medan, September 2022

Widya Oktari

KUESIONER PENELITIAN

Dengan Hormat,

Bersama ini, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Tbk Kota Medan”. Info ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan Terima Kasih.

A. Petunjuk Penelitian

- a) Kuesioner ini hanya bertujuan mengumpulkan data untuk sebagai bahan skripsi mendapatkan gelar kesarjanaan manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU.
- b) Berilah Tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/I pilih sesuai dengan keadaan, pendapat, dan perasaan Bapak/Ibu/Saudara/I, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
- c) Atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/I, saya ucapkan terima kasih.

B. Identitas Responden Mohon diisi dengan memberikan tanda checklist (√) pada pernyataan pilihan dan menjawab secara singkat dan jelas pada pertanyaan isian.

1. No Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki- Laki Perempuan
3. Usia : 21-30 31-40 41-50 ≥51
4. Tingkat Pendidikan : SMA/SMK Diploma S1 S2
5. Masa Kerja : ≤5 Thn 5-10 Thn 10-15Thn ≥15 Thn

C. Keterangan

- SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 KS : Kurang Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

A. KINERJA KARYAWAN

No	PERNYATAAN	PERTIMBANGAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Kerja						
1.	Saya memiliki pemahaman tentang pekerjaan yang dilimpahkan, sehingga kualitas hasil kerja saya memuaskan					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan					
Kuantitas Kerja						
3.	Kuantitas hasil kerja yang saya selesaikan sudah sesuai dengan standar rencana kerja					
4.	Saya memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
Keandalan Kerja						
5.	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan perusahaan					
6.	Saya selalu berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan					
Sikap Kerja						
7.	Saya selalu cermat dan berhati-hati dalam melakukan pekerjaan					
8.	Saya bekerjasama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					

B. KOMPETENSI

No	PERNYATAAN	PERTIMBANGAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Keterampilan						
1.	Saya mampu mengerjakan tugas dengan mudah karena keterampilan yang saya miliki					
2.	Saya mampu mengerjakan tugas dengan mudah karena keterampilan yang saya miliki					
3.	Saya memiliki tingkat pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan					
4.	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer dll					
Peran Sosial						
5.	Saya memiliki kemampuan bekerjasama dengan tim untuk menyelesaikan tugas perusahaan					

6.	Saya mampu memberi masukan kepada tim untuk dapat menyelesaikan kendala dalam tugas yang diberikan					
Citra Diri						
7.	Saya selalu bersikap jujur dengan apa yang sudah diberikan oleh pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan					
8.	Saya menjalankan kode etik yang ditentukan untuk menjaga kerahasiaan perusahaan					
Sikap						
9.	Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan					
10.	Saya mampu berkreaitivitas dalam bekerja					

C. MOTIVASI

No	PERNYATAAN	PERTIMBANGAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kerja Keras						
1.	Saya selalu melakukan sesuatu dengan lebih baik daripada yang dilakukn oleh rekan kerja lainnya					
2.	Karyawan yang malas bekerja akan diberikan sanksi atau teguran oleh pihak perusahaan					
Orientasi Masa Depan						
3.	Perusahaan mengharapkan karyawan selalu mempunyai inovasi-inovasi untuk setiap target kedepannya					
4.	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan untuk berkarya					
Ketekunan						
5.	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan					
6.	Saya memberikan kemampuan yang saya miliki secara optimal dalam bekerja					
Usaha Untuk Maju						
7.	Saya berusaha dengan sungguh-sungguh untuk menyelesaikan tugas yang diberikan					
8.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					
Tingkat Cita-cita						
9.	Saya bekerja dengan maksimal untuk dapat meningkatkan produktivitas perusahaan					
10.	Saya berusaha keras dengan baik untuk memajukan perusahaan					
Hubungan Dengan Rekan Kerja						

11.	Saya bersedia untuk menjalin hubungan kerja dan bekerjasama dengan pihak lain dalam rangka menyelesaikan tugas sesuai dengan fungsinya					
12.	Saya merasa senang karena diperusahaan ini hubungan atasan dengan bawahan terjalin dengan baik					
13.	Efesiensi waktu saya utamakan dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi					
14.	Saya sering menggunakan waktu luang yang ada untuk berdiskusi dengan pimpinan atau rekan kerja tentang pekerjaan yang telah saya selesaikan					

