

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
(PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

**OLEH :
PANDU SRIKANDI SINAGA
14.832.0249**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

Nama : PANDU SRIKANDI SINAGA

NPM : 14.832.0249

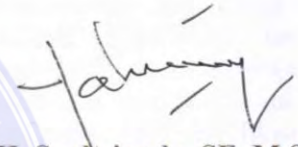
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing



Drs. Muslim Wijaya, M.Si

Pembimbing I



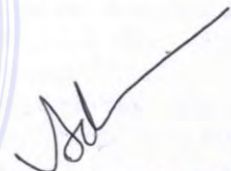
H. Syahriandy, SE, M.Si

Pembimbing II



Dr. Husein Effendi, SE, M.Si

Dekan



Adelina Lubis, SE, M.Si

Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 04 Juni 2018

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 585 orang, teknik penarikan sampel yang akan digunakan adalah teknik *Probability Sampling* dengan *Simple Random Sampling*. *Simple Random Sampling* ini digunakan apabila karakteristik atau ciri dari anggota adalah sama. Dengan jumlah populasi yang melebihi 100 orang maka dapat diambil 10%, 15%, 20%, 25%, atau lebih, maka penulis mengambil persentase sampling sebesar 10% dari seluruh populasi maka sampel mejadi 58 orang.

Hasil penelitian ini berdasarkan analisis data statistik, indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan reliable. Pada pengujian regresi linear berganda membuktikan bahwa variabel kompetensi menunjukkan hasil dengan koefisien regresi sebesar 0,580 dan variabel disiplin kerja menunjukkan hasil dengan koefisien regresi sebesar 0,405 yang mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan, nilai signifikan untuk kuesioner kompetensi $0,000 < 0,05$ maka kompetensi (X_1) signifikan mempengaruhi kinerja (Y) dan nilai signifikan untuk kuesioner disiplin kerja $0,000 < 0,05$ maka disiplin kerja (X_2) signifikan mempengaruhi kinerja (Y). Nilai t hitung variabel kompetensi (X_1) $5.750 >$ nilai t tabel 1.67252 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung variabel disiplin kerja (X_2) $4.878 >$ nilai t tabel 1.67252 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ bahwa faktor-faktor kompetensi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Nilai F hitung 100,533 $>$ nilai F tabel 3,16 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ bahwa faktor-faktor kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai R *Square* untuk kinerja (Y) pegawai di PT Perkebunan Nusantara IV Medan adalah 0.771. Hal ini berarti 77,1% variasi kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dan sisanya 22,9% ditentukan oleh variabel lain di luar kontribusi penelitian ini.

Kata Kunci : kompetensi, disiplin kerja dan kinerja

ABSTRACT

Pandu Srikandi Sinaga. 14.832.0249. "The Effect Of Competence And Work Discipline To Performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Medan". Supervised by Drs. Muslim Wijaya, M.Si and H. Syahriandy, SE, M.Si.

The purpose of this study to determine the influence of competence and work discipline on employee performance in PT Perkebunan Nusantara IV Medan. This type of research is associative ie research that connects two or more variables. The population in this study amounted to 585 people, the sampling technique that will be used is Probability Sampling technique with Simple Random Sampling. Simple Random Sampling is used when the characteristics or characteristics of the members are the same. With the number of population exceeding 100 people mak can be taken 10%, 15%, 20%, 25%, or more, then the authors take a sampling percentage of 10% of the entire population then the sample to 58 people. The results of this study based on statistical data analysis, the indicators in this study are valid and reliable. Multiple linear regression test proved that competence variable showed result with regression coefficient of 0,580 and work discipline variable showed result with regression coefficient equal to 0,405 which influence performance positively and significant, significant value for competence questionnaire $0,000 < 0,05$ hence competence (X1) significantly affect the performance (Y) and significant value for the work discipline questionnaire $0,000 < 0,05$ then work discipline (X2) significantly affect the performance (Y). The value of t arithmetic competence variable (X1) $5.750 > t$ value table 1.67252 and significant value $0,000 < 0,05$ and the value of t count variable work discipline (X2) $4.878 > t$ value table 1.67252 with significant value $0,000 < 0,05$ that factors competence and work discipline partially have a positive and significant impact on performance (Y). F value count $100,533 > F$ value table 3,16 and significant value $0,000 < 0,05$ that factors of competence (X1) and work discipline (X2) simultaneously fell positive and significant to performance. R Square value for performance (Y) employee in PT Perkebunan Nusantara IV Medan is 0.771. This means that 77.1% performance variation (Y) is influenced by the competence variable (X1) and work discipline (X2) and the remaining 22.9% is determined by other variables beyond the contribution of this research.

Keywords: competence, work discipline and performance

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillahirabbil „Alamin, dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun judul yang penulis angkat dalam skripsi ini adalah **“Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Persero) Medan”**.

Perlu kita ketahui tujuan utama dari penulisan skripsi ini tiada lain adalah sebagai salah satu syarat kelulusan dalam pendidikan Strata I serta untuk menambah wawasan, pengetahuan lebih jauh dalam bidang ilmu manajemen, pengalaman bagi penulis yang mungkin akan di implemantasikan dan menjadi bekal penulis di kemudian hari ketika memasuki dunia kerja.

Sesungguhnya laporan ini tidak mungkin dapat terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, MSi., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan area.
4. Bapak Drs. Muslim Wijaya. MSi, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berkomunikasi dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak H. Syahriandy, SE, M.Si, selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan yang berkomunikasi dalam penyelesain skripsi ini.

6. Ibu Eka Dewi Setia Tarigan, SE, M.Si selaku sekretaris yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam setiap urusan berhubungan dengan skripsi ini.
7. Kepada Ayahanda dan Ibunda yang tercinta dimana karena doa, usaha, semangat, ajaran dan motivasi dari mereka berdua sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada kakak-kakak ku, Kak Rani, Kak Rima, dan khusus kepada almarhumah Kak Reza tersayang yang telah membantu, memberikan dorongan dan doa serta hiburan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat – sahabatku Rini, Fathin, Diah, Evi serta teman seperjuangan ku Wihda, yang telah banyak membantu dan saling menyemangati dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman – temanku Manajemen stambuk 2014 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam Skripsi ini jauh dari sempurna, hal ini dikarenakan masih terbatasnya ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki, oleh karena itu dimasa mendatang akan lebih baik. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis memohon maaf yang sebesar – besarnya atas segala kekurangan dan penulis juga berharap mudah – mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya bagi penulis dan umunya bagi para pembaca.

