



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KETERAMPILAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSTANSI PALDAM  
I/BUKIT BARISAN MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

**Oleh:**

**NURHAYATI**  
**NPM 1515310525**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**  
**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**MEDAN**  
**2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : NURHAYATI  
NPM : 1515310525  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA,  
DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA INSTANSI PALDAM I/ BUKIT  
BARISAN MEDAN

MEDAN, JULI 2019

KETUA PROGRAM STUDI

NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si



DI. SURYA NITA, S.H., M.Hum.

PEMBIMBING I

NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M.

PEMBIMBING II

EMI WAHKYUNI, S.E., M.Si



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : NURHAYATI  
NPM : 1515310525  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU),  
JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN  
KETERAMPILAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA INSTANSI PALDAM I/ BUKIT  
BARISAN MEDAN

MEDAN, JULI 2019

KETUA PROGRAM STUDI

*oc*



(NURAFRINA SIREGAR, S.E.,M.Si)

ANGGOTA-I

*[Signature]*

(DR.KIKI FARIDA FARINE, S.E.,M.Si)

ANGGOTA-II

*[Signature]*

(DR. MUHAMAD TOYIB DAULAY, SE,MM)

ANGGOTA -III

*[Signature]*

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E.,M

ANGGOTA -IV

*[Signature]*

(EMI WAKHYUNI, S.E.,M.Si.)



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : NURHAYATI  
NPM : 1515310525  
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS / MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI  
KERJA. DAN KETERAMPILAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
INSTANSI PALDAM I / BUKIT BARISAN  
MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberikan izin dan hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui media internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui pernyataan ini tidak benar.

Medan, JULI 2019



  
(NURHAYATI)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : NURHAYATI  
Tempat/Tanggal lahir : Sigli, 15 Juli 1977  
NPM : 1515310525  
Fakultas/program studi : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 2019



(NURHAYATI)



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

### PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : NURHAYATI  
 Tempat/Tgl. Lahir : Sigli / 15 Juli 1977  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310525  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 117 SKS, IPK 3,38


yang ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

Judul SKRIPSI	Persetujuan
1. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Paldam I/BB	<input checked="" type="checkbox"/>
2. Pengaruh Kompensasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Pegawai Pada Paldam I/BB	<input type="checkbox"/>
3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Paldam I/BB	<input type="checkbox"/>

Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda

  
 ( Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D. )

Medan, 21 November 2018

Pemohon,  
  
 ( Nurhayati )

Nomor : .....  
 Tanggal : .....  
 Disahkan oleh :  
 Dekan  
  
 ( Dr. Surya Nita, S.P., M.Hum. )  
 Tanggal : 27/11/2018  
 Disetujui oleh:  
 Ka. Prodi Manajemen  
  
 ( NURAFRINA BIREGAR, SE., M.Si. )

Tanggal : 21/11/2018  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :  
  
 ( Nashrudin Setiawan, SE, MM. )  
 Tanggal : .....  
 Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing II :  
  
 ( Eni Wakhuni, SE, Msi )

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01

Revisi: 02

Tgl. Eff: 20 Des 2015

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Rabu, 21 November 2018 11:29:42



Permohonan Meja Hijau

No. 2225 / Perp / Bp / 2019  
Dinyatakan tidak ada sangkut paut dengan UPT. Perpustakaan

FM-BPAA-2012-04



Medan, 22 Mei 2019  
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
Fakultas SOSIAL SAINS  
UNPAB Medan  
Di -  
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini:  
Nama : NURHAYATI  
Tempat/Tgl. Lahir : Sigli / 15 Juli 1977  
Nama Orang Tua : M YUSUF  
No. P. M : 1515310525  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
No. HP : 08116029677  
Alamat : Komplek Ray Pendoko IV No. 7 Jalan Sidomulyo LK 24 Tanjung Mulia



Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Paldam I/Bukit Barisan Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAR
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	650,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	0
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,150,000</b>

UK T8-12 Rp 3.125.000 +  
5.375.000

Ukuran Toga : L  
22/05/19



Hormat saya  
NURHAYATI  
1515310525

Petatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - o a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - o b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asti) - Mhs.ybs.



# Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

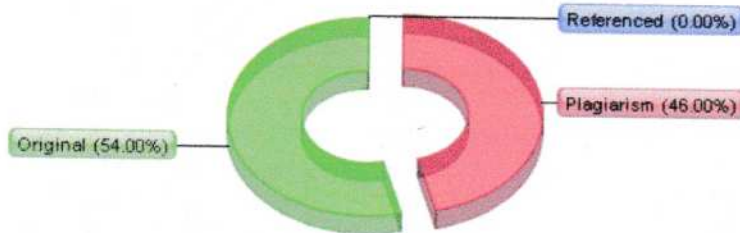
Analyzed document: 17/05/2019 14:57:33

## "NURHAYATI\_1515310525\_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License4



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 90	wrds: 14134	<a href="https://adoc.tips/pengaruh-disiplin-kerja-dan-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-.html">https://adoc.tips/pengaruh-disiplin-kerja-dan-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-.html</a>
% 47	wrds: 7190	<a href="https://docobook.com/pengaruh-etos-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap88a0a05b5498e046225606...">https://docobook.com/pengaruh-etos-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap88a0a05b5498e046225606...</a>
% 29	wrds: 4627	<a href="http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/35602/1/Ahmad%20Rozi%20Romadhon....">http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/35602/1/Ahmad%20Rozi%20Romadhon....</a>

Show other Sources:]

Processed resources details:

238 - Ok / 28 - Failed

Show other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:	Google Books:	Ghostwriting services:	Anti-cheating:
Wiki Detected!	[not detected]	[not detected]	[not detected]

Excluded Urls:



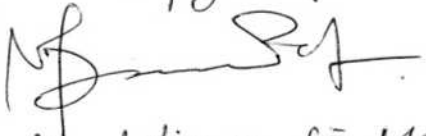


**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Nashrudin Setiawan, SE. MM.  
 Dosen Pembimbing II : Emi Wakhjumi, SE. MM.  
 Nama Mahasiswa : NURHAYATI  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310525  
 Bidang Pendidikan : S-1  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Paldam 1/Dwett Barisan Medan.*

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
10/4/19	Bab I Identifikasi Masalah Tugas Penelitian	NS	diperbaiki
18/4/19	Bab II Kerangka Konseptual	NS	diperbaiki
20/4/19	Bab III Populasi & Teknik A. Data	NS	diperbaiki
27/4/19	Bab IV & V Kesimpulan & Saran	NS	

Dipinj I.  
  
 Nashrudin Setiawan, SE. MM.

Medan, 25 April 2019  
 Diketahui/Disetujui oleh:  
 Dekan,






**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Nashrudin Setiawan, SE-MM.  
 Dosen Pembimbing II : Emi Wahyuni, SE-Msi  
 Nama Mahasiswa : NURHAYATI  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310525  
 Bidang Pendidikan : Sl  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Insan Paldam 1/Bukit Barisan Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
8/4/2019	perbaikan kerangka konseptual tambah uraian kerja tugas dari posisi jabatan yang ada di struktur organisasi. Perbaiki skedul penelitian. Perbaiki sumber/tahwunpada tabel.	A A	
10/5/2019	Ace Sidney Meza Aljan	A	

  
 10/5/2019  
 Emi W

Medan, 25 April 2019  
 Diketahui/Ditetujui oleh :  
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 PO.BOX.1099 Telp. (061) 8455571 Medan  
Email : [fasosa@pancabudi.ac.id](mailto:fasosa@pancabudi.ac.id) <http://www.pancabudi.ac.id>

### BERITA ACARA PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI

Pada hari ini, KAMIS, Tanggal, 4 Bulan, Juli Tahun, 2019, telah dilaksanakan Ujian Meja Hijau Pada Program Studi MANAJEMEN Semester II Tahun Akademik 2018/2019 bagi mahasiswa/i atas nama :

Nama : NURHAYATI  
Npm : 1515310525  
Program Studi : MANAJEMEN  
Tanggal Ujian : 04 Juli 2019  
Judul Skripsi Lama : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PECAWAI PADA INSTANSI PALDAM I/BUKIT BARISAN MEDAN  
Judul Skripsi Baru : PENGARUH DISIPLIN ~~KERJA~~, MOTIVASI KERJA, DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP KINERJA PECAWAI PADA INSTANSI PALDAM I/BUKIT BARISAN MEDAN

Dinyatakan benar bahwa dalam pelaksanaan ujian Meja Hijau mahasiswa tersebut diatas telah terjadi perubahan judul skripsi yang telah dikendaki oleh Panitia Ujian Meja Hijau.