D. Disiplin Kerja

No	PERNYATAAN	PERTIMBANGAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kehadiran Karyawan						
1.	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja, susuai aturan waktu yang ditetapkan perusahaan					
2.	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa memberikan alasan yang jelas					
Ketetapan Jam Kerja						
3.	Saya tidak pernah mengulur waktu masuk kembali setelah istirahat					
4.	Saya selalu memanfaatkan jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
Mengenakan Pakaian Kerja dan Tanda Pengenal						
5.	Saya selalu menggunakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
6.	Saya selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan					
Ketaatan Karyawan Terhadap Peraturan						
7.	Saya menerapkan peraturan perusahaan dengan tidak membocorkan data-data perusahaan yang dianggap penting					
8.	Izin dari atasan diperlukan apabila karyawan hendak meninggalkan lingkungan kerja					

HASIL DATA KUESIONER RESPONDEN

Tabulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Responden	Kinerja Karyawan (Y)								Total
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	
1	5	4	5	4	3	5	5	5	36
2	4	3	3	4	2	3	3	3	25
3	4	5	5	4	4	5	5	5	37
4	5	5	5	4	3	5	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	4	4	4	4	3	3	4	5	31
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	5	5	5	5	4	5	5	5	39
10	3	4	3	3	1	2	5	4	25
11	5	5	5	4	5	4	5	5	38
12	4	4	4	4	5	5	5	5	36
13	5	5	4	4	4	4	5	4	35
14	5	4	5	5	3	5	5	3	35
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	2	2	2	2	2	2	2	2	16
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	4	5	5	5	4	4	5	4	36
19	5	5	5	5	3	4	5	5	37
20	4	5	4	5	3	4	5	5	35
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	4	4	4	5	4	5	4	4	34
23	5	4	5	5	4	5	5	4	37
24	5	5	5	5	5	5	4	5	39
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	2	2	2	2	2	2	2	2	16
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	5	5	4	5	4	5	4	4	36
30	5	5	5	5	4	4	4	4	36
31	4	5	5	4	4	4	5	4	35
32	5	4	5	5	4	4	4	5	36
33	2	2	2	2	2	2	2	2	16
34	5	5	5	5	5	5	5	5	40
35	4	4	4	4	3	4	5	4	32
36	5	5	4	4	5	5	5	5	38
37	4	4	4	5	3	4	5	5	34
38	4	4	4	4	3	4	4	4	31
39	4	5	4	4	4	4	5	4	34
40	5	3	3	3	4	4	5	5	32

Tabulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kompetensi (X1)

No Responden	Kompetensi (X1)										Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	30
3	4	3	4	3	5	4	3	5	5	5	41
4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	3	4	5	3	4	3	4	5	3	3	37
11	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
14	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
15	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
19	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
20	4	3	4	4	4	3	5	3	4	4	38
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	3	5	5	4	3	4	4	5	4	4	41
23	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	43
24	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
25	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	34
29	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
30	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
31	5	3	3	5	4	5	5	5	5	4	44
32	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	46
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	42
36	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
37	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	47
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	43
40	4	5	5	3	3	5	5	5	5	4	44
41	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	46

Tabulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Motivasi (X2)

No	Motivasi (X2)														Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	
1	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	66
2	2	4	3	3	4	4	4	2	3	2	4	4	4	3	46
3	5	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	5	4	4	55
4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
7	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	54
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
10	3	5	5	4	5	5	3	4	4	4	3	3	4	3	55
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
13	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
14	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	61
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
18	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	60
19	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	69
20	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
22	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	60
23	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	59
24	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
28	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	58
29	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	63
30	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
31	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	60
32	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	65
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
35	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	58
36	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	63
37	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	60
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
39	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	59
40	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	55
41	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	61
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
45	2	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	59
46	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	65
47	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	64

Uji Validitas dan Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.963	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	29.1167	37.698	.913	.955
Y1.2	29.1167	37.630	.899	.956
Y1.3	29.1833	37.237	.902	.955
Y1.4	29.1667	37.734	.867	.957
Y1.5	29.6500	38.028	.742	.966
Y1.6	29.2500	37.072	.888	.956
Y1.7	28.9500	38.387	.814	.961
Y1.8	29.1333	38.016	.848	.959