Medan, April 2018
Penulis,

Pandu Srikandi Sinaga
14.832.0249

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	4
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kompetensi	
2.1.1. Pengertian Kompetensi	5
2.1.2. Karakteristik Kompetensi	6
2.1.3. Tipe Kompetensi	6
2.1.4. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	7
2.1.5. Indikator Kompetensi	8
2.2. Disiplin Kerja	
2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja	9
2.2.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	9
2.2.3. Pentingnya Disiplin Kerja	10
2.2.4. Jenis – Jenis Disiplin Kerja	11
2.2.5. Indikator Disiplin Kerja	11

2.3. Kinerja Karyawan	
2.3.1. Pengertian Kinerja	12
2.3.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.3.3. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja	14
2.3.4. Pengukuran Kinerja	14
2.3.5. Indikator Kinerja	16
2.4. Penelitian Terdahulu	16
2.5. Kerangka Konseptual	17
2.6. Hipotesis	19

BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi Dan Waktu Penelitian	
3.1.1. Jenis Penelitian	20
3.1.2. Lokasi Penelitian	20
3.1.3. Waktu Penelitian	20
3.2. Populasi Dan Sampel	
3.2.1. Populasi	21
3.2.2. Sampel	21
3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian	22
3.4. Jenis Dan Sumber Data	
3.4.1. Jenis Data	24
3.4.2. Sumber Data	24
3.5. Teknik Pengumpulan Data	25
3.6. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	
3.6.1. Uji Validitas	27
3.6.2. Uji Reliabilitas	27
3.7. Teknik Analisis Data	
3.7.1. Uji Asumsi Klasik	28
3.7.1.1. Uji Normalitas	28
3.7.1.2. Uji Multikolinieritas	28
3.7.1.3. Uji Heterokedastisitas	29
3.7.2. Analisis Regresi Linear Berganda	29

3.7.3. Uji Hipotesis	30
3.7.3.1. Uji Parsial (Uji t)	30
3.7.3.2. Uji Simultan (Uji F)	30
3.7.3.3. Analisis Korelasi Determinasi (R^2)	31

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan	
4.1.1. Tentang PT Perkebunan Nusantara IV Medan	32
4.1.2. Visi Dan Misi PT Perkebunan Nusantara IV Medan.....	34
4.1.3. Struktur Organisasi PT Perkebunan Nusantara IV Medan	35
4.2. Hasil Penelitian	
4.2.1. Deskriptif Hasil Penelitian	36
4.2.2. Karakteristik Responden	37
4.2.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	37
4.2.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
4.2.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	
Terakhir	38
4.2.3. Deskripsi jawaban Responden	39
4.2.4. Uji Validitas dan Reliabilitas	47
4.2.5. Uji Asumsi Klasik	49
4.2.5.1. Uji Normalitas	49
4.2.5.2. Uji Multikolonieritas	51
4.2.5.3. Uji Heterokedastisitas	52
4.2.6. Uji Regresi Linear Berganda	52
4.2.7. Uji Hipotesis	54
4.2.7.1. Uji Parsial (Uji-t)	54
4.2.7.2. Uji Simultan (Uji F)	55
4.2.7.3. Uji Koefisien Determinasi	57
4.3. Pembahasan	58

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	60
5.2. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	x
LAMPIRAN	xii



DAFTAR TABEL

Tabel No		Halaman
2.1.	Penelitian Terdahulu	16
3.1.	Waktu Penelitian	21
3.2.	Definisi Operasional Variabel	23
3.3.	Skala Pengukuran Likert	26
4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	37
4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Kelamin	38
4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..	38
4.4.	Saya mampu mengemban tugas dan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.....	39
4.5.	Saya mengetahui bidang pekerjaan saya dengan baik	40
4.6.	Saya menguasai teknik-teknik dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien	40
4.7.	Saya memahami standar pekerjaan yang telah ditetapkan	41
4.8.	Dalam bekerja, saya selalu berorientasi pada proses dan hasil sehingga pekerjaan yang diemban lebih optimal	41
4.9.	Saya selalu hadir ke kantor setiap hari kerja tepat waktu	42
4.10.	Saya selalu teliti dan penuh perhitungan dalam melaksanakan pekerjaan	43
4.11.	Saya selalu bekerja sesuai prosedur yang ditentukan perusahaan	43
4.12.	Saya selalu menaati peraturan perusahaan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja	44
4.13.	Saya memiliki etika kerja yang baik	44

4.14.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik	45
4.15.	Saya mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	45
4.16.	Saya bertanggung jawab penuh pada setiap tugas yang telah dibebankan	46
4.17.	Saya bersedia bekerja sama dengan karyawan lain baik didalam maupun diluar pekerjaan	46
4.18.	Saya berinisiatif melakukan pekerjaan atau mengatasi masalah kerja tanpa menunggu perintah dari pimpinan	47
4.19.	Hasil Uji Validitas	48
4.20.	Hasil Uji Reliabilitas Data	49
4.21.	Hasil Uji Multikolonieritas	51
4.22.	Hasil Uji Regresi Linear Beganda	53
4.23.	Hasil Uji Parsial	55
4.24.	Hasil Uji Simultan	56
4.25.	Hasil Uji Koefisien Determinasi	57

DAFTAR GAMBAR

No	Halaman
2.1. Kerangka Konseptual	18
4.1. Struktur Organisasi	36
4.2. Grafik Histogram	50
4.3. Kurva P-Plots	50
4.4. Hasil Uji Heterokedastisitas	52



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam era perdagangan bebas yang semakin ketat dan kompetitif perusahaan dituntut untuk dapat mengambil keputusan dalam hal strategi yang tepat agar dapat bersaing dilingkungan industri. Agar dapat bersaing dengan perusahaan lain, maka pengelolaan sumber daya manusia secara tepat harus dilakukan. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor sumber daya manusia yang diharapkan dapat berprestasi dan meningkatkan kinerja secara efektif dan efisien. Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting sebab sumber daya manusia merupakan penggerak utama dari seluruh kegiatan dalam pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh bagus atau tidaknya sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Semakin baik sumber daya manusia, maka semakin tinggi pula tingkat keberhasilan organisasi perusahaan tersebut.

Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki kinerja tinggi dalam bekerja, karena dengan hal itu maka tujuan utama perusahaan akan tercapai sebagaimana yang telah direncanakan. Kinerja yang maksimal dari seorang karyawan dapat diperoleh jika perusahaan mampu mengarahkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki karyawannya sehingga setiap karyawan bekerja secara optimal. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga masalah yang terdapat dalam perusahaan dapat teratasi dengan baik.

Kinerja perlu didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan disiplin kerja yang dibutuhkan perusahaan untuk memperoleh hasil yang diharapkan.

Perusahaan yang mempunyai kompetensi yang baik bisa mendukung karyawan meningkatkan kinerjanya. Sumber daya manusia yang kompeten, adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tertentu seperti pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang nantinya dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan pekerjaannya. Dengan demikian tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai apabila karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya.