NO	JABATAN	NAMA DOSEN	TANDA TANGA
1	Ketua Penguji/ Ketua Program Studi	NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si	
2	Anggota I/ Pembimbing I	NASHRUDIN SETIAWAN, SE., M.Pd	
3	Anggota II/ Pembimbing II	ENI WAKHYUNI, SE., M.Si	
4	Anggota III/ Penguji I	Dr. MUHAMMAD TOYIB DAULAY, SE., M.Si	
5	Anggota IV/ Penguji II	Dr. KIKI FARIDA FARINE, SE., M.Si	



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun permasalahan yang penulis angkat yaitu; apakah disiplin kerja, motivasi kerja, dan keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Instansi Paldam I/Bukit Barisan Medan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 65 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian angket. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan rumus statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang pengolahannya dilakukan dengan program SPSS 21 (*Statistic Product and Service Solution*) *version for windows*.  $Y = 3,839 + 0,264X_1 + 0,169X_2 + 0,447X_3$

Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, maka hipotesis yang diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai Instansi Paldam I/Bukit Barisan Medan.

**Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Keterampilan Kerja, dan Kinerja Pegawai.**

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to identify and know more clearly how the influence of work discipline, work motivation, and work skills on employee performance. The problem that the author adopts is; whether work discipline, work motivation, and work skills have a positive and significant effect partially and simultaneously on employee performance at Paldam I Institution / Bukit Barisan Medan.*

*This study uses a quantitative method involving 65 respondents. Data collection is done using questionnaire distribution. The data obtained were analyzed using a statistical formula, that is by using multiple linear regression analysis, which was processed using the SPSS 21 program (Product and Service Solution Statistics) version for Windows.  $Y = 3,839 + 0,264X_1 + 0,169X_2 + 0,447X_3$*

*The results of quantitative analysis show that the variables of work discipline, work motivation, and work skills have a positive effect on employee performance. Based on the results of the study, the hypothesis is accepted which states that there is a positive influence between work discipline, work motivation, and work skills on the performance of Paldam I Institution employees / Bukit Barisan Medan.*

***Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Work Skills, and Employee Performance.***

## DAFTAR ISI

	HALAMAN
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>LEMBARAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
E. Keaslian Penelitian.....	9
<b>BAB II. LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teori.....	10
1. Kinerja .....	10
2. Disiplin Kerja.....	15
3. Motivasi Kerja .....	21
4. Keterampilan Kerja.....	24
B. Penelitian Terdahulu.....	32
C. Kerangka Konseptual .....	33
D. Hipotesis .....	37
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	39
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	39
C. Populasi, Sampel dan Jenis/Sumber Data .....	40
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	41
E. Teknik Pengumpulan Data.....	45
F. Teknik Analisis Data.....	46



<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	51
1. Sejarah Singkat Instansi .....	51
2. Visi dan Misi Instansi .....	52
3. Tugas Pokok .....	53
4. Struktur Organisasi Instansi .....	53
5. Identitas Responden .....	61
6. Deskripsi Variabel Penelitian .....	62
B. Pembahasan.....	69
1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	69
2. Pengujian Statistik .....	72
3. Pengujian Asumsi Klasik.....	74
4. Pengujian Hipotesis .....	77
5. Pengujian Koefisien Determinasi .....	80
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	81
B. Saran.....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>84</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>BIODATA</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Kehadiran Pegawai Instansi Paldam I/BB Medan.....	4
Tabel 1.2	Hasil <i>Pra-Survey</i> Rendahnya Motivasi Kerja Pegawai .....	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	32
Tabel 3.1	Waktu Penelitian .....	39
Tabel 3.2	Batasan Operasional Dan Indikator Variabel.....	42
Tabel 3.3	Pengukuran Skala <i>Likert's</i> .....	46
Tabel 4.1	Daftar Struktur Organisasi Instansi Paldam I/BB Medan .....	54
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	61
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat Pegawai.....	62
Tabel 4.5	Pengukuran Skala <i>Likert's</i> .....	63
Tabel 4.6	Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	63
Tabel 4.7	Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja .....	65
Tabel 4.8	Jawaban Responden Variabel Keterampilan Kerja.....	66
Tabel 4.9	Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai.....	68
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja ( $X_1$ ).....	70
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja ( $X_2$ ) .....	70
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Keterampilan Kerja ( $X_3$ ) .....	70
Tabel 4.13	Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai ( $Y$ ).....	71
Tabel 4.14	Hasil Uji Reliabilitas Variabel $X_1$ , $X_2$ , $X_3$ dan $Y$ .....	71
Tabel 4.15	Persamaan Regresi Linier Berganda .....	72
Tabel 4.16	Hasil Uji Multikolinearitas.....	77
Tabel 4.17	Hasil Uji $t$ .....	78
Tabel 4.18	Hasil Uji $f$ .....	79
Tabel 4.19	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	80

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual .....	36
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Instansi Paldam I/BB Medan .....	60
Gambar 4.2	Grafik Histogram Normalitas .....	74
Gambar 4.3	Kurva PP-Plots .....	75
Gambar 4.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	76



## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb.

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanallahu Wa Ta'ala atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan sejak penulis mencari ide, mengajukan, menyusun, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Paldam I/Bukit Barisan Medan** untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Shalawat dan salam penulis hadiahkan kepada Rasulullah SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kegelapan ke alam yang terang benderang.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak. Dengan rendah hati penulis mengucapkan terima kasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Nashruddin Setiawan, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing I skripsi yang telah banyak membantu dan tulus ikhlas membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing II skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya guna membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Yang tercinta tersayang buat Ayahanda M.Yusuf dan Ibunda Mariati Sinaga yang telah mengasuh, mendidik, membimbing serta memberikan dukungan dan doa restunya sehingga saya telah menyelesaikan pendidikan hingga ke perguruan tinggi.

7. Untuk Suami saya tercinta Letkol Laut R. Johan Edisyahputra, S.H. yang telah memberikan perhatian, masukan, dan dorongan semangat kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Buat Anak-anakku Salsabila, Daniswara Rafif, dan Dzakiy Haidar yang telah mendukung dan telah memberikan semangatnya untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Buat seluruh teman-teman saya stambuk 2015 Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi, khususnya Dona Saulia, Apriyanti, Esron Gunawan Ginting, Destaria, Vira, Rizky Fauzi, dan teman-teman lainnya yang namanya tidak bisa disebutkan satu persatu dalam memberikan bantuan baik dalam perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih banyak keterbatasan dan kekurangan dalam penyajian skripsi ini. Untuk itu penulis membuka diri atas kritik dan saran yang bersifat membangun agar dapat didiskusikan dan dipelajari demi kemajuan wawasan dan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Semoga skripsi ini dapat berguna bagi kita semua.

Wassalamualaikum, Wr.Wb.