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.979	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	37.5167	71.406	.931	.976
X1.2	37.4167	72.383	.864	.978
X1.3	37.4000	71.803	.879	.978
X1.4	37.4833	71.542	.908	.977
X1.5	37.5500	71.913	.895	.977
X1.6	37.5500	71.675	.877	.978
X1.7	37.3333	71.107	.891	.977
X1.8	37.3167	71.068	.890	.977
X1.9	37.4167	71.230	.921	.976
X1.10	37.4167	70.925	.924	.976

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.983	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	54.4167	144.891	.803	.984
X2.2	54.0500	144.353	.907	.982
X2.3	54.0667	143.724	.905	.982
X2.4	54.2333	144.351	.896	.982
X2.5	54.0000	143.627	.896	.982
X2.6	54.0333	143.660	.917	.982
X2.7	54.1000	143.278	.900	.982
X2.8	54.2833	143.325	.897	.982
X2.9	54.1333	143.067	.935	.981

X2.10	54.1667	142.785	.909	.982
X2.11	54.1833	143.983	.894	.982
X2.12	54.0500	144.150	.899	.982
X2.13	54.2333	144.046	.877	.982
X2.14	54.3833	144.003	.853	.983

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.978	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	29.6500	42.774	.916	.975
X3.2	29.7167	42.376	.916	.975
X3.3	29.7333	43.114	.893	.976
X3.4	29.7833	42.851	.917	.975
X3.5	29.5667	42.623	.930	.974
X3.6	29.6833	42.695	.914	.975
X3.7	29.6000	42.583	.903	.975
X3.8	29.6833	42.627	.885	.976

Lampiran Statistik Deskriptif

P	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1.1	0	0	6	10	2	3.33	23	38.33	29	48.33	60	100
Y1.2	0	0	6	10	3	5	21	35	30	50	60	100
Y1.3	0	0	6	10	6	10	19	31.67	29	48.33	60	100
Y1.4	0	0	6	10	5	8.33	20	33.33	29	48.33	60	100
Y1.5	1	1.67	8	13.33	15	25	19	31.67	17	28.33	60	100
Y1.6	0	0	7	11.67	6	10	20	33.33	27	45	60	100
Y1.7	0	0	6	10	2	3.33	13	21.67	39	65	60	100
Y1.8	0	0	6	10	4	6.67	20	33.33	30	50	60	100

P	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	0	0	7	11.67	6	10	2	36.67	2	41.67	60	100
X1.2	0	0	7	11.67	4	6.67	2	33.33	2	48.33	60	100
X1.3	0	0	7	11.67	5	8.33	1	28.33	3	51.67	60	100
X1.4	0	0	7	11.67	6	10	2	33.33	2	45	60	100
X1.5	0	0	7	11.67	7	11.67	2	36.67	2	40	60	100
X1.6	0	0	7	11.67	9	15	1	30	2	43.33	60	100
X1.7	0	0	8	13.33	3	5	1	23.33	3	58.33	60	100
X1.8	0	0	7	11.67	6	10	1	16.67	3	61.67	60	100
X1.9	0	0	7	11.67	5	8.33	1	30	3	50	60	100
X1.10	0	0	7	11.67	6	10	1	26.67	3	51.67	60	100

P	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	0	0	9	15	9	15	20	33.33	22	36.67	60	100
X2.2	0	0	7	11.67	1	1.67	20	33.33	32	53.33	60	100
X2.3	0	0	7	11.67	3	5	17	28.33	33	55	60	100
X2.4	0	0	7	11.67	5	8.33	23	38.33	25	41.67	60	100
X2.5	0	0	7	11.67	3	5	13	21.67	37	61.67	60	100
X2.6	0	0	7	11.67	2	3.33	17	28.33	34	56.67	60	100
X2.7	0	0	8	13.33	2	3.33	18	30	32	53.33	60	100
X2.8	0	0	8	13.33	6	10	21	35	25	41.67	60	100
X2.9	0	0	7	11.67	4	6.67	19	31.67	30	50	60	100
X2.10	0	0	8	13.33	4	6.67	18	30	30	50	60	100
X2.11	0	0	7	11.67	5	8.33	20	33.33	28	46.67	60	100
X2.12	0	0	7	11.67	2	3.33	18	30	33	55	60	100
X2.13	0	0	8	13.33	4	6.67	22	36.67	26	43.33	60	100
X2.14	0	0	7	11.67	13	21.67	16	26.67	24	40	60	100