Selain kompetensi, disiplin kerja juga berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan dituntut untuk meningkatkan disiplin kerja pada semua karyawan agar terciptanya kinerja karyawan yang baik dan dapat membuat keuntungan bagi perusahaan. Tidak berjalannya disiplin pada karyawan maka kinerja yang ditargetkan perusahaan akan menyebabkan terhambatnya tujuan perusahaan. Maka dari itu kedisiplinan sangat penting untuk perusahaan dan karyawannya.

Sejalan dengan uraian diatas, PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit, teh dan kakao yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menjadi lokomotif kemajuan ekonomi di Indonesia khususnya di sektor agribisnis harus terus berkesinambungan dalam melaksanakan kompetensi dan disiplin kerja agar kemampuan, keterampilan, dan kedisiplinan karyawan semakin meningkat sehingga setiap pekerjaan yang sedang dikerjakan akan lebih mudah diselesaikan

tepat waktu dan tepat sasaran yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan.

Tinggi rendahnya kompetensi dan disiplin kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan dalam meningkatkan kinerjanya dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya. Kompetensi dan disiplin kerja merupakan nilai-nilai yang harus diinternalisasi kepada seluruh karyawan agar setiap karyawan menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan dan keberlangsungan hidup perusahaan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian di Bagian Sumber Daya Manusia dan Bagian Umum yang ada di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IV Medan dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
3. Apakah kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?

1.3. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan penulisan karya ilmiah ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penyusunan penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu manfaat bagi perusahaan, baik langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak yaitu :

1. Bagi perusahaan, diharapkan menjadi bahan masukan dan dalam upaya meningkatkan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi penulis, menjadi bahan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti lain, sebagai tambahan referensi informasi mengenai kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kompetensi

2.1.1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

Menurut Wibowo (2016:271) mendefinisikan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut.

Menurut Spencer dan Spencer (dalam Wibowo, 2016:272) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Berdasarkan uraian pengertian diatas , maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang berkaitan dengan efektivitas kinerja yang membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi perusahaan.

2.1.2. Karakteristik Kompetensi

Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi (Wibowo , 2016:273) 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 respon 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 kemampuan 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 termaksud berpikir analitis dan konseptual.

2.1.3. Tipe Kompetensi

Tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut.

Menurut Wibowo (2016:275) 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. Kedua tipe kompetensi ini melibatkan aspek yang berbeda dari perilaku manusia. Kompetensi secara tradisonal dikaitkan dengan kinerja yang sukses.
3. *Communication competency*, dalam membentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
4. *Interpersonal competency*, meliputi meliputi empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi *team player*.

5. *Thinking competency*, berkenaan dengan berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasikan mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
6. *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemajuan, dan mengambil risiko yang diperhitungkan.
7. *Human resources management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang team building, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.
8. *Leadership competency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengolah transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja.
9. *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa: mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun *partnership* dan berkomitmen terhadap kualitas.
10. *Business competency*, merupakan kompetensi yang meliputi: manajemen finansial, keterampilan pengembangan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
11. *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.
12. *Technical/operational competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional, membiasakan bekerja dengan data dan angka.

2.1.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang menurut Michael Zwell (2000:56-68) mengungkapkan bahwa diantaranya sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai, keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu setiap orang harus berpikir positif tentang dirinya, maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.
2. Keterampilan, dengan memperbaiki keterampilan, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi.
3. Pengalaman, keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman. Diantaranya pengalaman dalam mengorganisasi orang,

komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dsb. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi daripada mereka yang telah menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun.

4. Karakteristik kepribadian, kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang meresponse dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitar. Walaupun dapat berubah, kepribadian cenderung berubah dengan tidak mudah. Tidaklah bijaksana mengharapkan orang memperbaiki kompetensinya dengan mengubah kepribadiannya.
5. Motivasi, dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.
6. Isu emosional, hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Misalnya, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semubanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.
7. Kemampuan intelektual, kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti, pemikiran analitis, dan pemikiran konseptual.
8. Budaya organisasi, budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Dalam studi budaya organisasi ada dua hal yang menarik yaitu:
9. Kuat atau nyatanya budaya suatu organisasi berkaitan dengan keberhasilan atau kegagalan perusahaan/organisasi tersebut.
10. Ideologi, simbol, dan keyakinan bersama memiliki dampak besar terhadap perusahaan, terlepas dari karakteristik objektif dan strukturnya.

2.1.5. Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi berdasarkan pendapat Priansa (2014), dimana sorang karyawan yang berkompeten mampu menunjukkan diantaranya sebagai berikut:

1. Mampu mengemban tugas dan pekerjaan yang ada di dalam organisasi secara rasional;
2. Memiliki pengetahuan yang mendalam tentang tugas dan pekerjaan yang diembannya;
3. Menguasai teknik-teknik menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien;
4. Memahami standar dan prosedur tugas dan pekerjaan yang ada di dalam organisasi dengan baik;
5. Berorientasi pada proses dan hasil yang saling mendukung sehingga tugas dan pekerjaan yang diembannya lebih optimal.

2.2. Disiplin Kerja

2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan organisasi. Menurut Fathoni (2009:172) Kedisiplinan dapat diartikan karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Simamora (2010:610), berpendapat disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam perusahaan. Sedangkan, Hasibuan (2009:193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2014: 89) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, yaitu:

1. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan
Dalam perusahaan peran keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

2. Keberanian pimpinan mengambil tindakan
Bila seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
3. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat sesuai dengan yang telah ditetapkan.
4. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai
Adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dicarikan jalan keluarnya dsb.
5. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
Dengan kepemimpinan yang baik seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar.

2.2.3. Pentingnya Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009:87-88) menggambarkan betapa pentingnya disiplin kerja dan beberapa manfaat yang dirasakan seperti dibawah ini:

Disiplin karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisien semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu juga mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, peralatan dan perlengkapan perusahaan yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian dan tindak pencurian.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan:

1. Bagi organisasi, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.
2. Bagi karyawan, adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan

tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

2.2.4. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2012:239) terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam hal ini disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar karyawan bekerja berdisiplin. Cara preventif dimaksudkan agar karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi. Pimpinan organisasi bertanggungjawab untuk membangun iklim organisasi yang mengarah kepada penerapan disiplin yang preventif. Disisi lain karyawan juga wajib mengetahui, memahami, dan melaksanakan semua pedoman, peraturan bahkan Standar Operasi Prosedur yang telah ditetapkan dalam organisasi. Oleh karenanya disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem dalam organisasi baik, akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.
2. Disiplin korektif, adalah suatu upaya pergerakan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar karyawan tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan

2.2.5. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Bedjo Siswanto (2010:291) berpendapat bahwa indikator disiplin kerja ada lima yaitu:

1. Frekuensi Kehadiran
Frekuensi Kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat Kewaspadaan
Karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja
Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika Kerja
Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan agar terciptanya suasana harmonis dan saling menghargai antara sesama karyawan.