Medan, April 2019

Penulis

NURHAYATI

1515310525

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia kini semakin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Banyak organisasi atau instansi pemerintah menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia maka dapat memberikan hasil yang berkualitas merupakan harapan organisasi atau instansi pemerintah, bagi organisasi atau instansi pemerintah yang memiliki akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan organisasi, baik oleh pegawai individu maupun kelompok dalam organisasi atau instansi pemerintah sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

Suatu organisasi atau instansi baik pemerintahan maupun swasta harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja pegawai yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja pegawai menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola pegawai dengan baik agar kinerja pegawai dapat maksimal, tidak ada konflik antar pegawai, serta tercapainya kepuasan kerja pegawai.

Menurut Syamsir (2013:74) kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Mempunyai kinerja yang baik adalah keinginan setiap organisasi, jika terciptanya kinerja yang baik maka akan terciptanya hubungan yang harmonis, suasana kerja yang sangat menyenangkan dalam terciptanya tujuan.

Salah satu cara yang dapat dilakukan suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk menjaga dan memelihara sumber daya manusia yang dimiliki yaitu dengan cara melihat disiplin kerja pegawai. Menurut Malayu. (2014:20), faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas pegawai dalam suatu perusahaan, bila tingkat disiplin pegawai suatu perusahaan baik, maka tingkat produktivitas perusahaan itu juga akan baik. Penegakkan disiplin yang terlalu tinggi bisa memicu stres kerja pegawai atau bisa juga memicu motivasi pegawai karena beberapa pegawai cenderung malas bekerja bila tidak ada penegakkan disiplin yang tegas. Fenomena ini sering terjadi dan secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi perilaku pegawai. Karena kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Selain faktor disiplin kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, motivasi juga berperan penting dalam hal meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan motivasi kerja menurut Suwanto dan Priansa (2013:171) menyatakan motivasi berasal dari kata latin (*movere*) yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Dengan adanya motivasi kerja, hal ini bertujuan untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, menciptakan suasana hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai, meningkatkan kesejahteraan pegawai, dan mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya. Oleh sebab itu sebaiknya instansi perlu adanya motivasi kerja untuk pegawai agar bisa mendapatkan hasil yang maksimal dan mencapai tujuan yang ditargetkan.

Kinerja pegawai juga dapat berpengaruh dengan adanya keterampilan kerja pegawai yang lebih baik dari sebelumnya. Hal ini bertujuan untuk memberikan semangat kepada pegawai di suatu perusahaan sebagai penghargaan atas keterampilan kerja yang baik dengan menghasilkan kinerja kerja yang baik dan prestasi yang baik.

Menurut Sudarmanto (2012:60) adalah kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran dan ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna yang dapat menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut sehingga tercapai hasil kerja yang diinginkan.



Objek penelitian ini adalah Instansi Paldam I/Bukit Barisan Medan di bagian Gudang Peralatan Daerah I yang terbentuk seiring berdirinya Tentara Nasional Angkatan Darat biasa disingkat TNI-AD pada tanggal 15 Desember 1945. Seiring dengan peleburan dengan kesatuan yang berasal dari kelaskaran dalam tubuh TNI, maka badan-badan yang semula merupakan sumber perbekalan persenjataan .

Tugas pokok bagian Gudang Peralatan Daerah I Medan adalah membantu TNI AD khususnya Kodam I/Bukit Barisan dalam membina dan menyelenggarakan atau melaksanakan penerimaan dan pemeliharaan serta pendistribusian Materil dalam rangka kesiapan operasional alat peralatan dan amunisi satuan-satuan yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas TNI-AD.

Dalam hal kedisiplinan pegawai, pada instansi ini telah menerapkan peraturan yang ketat dan sangat teratur. Bahkan sudah menetapkan sanksi-sanksi jika ada salah seorang pegawai melanggar aturan tersebut. Namun dalam praktiknya masih ada beberapa pegawai yang melanggar peraturan yang sudah ditetapkan oleh instansi salah satunya adalah ketidakhadiran pegawai.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Kasus Kehadiran Pegawai Instansi Paldam I/Bukit Barisan Medan dari Tahun November 2018 – Januari 2019**

Bulan/Tahun		Jumlah Pegawai Yang Tidak Hadir	Keterangan			
			Sakit	Izin	Cuti	T-Ket
November 2018	Minggu 3	3	-	2	1	-
	Minggu 4	1	-	1	-	-
Desember 2018	Minggu 1	4	-	3	1	-
	Minggu 2	2	-	1	1	-
	Minggu 3	5	-	5	-	-
	Minggu 4	2	-	2	-	-
Januari 2019	Minggu 1	2	-	2	-	-
	Minggu 2	4	-	4	-	-
<b>TOTAL</b>		<b>23</b>	<b>-</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>-</b>

Sumber: Data Absensi Instalasi Paldam I/BB Medan (2018-2019)

Pada bulan November minggu ketiga tahun 2018 sampai pada bulan Januari minggu kedua tahun 2019 ditemukan adanya kasus ketidakhadiran pegawai dimana pada tahun 2018 terdapat 17 pegawai yang tidak hadir (izin/cuti) dan pada tahun 2019 terdapat 6 pegawai yang tidak hadir (izin) yang artinya masih adanya pegawai yang tidak hadir. Hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya masalah pada kedisiplinan pegawai.

Begitu pula dengan rendahnya motivasi kerja dari para pegawai yang berdampak pada hasil kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra-Survey Mengenai Penyebab Rendahnya Motivasi Kerja**  
**Pegawai Di Instansi Paldam I/BB Medan.**

No	Faktor Penyebab Rendahnya Motivasi Kerja	Jumlah Jawaban	Persentase
1	Tidak adanya kebutuhan berprestasi	20	30%
2	Tidak adanya kebutuhan Afiliasi	16	25%
3	Tidak adanya kebutuhan kekuasaan	29	45%
TOTAL		65	100%

Sumber: Data Instalasi Paldam I/BB Medan (2018-2019)

Hasil survei tersebut menunjukkan sebanyak 20 orang (30%) mengatakan bahwa menurunnya motivasi kerja pegawai karena tidak adanya kebutuhan berprestasi dalam diri pegawai, sebanyak 16 orang (25%) mengatakan bahwa menurunnya motivasi kerja pegawai karena tidak adanya kebutuhan afiliasi dalam diri pegawai. Sementara itu, sebanyak 29 orang (45%) mengatakan bahwa menurunnya motivasi kerja pegawai karena tidak adanya kebutuhan kekuasaan dalam diri pegawai.

Selain itu, keterampilan kerja pegawai pada instansi ini masih rendah. Berdasarkan *pra-survey* atau pengamatan awal yang penulis lakukan, ditemukan beberapa fenomena tentang keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai di Paldam I/Bukit Barisan Medan, seperti ; masih ada personel yang belum mahir

dalam bongkar pasang senjata dibagian gudang. Selain itu terdapat beberapa pegawai yang belum mengerti administrasi pergudangan serta administrasi personalia. Hal ini yang menyebabkan rendahnya keterampilan kerja pegawai yang terlalu monoton pada pekerjaan yang sudah ditetapkan sehingga tidak terampil dalam mempelajari sesuatu hal yang baru.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian skripsi yaitu **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Paldam I/Bukit Barisan Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah**

1. Permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut :
  - a. Rendahnya kedisiplinan kerja pegawai atau personel untuk meningkatkan penegakan aturan di Paldam I/Bukit Barisan Medan.
  - b. Perlunya pemberian motivasi agar pegawai atau personel memiliki semangat kerja yang tinggi.
  - c. Keterampilan kerja pegawai ataupun personel di lingkungan kerja Paldam I/Bukit Barisan Medan masih belum maksimal.
  - d. Beberapa pegawai masih belum mengerti administrasi pergudangan serta administrasi personalia.
  - e. Beberapa personel masih terdapat belum mahir dalam bongkar pasang senjata di penyimpanan gudang Paldam I/Bukit Barisan Medan.