P	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X3.1	0	0	7	11.67	2	3.33	19	31.67	32	53.33	60	100
X3.2	0	0	7	11.67	5	8.33	17	28.33	31	51.67	60	100
X3.3	0	0	7	11.67	3	5	22	36.67	28	46.67	60	100
X3.4	0	0	7	11.67	4	6.67	23	38.33	26	43.33	60	100
X3.5	0	0	7	11.67	1	1.67	16	26.67	36	60	60	100
X3.6	0	0	7	11.67	3	5	19	31.67	31	51.67	60	100
X3.7	0	0	7	11.67	3	5	14	23.33	36	60	60	100
X3.8	0	0	8	13.33	2	3.33	18	30	32	53.33	60	100

Lampiran Uji Normalitas

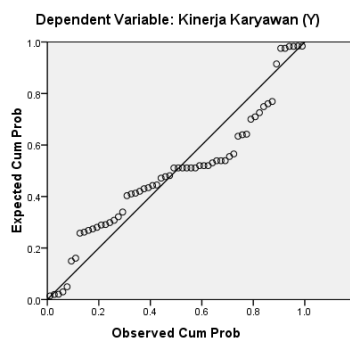
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.47758876
Most Extreme Differences	Absolute	.166
	Positive	.166
	Negative	-.135
Kolmogorov-Smirnov Z		1.289
Asymp. Sig. (2-tailed)		.072
Exact Sig. (2-tailed)		.064
Point Probability		.000

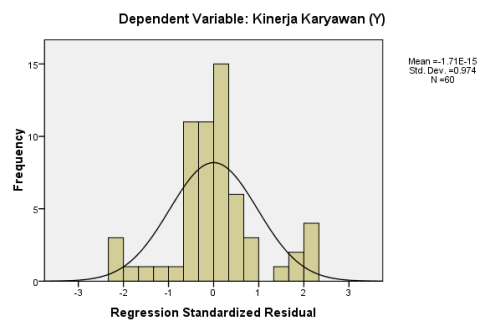
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram



Lampiran Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics

		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi (X1)	.737	1.356
	Motivasi (X2)	.750	1.333
	Disiplin Kerja (X3)	.755	1.324

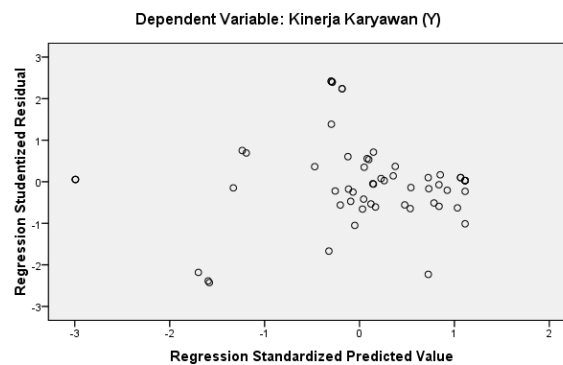
Lampiran Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.800	.265		3.018	.004
	Kompetensi (X1)	-.036	.056	-.096	-.633	.529
	Motivasi (X2)	-.044	.057	-.115	-.765	.448
	Disiplin Kerja (X3)	-.035	.056	-.093	-.622	.537

a. Dependent Variable: abs_res

Scatterplot



Lampiran Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja (X3), Motivasi (X2), Kompetensi (X1) ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.702	.686	.49021

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.729	3	10.576	44.011	.000 ^a
	Residual	13.457	56	.240		
	Total	45.186	59			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.032	.372		-.085	.932		
	Kompetensi (X1)	.345	.079	.370	4.355	.000	.737	1.356
	Motivasi (X2)	.342	.080	.360	4.279	.000	.750	1.333
	Disiplin Kerja (X3)	.317	.079	.337	4.020	.000	.755	1.324

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)