2.3. Kinerja Pegawai

2.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan Mangkunegara (2009:67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Rivai dan Basri (2011:14) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja dapat berjalan dengan baik dan meningkat apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya, serta terdapat umpan balik dari perusahaan.

Sedangkan menurut Abdullah (2013:331) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan

(manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan dalam mengembangkan nalar dalam bekerja.

Dari berbagai pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, kinerja bergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh oleh karyawan.

2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak (2005: 10) kinerja setiap orang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, diantaranya sebagai berikut:

1. Kompetensi Individu
Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dua golongan yakni:
 - a. Kemampuan dan keterampilan kerja. Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerjanya.
 - b. Motivasi dan etos kerja. Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan untuk memperoleh uang, akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, pengabdian, tantangan dan prestasi, akan menghasilkan kinerja tinggi.
2. Dukungan Organisasi
Kinerja setiap orang juga tergantung dari lingkungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut.
3. Dukungan Manajemen
Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang sangat bergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan

menumbuhkan motivasi dan memobilisasi karyawan untuk bekerja secara optimal. Dalam rangka pengembangan kompetensi pekerja, manajemen dapat melakukan antara lain:

1. Mengidentifikasi dan mengoptimalkan pemanfaatan kekuatan, keunggulan dan potensi yang dimiliki setiap pekerja.
2. Mendorong pekerja untuk terus belajar meningkatkan wawasan dan pengetahuannya.
3. Membuka kesempatan yang seluas-luasnya kepada pekerja untuk belajar, baik secara pribadi maupun melalui pendidikan dan pelatihan yang dirancang dan diprogramkan.

2.3.3. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2010:59) adapun unsur yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan disuatu perusahaan adalah prestasi, kedisiplinan, kreativitas, bekerja sama, kecakapan dan tanggung jawab.

1. Prestasi, penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat diberikan karyawan.
2. Kedisiplinan, penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
3. Kreativitas, penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
4. Bekerja Sama, penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.
5. Kecakapan, penilaian dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.
6. Tanggung Jawab, penilaian kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksananya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

2.3.4. Pengukuran Kinerja

Pengukuran terhadap kinerja bertujuan untuk mengetahui apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal dan waktu yang telah ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Wirawan (2007:62) pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Berikut adalah alasan mengapa organisasi mengadopsi pengukuran kinerja

(Behn, 2003)

1. Untuk Mengevaluasi, yakni untuk mengevaluasi seberapa baik kinerja suatu organisasi.
2. Untuk Mengendalikan, manajer memiliki kebutuhan untuk memastikan bahwa bawahan mereka telah melakukan pekerjaan mereka secara benar. Organisasi pun menciptakan sistem pengukuran yang menentukan tindakan tertentu apa yang harus dilakukan oleh karyawan. Setelah itu, mereka pun mengevaluasi apakah sang karyawan betul-betul telah melakukan apa yang telah ditugaskan kepada mereka dan membandingkannya dengan standar kinerja.
3. Untuk Menganggarkan, anggaran adalah perangkat mentah untuk meningkatkan kinerja. Kinerja yang buruk tidak selalu berubah menjadi baik ketika dilakukan pemotongan anggaran sebagai tindakan disipliner. Terkadang kenaikan anggaran lah yang menjadi jawaban untuk peningkatan kinerja.
4. Untuk Memotivasi, para karyawan perlu diberikan target yang signifikan untuk mereka raih dan lalu menggunakan ukuran kinerja -termasuk target antara- untuk memfokuskan energi para karyawan dan memberikan perasaan telah mencapai sesuatu. Target kinerja juga bisa mendorong munculnya kreativitas dalam mengembangkan cara-cara yang lebih baik untuk mencapai suatu tujuan.
5. Untuk Merayakan, organisasi perlu memperingati prestasi-prestasi yang mereka raih, karena ritual semacam peringatan ini bisa mengikat orang-orang yang ada di dalam tim, memberikan mereka perasaan terikat. Perayaan merupakan aktivitas yang mengeksplisitkan pengakuan atas prestasi dan pencapaian.
6. Untuk Bisa Belajar, pembelajaran merupakan suatu hal yang dibutuhkan oleh organisasi untuk bisa terus berkembang. Pembelajaran ini bisa didapat dengan mengevaluasi kinerja sendiri, semisal dengan mengidentifikasi apa-apa saja yang berhasil dan yang tidak. Dengan mengevaluasi hal ini, organisasi akan bisa pelajari alasan di balik kinerja baik dan buruk.
7. Untuk Mengembangkan, organisasi harus belajar tentang apa-apa yang harus dilakukan secara berbeda untuk memperbaiki kinerja. Oleh karenanya organisasi membutuhkan umpan balik untuk menilai kesesuaian rencana dan arahan serta target sehingga bisa didapatkan pengertian mana-mana saja perihal yang perlu diperbaiki dan dikembangkan.
8. Untuk Proses Perbaikan, organisasi harus melakukan proses perbaikan yang berkesinambungan. Hasil dari pengukuran kinerja ini bisa dijadikan patokan proses atau aktifitas mana yang membutuhkan perbaikan kedepannya.

2.3.5. Indikator Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. **Kualitas**
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. **Kuantitas**
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. **Tanggung Jawab**
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
4. **Kerja Sama**
Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain sehingga secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
5. **Inisiatif**
Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan.

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama& Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Linawati Suhaji (2012)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT.Herculon Carpet Semarang)	Berdasarkan uji F, maka dapat diketahui bahwa variabel motivasi, kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Herculon Carpet Semarang, dimana F hitung > F tabel, yaitu F hitung = 34,993, dan F tabel = 2,50, atau bisa juga melihat nilai signifikan sebesar F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tarif nyata 5%. Hal ini didukung pula dengan

			nilai koefisiensi korelasi (R) sebesar 0,823 yang berarti terdapat hubungan yang cukup kuat antara motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja.
2.	Siti Syarah Pulungan (2012)	Analisis Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan Pemerintah Kabupaten Labuhan Batu Selatan .	Nilai Fhitung sebesar 70,004 dengan signifikan 0,000a sedangkan nilai Ftabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), adalah sebesar 3,28. Dengan demikian nilai Fhitung > Ftabel ($70,004 > 3,28$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas X1(kompetensi) dan X2 (disiplin kerja) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y (kinerja pegawai).
3	Suparno Sudarwati (2014)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen	hasil uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 21.729 > 2,76 dengan probabilitas sebesar 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak berarti motivasi, disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja
4	Ernindya Putri (2012)	Pengaruh Disiplin dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Wilayah Sumatera Utara	F hitung sebesar 135.792 pada Tabel 4.13 nilai Fhitung > Ftabel ($135.792 > 3.14$) pada $\alpha = 5\%$ dengan demikian maka H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan

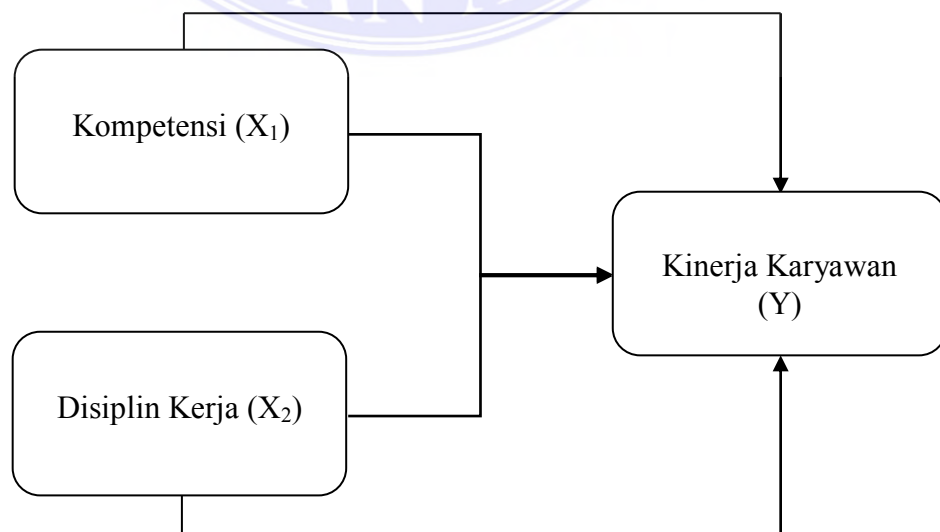
2.5. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2012:89) Kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan, dan hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan

kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Dengan demikian dalam kerangka penelitian ini dikemukakan variabel yang akan diteliti yaitu: kompetensi dan disiplin kerja.

Menurut Wibowo (2012:324) Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrihadiwiryo, 2003:291)

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa gambaran mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara karakteristik ketiga variabel yang akan diteliti nantinya. Maka model kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Gambar di atas menjelaskan bahwa kompetensi dan disiplin kerja yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Penentuan bahwa kompetensi dan disiplin kerja suatu perusahaan yang tepat dan baik, maka semakin tinggi pula pengaruhnya dalam tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:51) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan perumusan masalah dan teori-teori yang dikemukakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dapat digolongkan merupakan penelitian asosiatif. Menurut Sugiono (2009:11) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu kedua variabel tersebut.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara IV Medan, yang beralamat JL. Letjend Suprpto No.2 Medan ,Sumatera Utara
Telp: (061) 4153666-Fax: (061) 4573117.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan enam bulan mulai dari bulan Desember 2017 sampai bulan Mei 2018. Untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Bulan					
		Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
1	Penyusunan Proposal	■	■				
2	Seminar Proposal			■			
3	Pengambilan Data			■			
4	Pengumpulan Data				■		
5	Seminar Hasil					■	
6	Bimbingan Skripsi						■
7	Pengajuan Sidang Meja Hijau						■

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2010:61) populasi adalah wilayah yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini diambil dari bagian Sumber Daya Manusia dan Bagian Umum dengan jumlah karyawan tetap sebanyak 585 orang.

3.2.2. Sampel

Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016:123). Teknik penarikan sampel yang akan digunakan adalah teknik *Probability Sampling* dengan *Simple*

Random Sampling. Simple Random Sampling ini digunakan apabila karakteristik atau ciri dari anggota adalah sama.

Menurut Kuncoro (2003;105) apabila objek penelitian kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlahnya lebih dari 100 orang maka dapat diambil 10%, 15%, 20%, 25%, atau lebih. Perhitungannya sebagai berikut :

$$n = N \times 10\%$$

Keterangan :

n = Sampel

N = Populasi

Diketahui :

Jumlah Populasi : 585 Orang

Jumlah persentase pengambilan sampel : 10% = 0,10

$$n = 585 \times 0,10 = 58,5 \text{ Orang}$$

Berdasarkan hasil di atas maka penulis mengambil sampel dengan persentase 10% dari jumlah seluruh populasi maka hasil sampel dalam penelitian ini adalah 58 Orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik profesional random sampling.

3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel akan menuntun peneliti untuk memenuhi unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kompetensi (X ₁)	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atas dasar keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu mengemban tugas dan pekerjaan yang ada di dalam organisasi secara rasional. 2. Memiliki pengetahuan yang mendalam tentang tugas dan pekerjaan yang diembannya. 3. Menguasai teknik-teknik menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien. 4. Memahami standard dan prosedur tugas dan pekerjaan yang ada di dalam organisasi dengan baik. 5. Berorientasi pada proses dan hasil yang saling mendukung sehingga tugas dan pekerjaan yang diembannya lebih optimal. 	L I K E R T
Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin adalah kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Frekuensi Kehadiran. 2. Tingkat Kewaspadaan. 3. Ketaatan pada Standar Kerja. 4. Ketaatan pada Peraturan Kerja. 5. Etika Kerja. 	L I K E R T

Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas seseorang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung jawab 4. Kerja sama 5. Inisiatif 	L I K E R T
-------------	--	---	----------------------------

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data berdasarkan sifatnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau yang dapat dihitung. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuisioner dari semua karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Data Kualitatif, yaitu data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

3.4.2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian diperoleh dari berbagai sumber yang terdiri dari:

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan jawaban kuisioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan bagian kantor pusat pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dalam bentuk publikasi pihak lain. Data sekunder ini diperoleh melalui studi pustaka, internet, dan literatur.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan dalam penelitian untuk mendapatkan data, informasi, dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan data melalui bahan bacaan meliputi literature, buku, majalah dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan dan berhubungan dengan judul penelitian yang memiliki beberapa variable yang sama dengan penelitian ini.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian Lapangan maksudnya adalah memperoleh data dengan cara pengamatan langsung ke lokasi riset/penelitian dengan beberapa teknik yaitu:

- a. Teknik Wawancara (*Interview*) yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan pihak perusahaan yang mempunyai wewenang untuk memberikan informasi/data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
- b. Pengamatan (*Observation*) yaitu mengadakan pengamatan secara langsung pada objek penelitian sehubungan dengan judul penelitian di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

- c. Angket (*Questioner*) yaitu memperoleh data dengan cara menyebarkan angket atau daftar pertanyaan tentang penelitian pada responden.

Pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiono (2009:86) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisa kuantitatif penelitian ini, maka peneliti memberikan 5 (lima) alternative jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5, yang dapat dilihat dari tabel III.3 sebagai berikut:

Tabel 3.3
Instrumen Skala Likert

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2009:87)

3.6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas dan realibilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2016:172), instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah alat ukur yang digunakan untuk mengukur data tersebut valid atau dapat digunakan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17,00, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Pengujian dilakukan dengan program SPSS versi 17,00. Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas, ditentukan reabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut: jika nilai (*Cronbach's Alpha*) diatas 0.6 ini berarti kuesioner tersebut telah reliabel dan dapat disebarkan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrument penelitian. Reliabilitas ditentukan melalui rumus *Cronbach Alpha* yaitu ;

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

Keterangan rumus:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
- σ_1^2 = Varians total

Butir pertanyaan akan ditentukan reabilitasnya sebagai berikut:

- a. Jika *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka dinyatakan reliabel.
- b. Jika *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ maka dinyatakan tidak reliabel.

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis data menggunakan regresi berganda, maka diperlukan pengujian asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas dan gejala normalitas.

Jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasanya standar error. Jika terdapat multikolinearitas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Dengan adanya autokorelasi mengakibatkan penaksir masih tetap bias dan masih tetap konsisten hanya saja menjadi tidak efisien. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan.

3.7.1.1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dapat dilihat dari grafik normal *probability plot*. Apabila variabel berdistribusi normal, maka penyebaran plot akan berada di sekitar dan disepanjang garis 45° .

3.7.1.2. Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah menguji model regresi apakah adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak

terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji Multikolinearitas mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

3.7.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji ini adalah menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari hasil pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Jika nilai signifikan hitung lebih besar dari $\alpha = 5\%$, maka tidak ada masalah heteroskedastisitas. Tetapi jika nilai signifikan hitung kurang dari $\alpha = 5\%$, maka ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

3.7.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Selain diukur dengan *grafik Scatterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi Uji statistik yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi merupakan suatu pendekatan yang digunakan

untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel-variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Model regresi dinyatakan dalam persamaan:

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

Keterangan rumus :

Y : Kinerja Karyawan
 β_0 : Konstanta
 β_1 : Koefisien regresi kompetensi terhadap kinerja karyawan
 β_2 : Koefisien regresi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
 X_1 : Kompetensi
 X_2 : Disiplin Kerja
 e : Error

3.7.3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Uji hipotesis terdiri dari uji parsial (uji-t), uji simultan (uji-F) dan uji koefisien determinasi.

3.7.3.1. Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, dengan batas toleransi kesalahan (*standart error*) 5% ($\alpha = 0.05$)

Kriteria pengujian :

$$t_{\text{Hitung}} > t_{\text{Tabel}} = H_0 \text{ ditolak, } H_1 \text{ diterima.}$$

$$t_{\text{Hitung}} < t_{\text{Tabel}} = H_0 \text{ diterima, } H_1 \text{ ditolak}$$

3.7.3.2. Uji Simultan (Uji-f)

Uji-F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, dengan batas toleransi kesalahan (*standart error*) 5% ($\alpha = 0.05$)

Kriteria pengujian :

$F_{Hitung} > F_{Tabel} = H_0$ ditolak, H_1 diterima

$F_{Hitung} < F_{Tabel} = H_0$ diterima, H_1 ditolak

3.7.3.3. Analisis Korelasi Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berguna mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Jika nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat terbatas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. (Kurniawan, 2014 ; 185).

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdullah Sani, Ridwan. 2013. *Inovasi Pembelajaran*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Abdurrahman, Fathoni. 2009. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rineka Cipta.;
- Darsono dan Tjatjuk, Siswandoko. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta : Nusantara Consulting.
- Hasibuan. Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- Moeheriono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veitzhal dan Ella Djauhari Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Day Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Simamora. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak, dkk. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Suyadi dan Primasari. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja dan Motivasi Karyawan*. Edisi Ketiga. Yogyakarta : BPFE.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta : Rajawali Pers.
- Zwell, Michael. 2000. *Creating a Culture of Competence*. Newyork: John Wiley&Sons Inc.

Jurnal:

- Astuti, Situmorang. 2016. *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan*. Dalam Jurnal Manajemen Dan Bisnis.
- Ayu, Mentari. 2016. *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat*. Dalam Jurnal *Manajemen Dan Bisnis*.

KUISIONER
PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN
NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN

Responden yang terhormat,

Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata digunakan untuk data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan tujuan tersebut, saya membutuhkan bantuan bapak/ibu untuk dapat menjadi responden dalam mengisi kuisisioner penelitian sebagaimana terlampir dibawah ini. Sesuai dengan etika penelitian, saya akan menjaga kerahasiaan jawaban bapak./ibu.

Atas kesediaan dan bantuan yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

II. Identitas responden

Jenis kelamin : Laki-Laki Perempuan
Usia : 20-30 tahun 31-40 tahun
 41-50 tahun >50 tahun
Jabatan :
Lama bekerja : <5tahun 6-10 tahun
 11-15 tahun >16 tahun
Pend. Terakhir :

III. Petunjuk pengisian

Memberikan tanda (√) pada alternatif pilihan jawaban dari pernyataan yang ada sesuai dengan pendapat saya, berdasarkan keterangan sebagai berikut:

SS = Sangat setuju bernilai 5
S = Setuju bernilai 4
KS = Kurang setuju bernilai 3
TS = Tidak setuju bernilai 2
STS = Sangat tidak setuju

A. KOMPETENSI (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mampu mengemban tugas dan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.					
2.	Saya mengetahui bidang pekerjaan saya dengan baik.					
3.	Saya menguasai teknik-teknik dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.					
4.	Saya memahami standar pekerjaan yang telah ditetapkan.					
5.	Dalam bekerja, saya selalu berorientasi pada proses dan hasil sehingga pekerjaan yang diemban lebih optimal.					

B. DISIPLIN KERJA (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu hadir ke kantor setiap hari kerja tepat waktu.					
2.	Saya selalu teliti dan penuh perhitungan dalam melaksanakan pekerjaan.					
3.	Saya selalu bekerja sesuai prosedur yang ditentukan perusahaan.					
4.	Saya selalu menaati peraturan perusahaan demi kenyamanan dan kelancaran dalam					

	bekerja.					
5.	Saya memiliki etika kerja yang baik.					

C. KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
2.	Saya mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
3.	Saya bertanggung jawab penuh pada setiap tugas yang telah dibebankan.					
4.	Saya bersedia bekerja sama dengan karyawan lain baik didalam maupun diluar pekerjaan.					
5.	Saya berinisiatif melakukan pekerjaan atau mengatasi masalah kerja tanpa menunggu perintah dari pimpinan.					