## **2. Batasan Masalah**

Adapun batasan masalah yang akan dibahas mencakup Kinerja Prajurit/Pegawai, Disiplin Kerja diukur dari absensi dan tanggung jawab, Motivasi dibatasi pada meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi, dan keterampilan kerjadibatasi pada mampu berkomunikasi, mampu memecahkan masalah, negoisasi dan persuasi, kepemimpinan, mampu beradaptasi, dan kepercayaan diri.

### **C. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, makaperumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pada Instansi Paldam I/Bukit Barisan Medan ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pada Instansi Paldam I/Bukit Barisan Medan ?
3. Apakah keterampilankerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pada Instansi Paldam I/Bukit Barisan Medan ?
4. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja, dan keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pada Instansi Paldam I/Bukit Barisan Medan ?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruhdisiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Paldam I/Bukit Barisan Medan.

- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Paldam I/Bukit Barisan Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai pada Paldam I/Bukit Barisan Medan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan keterampilan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Paldam I/Bukit Barisan Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yaitu:

### **a. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah, disiplin kerja, motivasi kerja, keterampilan kerja dan kinerja pegawai.

### **b. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis di tujukan bagi instansi terkait, yaitu Instansi Paldam I/Bukit Barisan Medan agar dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau saran untuk instansi.

### **c. Manfaat Akademik**

Penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis dalam mengembangkan wacana dunia bisnis terutama dalam pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan.



### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Muhammad Taufiek Rio Sanjaya (2015) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Ros In Yogyakarta”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada :

1. Model penelitian: dalam penelitian terdahulu menggunakan model hubungan dengan korelasi *product moment* untuk 3 (tiga) variabel dan regresi linier sederhana. Dalam penelitian ini menggunakan model pengaruh dengan regresi linier berganda untuk 4 (empat) variabel.
2. Variabel Penelitian : penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan keterampilan kerja dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai.
3. Jumlah observasi/sampel (n): penelitian terdahulu berjumlah 115 pegawai sedangkan penelitian ini berjumlah 65 pegawai.
4. Waktu penelitian: penelitian terdahulu dilakukan tahun 2015 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
5. Lokasi penelitian: lokasi penelitian terdahulu di Hotel Ros In Yogyakarta, sedangkan penelitian ini dilakukan di Instansi Paldam I/Bukit Barisan Medan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

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

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

Menurut Torang (2013:74) kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Subekhi dan Jauhar (2012:193) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (dalam Subekhi dan Jauhar, 2012:193).

Berdasarkan pengertian kinerja menurut beberapa ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan perwujudan yang dilakukan oleh pegawai dalam meningkatkan hasil kerja seorang pegawai ataupun organisasi.

Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai hasil kinerja yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.

#### **b. Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Werther dan Davis (dalam Suwatno dan Priansa2013:197) penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan pegawai yang dinilai, antara lain:

- 1) *Performance Improvement*. Memungkinkan pegawai dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- 2) *Compensation Adjustment*. Membantu dalam pengambilan keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- 3) *Placement Decision*. Menentukan promosi, transfer, dan *demotion*.
- 4) *Training and Development Needs*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.
- 5) *Carrer Planning and Development*. Memandu untuk menentukan jenis karier dan potensi karier yang dapat dicapai.
- 6) *Staffing Process Deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai.
- 7) *Informational Inaccuracies and Job-Design Errors* Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama dibidang informasi *jobanalysis, job-design*, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.

- 8) *Equal Employment Opportunity*. Menunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskriminatif.
- 9) *Feedback*. Memberikan umpan balik bagi urusan kepegawaian maupun bagi pegawai itu sendiri.
- 10) *External Challenges*. Kadang-kadang kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya. Biasanya dengan melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja karirnya.

### **c. Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Setiawan (2014:147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 3) Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
- 4) Kerjasama antar pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Selain itu, menurut Mangkunegara (dalam Subekhi dan Jauhar,2012:193)

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah:

- 1) Kualitas: Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Kuantitas: Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

Begitupula menurut Wirawan (2012:80) yang mengatakan bahwa untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

- 1) Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
- 2) Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- 3) Efisiensi yaitu penyelesaian kerja pegawai secara cepat dan tepat.
- 4) Disiplin kerja yaitu kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 5) Ketelitian kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.
- 6) Kepemimpinan yaitu kemampuan pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

- 7) Kejujuran yaitu ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
- 8) Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangibiaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

**d. Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja**

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Sedarmayanti (2011:41), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- 1) Sikap dan mental: meliputi motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja.
- 2) Pendidikan: latar belakang pendidikan pun harus menjadi pertimbangan dalam menempatkan pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai.
- 3) Keterampilan: kemampuan kreatifitas seorang pegawai dalam mengerjakan sesuatu yang dapat menghasilkan sebuah pencapaian kerja yang lebih baik.
- 4) Manajemen kepemimpinan: struktur kepemimpinan yang baik akan membuat pegawai lebih mengetahui tanggung jawab pekerjaannya.
- 5) Tingkat penghasilan: pegawai merasa lebih dihargai atas hasil kerja tersebut.
- 6) Kesehatan kerja: menjamin kesehatan pegawai dalam bekerja.
- 7) Jaminan sosial: jaminan perlindungan yang diberikan perusahaan akan membuat pegawai merasa aman.

- 8) Sarana dan prasarana: ketersediaan fasilitas yang memadai membuat pegawai nyaman dalam bekerja.
- 9) Teknologi: penyediaan fasilitas teknologi yang baik akan mendukung kinerja pegawai.
- 10) Kesempatan berprestasi: mampu membangkitkan semangat pegawai untuk menjadi pegawai yang lebih baik.

## **2. Disiplin Kerja**

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

Kedisiplinan merupakan faktor yang penting dalam perusahaan atau organisasi. Tanpa adanya kedisiplinan, perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Seperti dinyatakan Hasibuan (2014:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Rivai (2013:825) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Terdapat empat perspektif dasar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2013:825) :



- 1) Disiplin retributif (*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu pegawai mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Rivai (2013:826) juga menyebutkan ada tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner, yaitu :

- 1) Aturan tungku panas yaitu pendekatan untuk melaksanakan tindakan disiplin.
- 2) Tindakan disiplin progresif yaitu untuk memastikan bahwa terdapat hukum minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.
- 3) Tindakan disiplin positif yaitu dalam banyak situasi, hukuman tindakan memotivasi pegawai mengubah suatu perilaku.

#### **b. Tujuan Disiplin Kerja**

Untuk mencapai tujuan manajemen di dalam organisasi yang telah ditetapkan, perlu adanya disiplin kerja yang baik dari anggota organisasi yang bersangkutan. Hasibuan (2014:194) mengemukakan bahwa, “Disiplin yang tugas yang diberikan kepadanya”. Karena hal ini akan mendorong semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin maka

organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai yang menjadi sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, perilaku dan pola kehidupan yang baik. Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuinya tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah. Maka dari itu fungsi disiplin kerja adalah sebagai pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan peraturan atau kebijakan yang telah dibuat untuk dipenuhi oleh setiap pegawai tanpa terkecuali.

#### **e. Indikator Disiplin Kerja**

Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik, itu tidaklah mudah. Hal ini dikarenakan banyaknya faktor yang mempengaruhi. Rivai (2013:444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa faktor seperti:

- 1) Kehadiran : Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja : pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketaatan pada standar kerja : Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi : pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5) Bekerja etis : Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai yang disiplin ditunjukkan dengan kejujurannya dalam bekerja, penuh semangat dan tanggung jawab sehingga berupaya menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin. Tingkah lakunya senantiasa menunjukkan kesopanan dan amanah memelihara fasilitas pekerjaan. Selain itu, seorang pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan se-efektif dan se-efisien mungkin. Inisiatif yang dilakukannya sering mendapat dukungan dari pimpinan, tidak hanya itu saja, dia juga selalu menunjukkan kreativitas dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin kerja antara lain adalah :

1) Mampu Mengelola Waktu

Yaitu mampu menata dirinya dalam memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya, pegawai yang mempunya kemampuan dalam menata waktunya akan senantiasa berusaha melaksanakan kewajiban sepanjang hari, melaksanakan tugas pada waktunya, menangani tugas tanpa menanggukhan, beraktivitas berdasarkan skala prioritas waktu luang secara efisien dan membuat rencana kerja.