\

HASIL TABULASI JAWABAN RESPONDEN

Kompetensi					JLH	Disiplin Kerja					JLH	Kinerja					JLH
P1	P2	P3	P4	P5		P6	P7	P8	P9	P10		P11	P12	P13	P14	P15	
4	4	3	3	3	17	5	5	3	4	5	22	4	3	3	3	3	16
3	3	3	3	3	15	4	4	5	4	4	21	3	3	3	3	3	15
4	4	4	5	4	21	4	3	4	4	3	18	4	4	5	4	5	22
4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	4	18
3	3	4	4	4	18	5	4	4	4	4	21	3	4	4	4	4	19
3	3	3	3	3	15	5	4	3	4	3	19	2	3	3	3	3	14
3	3	3	3	3	15	4	4	4	5	5	22	3	3	3	3	3	15
4	4	5	4	5	22	5	5	5	4	5	24	4	5	5	5	5	24
2	2	3	4	3	14	4	4	4	4	4	20	2	3	4	3	4	16
4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	4	18	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20
3	3	4	3	4	17	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	3	17
3	3	2	3	3	14	4	4	3	3	4	18	3	4	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22	4	2	3	5	3	17
3	3	3	3	3	15	5	4	4	4	5	22	2	4	4	2	5	17
4	3	3	3	4	17	5	4	4	4	5	22	3	3	4	3	3	16
4	3	4	3	4	18	4	4	4	4	4	20	3	5	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	3	5	4	20
3	4	3	3	3	16	4	3	4	3	3	17	3	2	3	4	3	15
4	4	4	4	3	19	3	3	4	4	4	18	4	2	4	2	4	16
4	5	5	4	3	21	4	4	4	4	5	21	4	2	3	4	2	15
3	3	3	4	3	16	5	4	5	4	5	23	4	3	4	3	4	18
4	4	5	3	4	20	5	4	3	4	5	21	3	3	4	2	4	16
3	3	3	4	3	16	5	4	5	4	5	23	4	4	2	3	3	16
4	5	5	4	3	21	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	2	17
4	4	4	2	3	17	4	4	4	3	4	19	2	4	4	4	3	17
3	4	4	4	3	18	5	5	3	5	4	22	4	4	4	4	3	19
3	4	4	4	3	18	5	3	3	5	4	20	4	3	3	4	2	16
2	4	4	4	2	16	4	5	5	5	5	24	4	4	5	3	4	20
5	3	4	3	3	18	4	4	4	5	5	22	3	2	3	4	2	14
5	4	2	3	5	19	4	4	2	4	5	19	3	4	5	3	4	19
3	4	4	3	3	17	4	4	4	5	5	22	3	4	2	3	4	16
3	4	3	4	3	17	5	5	4	4	4	22	4	2	3	4	2	15
5	3	3	4	3	18	5	4	5	4	5	23	4	3	5	4	3	19

3	5	5	4	3	20	5	4	4	5	4	22	4	3	4	3	3	17
5	4	4	3	2	18	4	4	4	4	4	20	3	4	3	2	3	15
4	4	5	3	4	20	5	4	4	4	4	21	5	5	4	5	5	24
3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21
3	5	5	4	4	21	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20	5	3	4	4	4	20	4	5	5	4	4	22
3	3	3	2	3	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22
4	4	3	3	3	17	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	3	16
3	3	3	3	3	15	5	5	4	5	4	23	3	3	3	3	3	15
5	5	5	4	4	23	4	4	3	5	4	20	5	4	4	5	5	23
4	3	5	4	5	21	4	4	5	4	4	21	4	5	4	4	4	21
5	4	4	4	3	20	4	4	4	3	5	20	4	3	4	5	4	20
4	4	4	5	4	21	4	4	5	5	4	22	4	4	5	5	4	22
5	4	4	4	5	22	4	4	4	5	4	21	4	5	5	4	5	23
5	4	4	4	5	22	4	4	4	5	4	21	4	5	5	4	5	23
5	5	5	4	5	24	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	4	4	5	5	23	4	5	4	4	4	21	4	3	3	4	4	18
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	4	19	4	4	3	3	4	18	3	4	3	3	3	16
5	5	4	4	4	22	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	5	22



HASIL DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3.4	3.4	3.4
	Setuju	35	60.3	60.3	63.8
	Sangat Setuju	21	36.2	36.2	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	6.9	6.9	6.9
	Setuju	43	74.1	74.1	81.0
	Sangat Setuju	11	19.0	19.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Kurang Setuju	7	12.1	12.1	13.8
	Setuju	39	67.2	67.2	81.0
	Sangat Setuju	11	19.0	19.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	13.8	13.8	13.8
	Setuju	34	58.6	58.6	72.4
	Sangat Setuju	16	27.6	27.6	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	10.3	10.3	10.3
	Setuju	36	62.1	62.1	72.4
	Sangat Setuju	16	27.6	27.6	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	13.8	13.8	13.8
	Setuju	34	58.6	58.6	72.4
	Sangat Setuju	16	27.6	27.6	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	10.3	10.3	10.3
	Setuju	36	62.1	62.1	72.4
	Sangat Setuju	16	27.6	27.6	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	13.8	13.8	13.8
	Setuju	40	69.0	69.0	82.8
	Sangat Setuju	10	17.2	17.2	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	10.3	10.3	10.3
	Setuju	36	62.1	62.1	72.4
	Sangat Setuju	16	27.6	27.6	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	8.6	8.6	8.6
	Setuju	37	63.8	63.8	72.4
	Sangat Setuju	16	27.6	27.6	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Kurang Setuju	7	12.1	12.1	13.8
	Setuju	39	67.2	67.2	81.0
	Sangat Setuju	11	19.0	19.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	13.8	13.8	13.8
	Setuju	34	58.6	58.6	72.4
	Sangat Setuju	16	27.6	27.6	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

P13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	10.3	10.3	10.3
	Setuju	36	62.1	62.1	72.4
	Sangat Setuju	16	27.6	27.6	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

P14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	8.6	8.6	8.6
	Setuju	37	63.8	63.8	72.4
	Sangat Setuju	16	27.6	27.6	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

P15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	6.9	6.9	6.9
	Setuju	31	53.4	53.4	60.3
	Sangat Setuju	23	39.7	39.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