2) Bekerja dengan Penuh Aktif dan Inisiatif

Kreativitas dan kemampuan untuk menciptakan sesuatu dari yang tidak ada menjadi ada, sedangkan inisiatif adalah daya inspirasi yang ada dalam diri seseorang pegawai yang bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif dan mempunyai hasrat untuk mengubah hal – hal disekitarnya menjadi lebih baik, mempunyai kontribusi positif dalam lembaga, siap mencoba hal yang baru dan melaksanakannya serta bersikap terbuka dan tanggap dalam segala sesuatu.

3) Komitmen, Loyalitas dan Tanggung Jawab

Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan menunjukkan komitmen dan loyalitas kepada lembaga tempat dimana ia bekerja, tanggung jawab yang ada dimilikinya selalu dipegang dengan erat guna menjaga kepercayaan pimpinan. Secara sukarela, pegawai yang berkomitmen, loyal dan bertanggung jawab akan senang dan sukarela tunduk pada peraturan, menjunjung tinggi nama baik pribadi dan organisasi, mempunyai tanggung

jawab tinggi dalam melaksanakan pekerjaan dan berusaha untuk memecahkan masalah.

#### 4) Bertingkah Laku Sopan

Tingkah laku sopan adalah sikap terpuji yang harus dimiliki oleh seorang pegawai. Sehingga dalam bergaul, ia mempunyai kebiasaan mengucapkan salam, menyapa, dan selalu santun dalam bekerja. Selain itu pegawai yang sopan akan selalu merasa segan kepada pimpinan, menghormatinya, dan patuh akan perintahnya.

#### 5) Bekerja Dengan Jujur dan penuh Semangat

Jujur dalam bekerja merupakan salah satu ciri kredibilitas seorang pegawai, sehingga ia bersikap transparan dan terbuka serta mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja.

#### 6) Kuat dan Teguh Hati

Pegawai yang disiplin mempunyai jiwa yang kuat dan hati yang teguh. Dalam melaksanakan tugas yang diberikan, ia mempunyai tekad yang kuat, tidak pernah mengeluh dan menjadi beban bagi pegawai yang lain dan teguh hatinya dalam bekerja.

#### 7) Mengerahkan Semua Kemampuan

Pegawai yang disiplin senantiasa taat pada peraturan yang ada. Dengan kesadaran sendiri, ia berusaha mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya dengan sebaik mungkin dalam mewujudkan penyelesaian pekerjaannya dengan seaktif dan seefisien mungkin. Dalam mencapai prestasi kerja, ia bersaing secara positif dengan pegawai lainnya.

Disiplin kerja sebenarnya tidak hanya berguna bagi perusahaan tapi juga pegawai. Seperti kita ketahui, kedisiplinan akan membuat tujuan perusahaan lebih mudah tercapai secara optimal. Namun di sisi lain, kedisiplinan juga akan menimbulkan suasana kerja yang sehat dan menyenangkan karena setiap pegawai taat pada peraturan dan bertanggung jawab akan tugasnya.

### **3. Motivasi Kerja**

#### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Sunyoto (2012:191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Unsur dalam motivasi itu sendiri meliputi unsur pembangkitan, menjaga, mengarahkan, menunjukkan intensitas bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Sedangkan motivasi kerja menurut Suwanto dan Priansa (2013:171) menyatakan motivasi berasal dari kata latin (*movere*) yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan terhadap rangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan unsur dalam motivasi itu sendiri meliputi unsur menunjukkan intensitas, mengarahkan, menjaga, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

### **b. Tujuan Motivasi Kerja**

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan, Malayu (2014:146) antara lain sebagai berikut:

- 3) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- 4) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 5) Mempertahankan kestabilan kerja pegawai.
- 6) Meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai.
- 7) Mengaktifkan pengadaan pegawai.
- 8) Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik.
- 9) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai.
- 10) Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
- 11) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- 12) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### **c. Indikator Motivasi Kerja**

Dalam penelitian yang diteliti oleh Maslow, dijabarkan indikator motivasi kerja. Teori hirarki kebutuhan dari Maslow menurut Sunyoto (2012:195) terdiri dari:

#### 1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

#### 2) Kebutuhan rasa aman (*safety need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relative sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa



aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3) Kebutuhan sosial (*social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial. Yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, *supervise* yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4) Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

#### **d. Faktor-faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Malayu (2014:150) motivasi dipengaruhi oleh :

##### 1) Motif

Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Suatu dorongan yang ada dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu.

##### 2) Harapan

Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Seorang pegawai dimotivasi untuk mendapatkan tingkat upah yang tinggi bila pegawai meyakini upah tersebut akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional seperti bonus, kenaikan gaji atau promosi dan ganjaran itu akan memuaskan tujuan pribadi pegawai.

##### 3) Insentif

Insentif yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktifitas kerja. Pimpinan perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang yang memadai agar pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

### **3. Keterampilan Kerja**

#### **a. Pengertian Keterampilan Kerja**

Setiap orang memiliki keterampilan yang dianugerahkan oleh Sang Pencipta. Sebagian orang menyadari akan keterampilan yang dimilikinya, akan

tetapi sebagian lagi tidak menyadari keterampilan dalam dirinya sendiri. Setiap para ahli memiliki pandangan tersendiri mengenai pengertian keterampilan. Berikut ini pengertian keterampilan menurut para ahli:

Menurut Suprpto (2011:42), Keterampilan kerja merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu dengan baik secara fisik maupun mental. Sehingga, keterampilan lebih mengarah pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Sedangkan perilaku merupakan gabungan kepribadian dan sikap yang ditunjukkan ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungannya. Keterampilan bisa digunakan untuk mengendalikan perilaku.

Kemudian Keterampilan menurut Sudarmanto (2012:60) adalah kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran dan ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna yang dapat menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut sehingga tercapai hasil kerja yang diinginkan.

Sementara menurut Iverson (dalam Handoko, 2014:38) mengatakan bahwa keterampilan berasal dari kata terampil yang berarti cakap, mampu, dan cekatan. Keterampilan kerja membutuhkan pelatihan dan kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasikan sesuatu yang lebih bernilai dengan lebih cepat.

Menurut Suprpto, (2011:45), *cluster* keterampilan meliputi kompetensi *concern for order* (CO), *initiative* (INT), *impact and influence* (IMP), dan *information seeking* (INFO).

- 1) *Concern for order* (CO), merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk mengurangi ketidakpastian di lingkungan sekitarnya, khususnya berkaitan dengan pengaturan kerja, instruksi, informasi dan data.
- 2) *Initiative* (INT) merupakan dorongan bertindak untuk melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut dari pekerjaan, melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dahulu. Tindakan ini dilakukan untuk memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan atau menghindari timbulnya masalah atau menciptakan peluang baru.
- 3) *Impact and influence* (IMP) merupakan tindakan membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau mengesankan sehingga orang lain mau mendukung agendanya.
- 4) *Information seeking* (INFO) merupakan besarnya usaha tambahan yang dikeluarkan untuk mengumpulkan informasi lebih banyak.

Dengan demikian, pegawai yang memiliki keterampilan kerja yang baik, akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya pegawai yang kurang terampil akan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Maka dibutuhkan tambahan keterampilan kerja bagi pegawai baru atau pegawai dengan penempatan tugas baru agar mampu menyeimbangkan kemampuannya dengan standart yang ditentukan oleh Instansi.

#### **b. Kategori Keterampilan**

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan usaha adalah *Skill* atau keahlian, kepandaian dan keterampilan. Tanpa *Skill*, dapat dibayangkan banyaknya problem yang dihadapi dalam dunia usaha. Apalagi bila usaha yang ditangani itu merupakan usaha yang memiliki kapital besar dengan lapangan

operasi yang luas. Menurut Handoko (2014:41) mengatakan bahwa ada beberapa kategori dalam keterampilan kerja, yaitu:

1) Keterampilan Dasar (*Basic Literacy Skill*).

Keahlian dasar yang sudah pasti harus dimiliki oleh setiap orang seperti membaca, menulis, berhitung serta mendengarkan.

2) Keterampilan Manajemen (*Management Skills*).

Keterampilan ini meliputi perencanaan dan pengorganisasian, mengidentifikasi pengadaan barang dan saluran distribusi, mengelola sumber daya dan keterampilan mengatur di tempat yang tepat dan struktur *system control*. Keterampilan ini termasuk keterampilan tingkat tinggi, seperti mencari pemecahan masalah, keterampilan untuk membangun kemampuan inti dan keterampilan menangani pegawai secara efektif.

3) Keterampilan Pribadi (*Personal Skills*).

Keterampilan ini meliputi kesadaran diri, keterampilan merefleksikan apa yang terjadi, mengenali dan memperbaiki kelemahan, bertanggung jawab untuk memecahkan masalah dan mampu menghasilkan solusi.

4) Keterampilan Teknik (*Technical Skill*).

Keahlian secara teknis yang didapat melalui pembelajaran dalam bidang teknik seperti mengoperasikan komputer dan alat digital lainnya.

5) Keterampilan konseptual (*conceptual skills*).

Kemampuan mental untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan seluruh kepentingan dan kegiatan organisasi. Ini mencakup kemampuan manajer untuk melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan dan memahami hubungan antara bagian yang saling bergantung, mendapatkan,

menganalisa, dan menginterpretasikan informasi yang diterima dari bermacam-macam sumber.

6) Keterampilan administratif (*administrative skills*).

Seluruh kemampuan yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan kepegawaian dan pengawasan. Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk mengikuti kebijaksanaan dan prosedur, mengelola dengan anggaran terbatas, dan sebagainya. Kemampuan ini adalah merupakan perluasan dari kemampuan konseptual.

7) Keterampilan hubungan manusiawi (*human-relation skills*).

Keterampilan mengembangkan hubungan yang harmonis diantara semua anggota lembaga atau organisasi. Keterampilan ini berkenaan dengan kemampuan seorang pimpinan dalam bekerja sama dengan orang lain dan memotivasi para bawahannya agar bersungguh-sungguh dalam bekerja.

8) Keterampilan dalam pengambilan keputusan (*decision making skills*).

Keterampilan untuk mengidentifikasi masalah sekaligus menawarkan berbagai alternatif solusi atas permasalahan yang dihadapi. Ada tiga tahapan utama dalam pengambilan keputusan, yaitu:

- a) Merumuskan masalah, mengumpulkan fakta, dan mengidentifikasi alternatif pemecahannya.
- b) Mengevaluasi setiap alternatif dan memilih alternatif yang terbaik.
- c) Mengimplementasikan alternatif yang terpilih, menindaklanjutinya secara periodik, dan mengevaluasi keefektifan yang telah dipilih tersebut.

9) Keterampilan memanfaatkan waktu (*time management skills*) adalah keterampilan dalam menggunakan dan mengatur waktu seproduktif

mungkin. Seorang pegawai harus terus belajar mengelola waktu karena keterampilan mengelola waktu dapat memperlancar pelaksanaan pekerjaan dan rencana-rencana yang telah digariskan.

- 10) Keterampilan Teknologi (*technological skills*), adalah keterampilan seseorang untuk menguasai teknologi sebagai sarana penunjang pekerjaan atau usaha yang sedang ditekuni. Contoh : mengoperasikan komputer, mesin jahit dan lain sebagainya.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterampilan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi keterampilan menurut Handoko, (2014:40) mengatakan bahwa keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan pengetahuan dipengaruhi oleh:

- 1) Tingkat Pendidikan: Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik pengetahuan yang dimiliki. Sehingga, seseorang tersebut akan lebih mudah dalam menerima dan menyerap hal-hal baru. Selain itu, dapat membantu mereka dalam menyelesaikan hal-hal baru tersebut.
- 2) Umur: Ketika umur seseorang bertambah maka akan terjadi perubahan pada fisik dan psikologi seseorang. Semakin cukup umur seseorang, akan semakin matang dan dewasa dalam berfikir dan bekerja.
- 3) Pengalaman: Pengalaman dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan sebagai sumber pengetahuan untuk memperoleh suatu kebenaran. Pengalaman yang pernah didapat seseorang akan mempengaruhi kematangan seseorang dalam berpikir dalam melakukan suatu hal.



Sedangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterampilan secara langsung menurut Sudarmanto, (2012:62) yaitu:

- 1) **Motivasi:** Merupakan sesuatu yang membangkitkan keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan berbagai tindakan. Motivasi inilah yang mendorong seseorang bisa melakukan tindakan sesuai dengan prosedur yang sudah diajarkan.
- 2) **Pengalaman:** Merupakan suatu hal yang akan memperkuat kemampuan seseorang dalam melakukan sebuah tindakan (keterampilan). Pengalaman membangun seseorang untuk bisa melakukan tindakan-tindakan selanjutnya menjadi lebih baik yang dikarenakan sudah melakukan tindakan-tindakan dimasa lampainya.
- 3) **Keahlian:** Keahlian yang dimiliki seseorang akan membuat terampil dalam melakukan keterampilan tertentu. Keahlian akan membuat seseorang mampu melakukan sesuatu sesuai dengan yang sudah diajarkan.

#### **d. Indikator Keterampilan Kerja**

Dalam pembahasan ini, orang yang dikatakan terampil adalah orang yang dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Akan tetapi, apabila orang tersebut menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat akan tetapi hasilnya tidak sesuai atau salah maka orang tersebut bukanlah orang yang disebut dengan terampil. Begitu pun sebaliknya, jika orang tersebut menyelesaikan pekerjaannya dengan benar tetapi lambat dalam menyelesaikannya, maka orang tersebut juga tidak dapat dikatakan terampil.

Secara umum, ada beberapa indikator keterampilan kerja dalam penelitian ini menurut Suprpto (2011:47), yaitu:

- 1) Mampu berkomunikasi: dalam hal ini pegawai yang terampil mampu berkomunikasi dengan baik, berkomunikasi secara formal ataupun non-formal, lisan ataupun tulisan.
- 2) Mampu memecahkan masalah: dalam hal ini seorang pegawai harus menunjukkan kemampuan dalam mencari solusi untuk memecahkan masalah dan menangani berbagai macam isu guna menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, baik secara individu maupun bekerja sama dengan tim atau rekan kerja.
- 3) Negosiasi dan persuasi: dalam hal ini pegawai harus mampu untuk mewujudkan misi-misi instansi melalui teknik negosiasi dan persuasi yang handal.
- 4) Kepemimpinan: dalam hal ini secara tidak langsung ketika seorang pegawai memegang posisi tinggi, maka pegawai harus menunjukkan potensi kemampuan memimpin dalam memotivasi tim dan siap bertanggung jawab atas segala masalah yang terjadi di instansi.
- 5) Mampu beradaptasi, dalam hal ini seorang pegawai harus mampu beradaptasi dalam waktu yang singkat untuk bisa menentukan prioritas, bekerja secara efektif dan produktif, dan mengelola waktu dengan baik. Serta mampu untuk bekerja di bawah tekanan, dengan sikap yang tetap tenang dalam menghadapi krisis.
- 6) Kepercayaan diri: dalam hal ini seorang pegawai perlu menunjukkan sikap yang percaya diri, tapi tidak arogan dan juga harus memiliki kepercayaan diri terhadap para kolega dan instansi tempat pegawai bekerja.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya.