HASIL UJI VALIDITAS

KOMPETENSI (X1)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	Kompetensi
P1	Pearson Correlation	1	.416**	.285*	.170	.483**	.700**
	Sig. (2-tailed)		.001	.030	.203	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58
P2	Pearson Correlation	.416**	1	.606**	.324*	.184	.722**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.013	.167	.000
	N	58	58	58	58	58	58
P3	Pearson Correlation	.285*	.606**	1	.339**	.334*	.746**
	Sig. (2-tailed)	.030	.000		.009	.010	.000
	N	58	58	58	58	58	58
P4	Pearson Correlation	.170	.324*	.339**	1	.334*	.598**
	Sig. (2-tailed)	.203	.013	.009		.010	.000
	N	58	58	58	58	58	58
P5	Pearson Correlation	.483**	.184	.334*	.334*	1	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000	.167	.010	.010		.000
	N	58	58	58	58	58	58
Kompetensi	Pearson Correlation	.700**	.722**	.746**	.598**	.687**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58

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

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

UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	5

DISIPLIN KERJA (X2)

Correlations

		P6	P7	P8	P9	P10	Disiplin
P6	Pearson Correlation	1	.299*	.048	.100	.245	.539**
	Sig. (2-tailed)		.023	.720	.453	.064	.000
	N	58	58	58	58	58	58
P7	Pearson Correlation	.299*	1	.165	.281*	.339**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.023		.216	.033	.009	.000
	N	58	58	58	58	58	58
P8	Pearson Correlation	.048	.165	1	.110	.229	.550**
	Sig. (2-tailed)	.720	.216		.411	.084	.000
	N	58	58	58	58	58	58
P9	Pearson Correlation	.100	.281*	.110	1	.213	.576**
	Sig. (2-tailed)	.453	.033	.411		.108	.000
	N	58	58	58	58	58	58
P10	Pearson Correlation	.245	.339**	.229	.213	1	.675**
	Sig. (2-tailed)	.064	.009	.084	.108		.000
	N	58	58	58	58	58	58
Disiplin	Pearson Correlation	.539**	.666**	.550**	.576**	.675**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58

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

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

UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.732	5

KINERJA (Y)

Correlations

		P11	P12	P13	P14	P15	Kinerja
P11	Pearson Correlation	1	.202	.281*	.531**	.271*	.611**
	Sig. (2-tailed)		.129	.033	.000	.040	.000
	N	58	58	58	58	58	58
P12	Pearson Correlation	.202	1	.488**	.302*	.668**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.129		.000	.021	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58
P13	Pearson Correlation	.281*	.488**	1	.263*	.582**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.033	.000		.046	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58
P14	Pearson Correlation	.531**	.302*	.263*	1	.273*	.661**
	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.046		.038	.000
	N	58	58	58	58	58	58
P15	Pearson Correlation	.271*	.668**	.582**	.273*	1	.797**
	Sig. (2-tailed)	.040	.000	.000	.038		.000
	N	58	58	58	58	58	58
Kinerja	Pearson Correlation	.611**	.763**	.732**	.661**	.797**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58

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

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

UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary

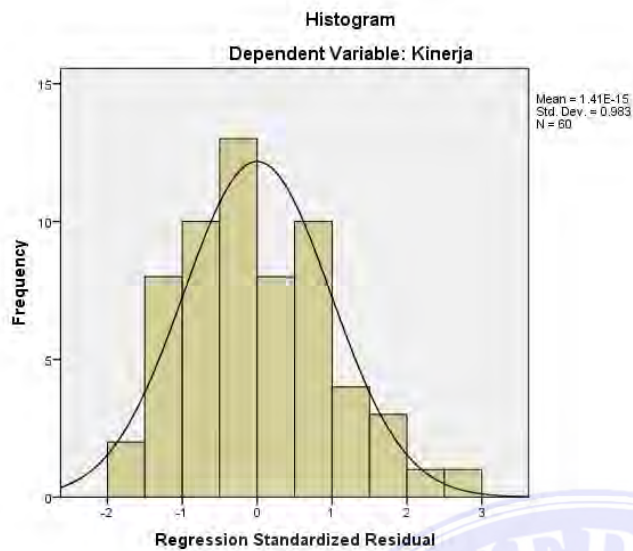
		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

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

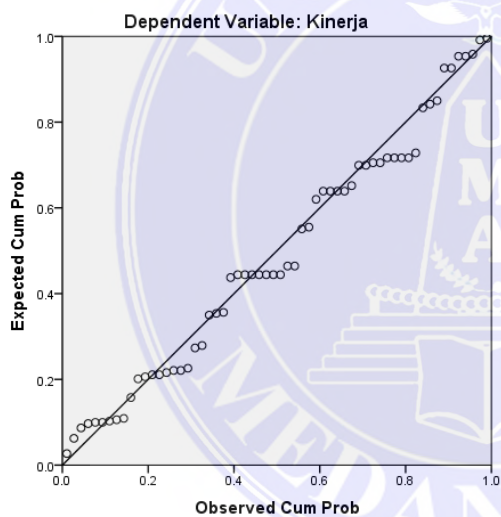
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	5

UJI ASUMSI KLASIK



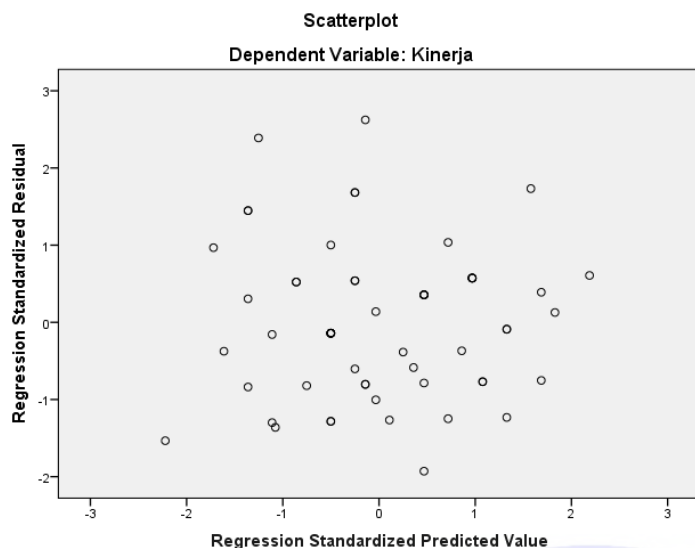
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.420	1.483		.284	.778		
	Kompetensi	.580	.101	.515	5.750	.000	.483	1.069
	Disiplin	.405	.083	.437	4.878	.000	.483	1.069

a. Dependent Variable: Kinerja



UJI HIPOTESIS

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 ^a	.779	.771	.87534

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.059	2	77.030	100.533	.000 ^b
	Residual	43.674	57	.766		
	Total	197.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompetensi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.420	1.483		.284	.778		
	Kompetensi	.580	.101	.515	5.750	.000	.483	1.069
	Disiplin	.405	.083	.437	4.878	.000	.483	1.069

a. Dependent Variable: Kinerja