No	Nama / Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	M.Harlie (2012)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	X1 (Disiplin Kerja) X2 (Motivasi) X3 (Pengembangan Karir)	Y (Kinerja Karyawan)	Analisis regresi linear berganda	1. Disiplin kerja berpengaruh nyata secara parsial terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh nyata secara parsial terhadap kinerja karyawan 3. Pengembangan karir berpengaruh nyata secara parsial terhadap kinerja Karyawan
2	Megita Atma Negara (2014)	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan	X1 (Pengembangan Karir)	Y (Kinerja Karyawan)	Analisis regresi linear berganda	Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan
3	Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	X1 (Pelatihan) X2 (Motivasi Kerja)	Y (Kinerja Karyawan)	Analisis regresi linear berganda	1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan
4	Andi Rasyid Pananrangi (2013)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng	X1 (Motivasi) X2 (Lingkungan kerja) X3 (Keterampilan)	Y (Kinerja Pegawai)	Analisis regresi linear berganda	1. Motivasi berpengaruh nyata secara parsial terhadap kinerja pegawai 2. Lingkungan kerja berpengaruh nyata secara parsial terhadap kinerja pegawai 3. Keterampilan berpengaruh nyata secara parsial terhadap kinerja pegawai
5	Arsari Primdanti (2011)	Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Dan Kemampuan pegawai Terhadap Kinerja pegawai (Studi pada pegawai PT. Mirambi Energi, Semarang)	X1 (pengetahuan) X2 (keterampilan) X3 (Kemampuan pegawai)	Y (Kinerja pegawai)	Analisis regresi linear berganda	1. Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai 2. Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai 3. Kemampuan karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai
6	Aprilia Setianingrum (2015)	Pengaruh Keterampilan Kerja, Loyalitas Karyawan, Dan Jabatan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT Lotus Indah Textile Industri Kota Nganjuk	X1 (Keterampilan kerja) X2 (Loyalitas Karyawan) X3 (Jabatan)	Y (Efektivitas Kerja)	Analisis regresi linear berganda	1. Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Efektivitas Kerja 2. Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap

						Efektivitas Kerja 3. Jabatan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Efektivitas Kerja
7	Akmal Umar (2015)	<i>The Effect of Motivation and Career Development Against Employee's Performance</i>	<i>Independen: Motivation (X1) Career Development (X2)</i>	<i>Employee Performance (Y)</i>	<i>Analisis Path</i>	<i>Work motivation take effect performance employee Career development take effect on performance employee</i>
8	Pamela Akinyi Omollo (2013)	<i>Effect of Motivation on Employees Performance</i>	<i>Independen: Motivation (X1)</i>	<i>Employee Performance (Y)</i>	<i>Analysis Regression Multiple</i>	<i>Motivation positive effect on employee performance</i>
9	Frederick Binfor. (2013)	<i>The Effect Of Leadership Style and Motivation on Employee Performance in Public Institution Evidenced From Ghana</i>	<i>Independen: Leadership Style (X1), and Motivation (X2)</i>	<i>Dependen; Employee Performance (Y)</i>	<i>Analysis Regression Multiple</i>	<i>Leadership and motivation has become very important in every organization and the quest of management to achieve the very best of investments, there is the need to pay attention to how effective leadership can be practiced in their organizations.</i>

Sumber: Data diolah peneliti, 2019.

### C. Kerangka Konseptual

Sugiyono, (2014:128) mengatakan bahwa kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.

#### 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Karena disiplin kerja mempunyai

pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Rivai (2013:825) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Manfaat utama dari motivasi adalah meningkatkan gairah kerja sehingga produktivitas kerja tercapai. Menurut Sunyoto (2012:191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Unsur dalam motivasi itu sendiri meliputi unsur pembangkitan, menjaga, mengarahkan, menunjukkan intensitas bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan. Hal ini berkaitan dengan motivasi dan kepuasan kerja, hubungan individu dengan pekerjaannya adalah hal yang mendasar dan sikap yang diarahkan kepada pekerjaan tersebut dapat dengan sangat baik menentukan apakah seseorang itu sukses atau gagal dalam pekerjaannya.

## **3. Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Keterampilan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga keterampilan kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai. Menurut Iverson (dalam Handoko, 2014:38) mengatakan bahwa keterampilan

berasal dari kata terampil yang berarti cakap, mampu, dan cekatan. Keterampilan membutuhkan pelatihan dan kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan sesuatu yang lebih bernilai dengan lebih cepat.

#### **4. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Subekhi dan Jauhar (2012:193) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kemudian dari sisi disiplin kerja Hasibuan (2014:193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Selain itu Suwanto dan Priansa (2013:171) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin (*movere*) yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

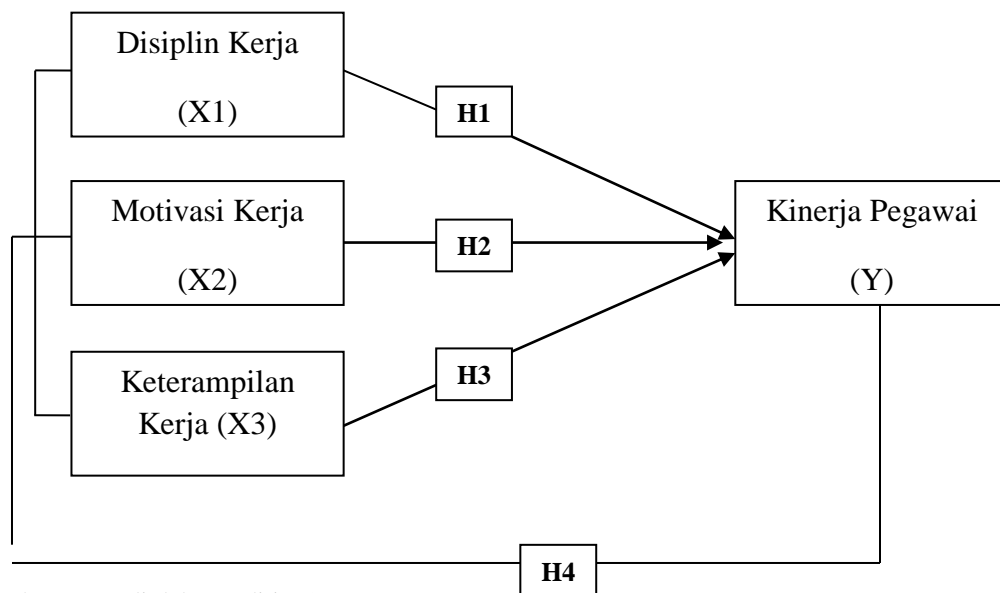
Sedangkan keterampilan yang dinyatakan oleh Suprpto (2011:42) Keterampilan kerja adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu

dengan baik secara fisik maupun mental. Sehingga, keterampilan lebih mengarah pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.

Dengan demikian, apabila dalam instansi sering terjadi tingkat kedisiplinan pegawai yang rendah, dan minimnya pemberian motivasi kerja kepada pegawai serta kurangnya keterampilan kerja yang dimiliki seorang pegawai, maka kinerja yang dihasilkan dari seorang pegawai tersebut akan menghambat tujuan instansi dalam pencapaian target. Sehingga dengan adanya perbaikan dalam tingkat kedisiplinan kerja dan pemberian motivasi kerja yang rutin, serta pelatihan untuk mengasah keterampilan kerja dalam sebuah instansi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi.

Dalam penelitian ini penulis menyajikan kerangka pemikiran untuk memudahkan dalam memahami permasalahan yang diteliti dan disajikan dalam bentuk skema yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber: Data diolah peneliti, 2019



Penelitian ini menguji bagaimana pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan keterampilan terhadap kinerja pegawai. Ada empat variabel yang diuji dalam penelitian ini yaitu: disiplin kerja (*variabel independen*), motivasi kerja (*variabel independen*), dan keterampilan kerja (*variabel independen*) terhadap kinerja pegawai (*variabel dependen*) di Instansi Paldam I/Bukit Barisan Medan.

Variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan keterampilan kerja diduga mempengaruhi kinerja pegawai di instansi Paldam I/Bukit Barisan Medan. Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi Paldam I/Bukit Barisan.

#### **D. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2014:134) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Setelah hipotesis tersusun, peneliti mengujinya melalui penelitian, hipotesis disajikan hanya sebagai suatu pemecahan masalah yang sementara, dengan pengertian bahwa penelitian yang dilaksanakan tersebut dapat berakibat penolakan atau penerimaan hipotesis yang disajikan, maka hipotesis yang diajukan penelitian ini adalah :

H1 : Disiplin kerja diduga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Instansi Paldam I/Bukit Barisan Medan.

H2 : Motivasi Kerja diduga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Instansi Paldam I/Bukit Barisan Medan.

H3 : Keterampilan kerja diduga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Instansi Paldam I/Bukit Barisan Medan.

H4 : Disiplin kerja, motivasi kerja dan keterampilan kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Instansi Paldam I/Bukit Barisan Medan.

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), keterampilan kerja (X3), dan kinerja pegawai (Y).

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Adapun pemilihan lokasi dalam penelitian ini. Penelitian ini berlokasi di Instansi Paldam I/Bukit Barisan Daerah I Medan yang beralamat di Jln. Gaperta I No.1, Helvetia Tengah, Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara. 20117.

##### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan mulai Januari 2019 sampai dengan Juni 2019

Tabel 3.1. Waktu Penelitian.

Jenis Kegiatan	Jan-2019				Feb-2019				Mar-2019				Apr-2019				Mei-2019				Juni-2019				Juli-2019							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4												
Riset Awal/ Pengajuan Judul	■	■																														
Bimbingan dan Seminar Proposal		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																				
Revisi Proposal									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
Analisis Data, Penyusunan dan Bimbingan Skripsi													■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
Pengajuan Sidang Meja Hijau																													■			

Sumber: Data diolah peneliti, 2019.

## C. Populasi, Sampel Penelitian, dan Jenis/Sumber Data

### 1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2014:148). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Instansi Paldam I/Bukit Barisan dibagian Gudang Peralatan Daerah I/Medan yang berjumlah 65 orang Pegawai.

### 2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu Sugiyono, (2014:149). Desain sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus (Sugiyono, 2014:156). Sehingga sample dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di Instansi Paldam I/Bukit Barisan dibagian Gudang Peralatan Daerah I/Medan yang berjumlah 65 orang pegawai yang terbagi pada sub-sub gudang terdiri :

No	Uraian	Jumlah Pegawai
1	Gudang Kendaraan	10
2	Gudang Balkir	10
3	Gudang Tekmek	10
4	Gudang Senjata	10
5	Urusan Administrasi	10
6	Urusan Dalam	15
	Jumlah	65

Sumber: Data Jumlah Pegawai Instansi Paldam I/BB Medan, 2019

### 3. Jenis dan Sumber Data

#### a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif yang dikuantitatifkan yaitu berupa data jawaban responden dari kuisisioner yang akan di tabulasi ke dalam bentuk angka-angka yang akan diolah menggunakan-program *software* SPSS 21 (*Statistic Product and Service Solution*)*version for windows*.

#### b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder.

##### 1) Sumber Data Primer

Yaitu data diperoleh secara langsung pada objek penelitian yaitu seluruh pegawai di Instansi Paldam I/Bukit Barisan dibagian Gudang Peralatan Daerah I/Medan dengan menyebarkan kuisisioner yang masih harus diolah kembali untuk mendapatkan data yang akan digunakan.

##### 2) Sumber Data Sekunder

Yaitu data-data berupa catatan, literatur, jurnal berkaitan dengan permasalahan dalam skripsi ini yang dikumpulkan melalui internet.

### D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

#### 1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga (3) variabel bebas, yaitu: disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan keterampilan kerja (X3), serta variabel terikat yaitu kinerja pegawai sebagai (Y).

## 2. Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan tiga (3) variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan keterampilan kerja. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Definisi operasional variabel dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.2. Batasan Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala Ukur
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk menaati semua peraturan perusahaan. (Rivai.2013:825)	1. Kehadiran	1) Masuk kantor sesuai jam kantor. 2) Pulang kantor sesuai jam kantor. 3) Waktu istirahat kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.	Skala Likert
		2. Ketaatan pada peraturan kerja	1) Mengenakan seragam pada jam kantor. 2) Melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur.	
		3. Ketaatan pada standar kerja	1) Melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. 2) Mengutamakan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. 3) Meningkatkan produktivitas kerja. 4) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.	
		4. Tingkat kewaspadaan tinggi	1) Selalu berhati-hati, penuh perhitungan, dan teliti dalam bekerja.	

		5. Bekerja etis	1) Bertingkah laku sopan.	
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sunyoto (2012:191)	1. <i>Existence needs</i>	1) Kebutuhan fisiologis 2) Kebutuhan rasa aman	Skala Likert
		2. <i>Relatedness Needs</i>	1) Kebutuhan sosial 2) Kebutuhan afiliasi	
		3. <i>Growth Needs</i>	1) Kebutuhan penghargaan 2) Aktualisasi diri	
Keterampilan Kerja (X3)	Keterampilan kerja adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu dengan baik secara fisik maupun mental. Sehingga, keterampilan lebih mengarah pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Suprpto (2011:42)	1. Mampu berkomunikasi	1) Terampil mampu berkomunikasi dengan baik, berkomunikasi secara formal ataupun non-formal, lisan ataupun tulisan.	Skala Likert
		2. Mampu memecahkan masalah	2) Kemampuan dalam mencari solusi untuk memecahkan masalah dan menangani berbagai macam isu guna menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	
		3. Negosiasi dan persuasi	3) Pegawai harus mampu untuk mewujudkan misi-misi instansi melalui teknik negosiasi dan persuasi yang handal.	
		4. Kepemimpinan	4) Pegawai harus menunjukkan potensi kemampuan memimpin dalam memotivasi tim dan siap bertanggung jawab atas segala masalah yang terjadi di instansi.	

		5. Mampu beradaptasi	5) Mampu beradaptasi dalam waktu yang singkat untuk bisa menentukan prioritas, bekerja secara efektif dan produktif, dan mengelola waktu dengan baik. Serta mampu untuk bekerja di bawah tekanan, dengan sikap yang tetap tenang dalam menghadapi krisis.	
		6.Kepercayaan diri	6) Menunjukkan sikap yang percaya diri, tapi tidak arogan dan juga harus memiliki kepercayaan diri terhadap para kolega dan instansi tempat pegawai bekerja.	
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab	1. Kualitas	1) Melakukan pekerjaan dengan baik dan menyeluruh. 2) Melakukan pekerjaan sesuai standar. 3) Melakukan pekerjaan dengan teliti.	Skala Likert



	<p>masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Subekhi danJauhar (2012:193)</p>	<p>2. Kuantitas</p>	<p>1) Bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. 2) Menyelesaikan pekerjaan dengan personil yang ada.</p>	
--	---	---------------------	---	--

*Sumber : Data diolah peneliti, 2019*

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik pengumpulan data primer dengan menggunakan :

1. Penelitian lapangan yaitu penelitian lanjutan yang dilakukan secara baik mendalam dengan cara mengamati secara langsung pada subjek penelitian.

Survey lapangan terdiri dari :

- a. Observasi (Pengamatan) yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan tentang masalah penelitian secara langsung. Dalam hal ini mengenai evaluasi disiplin kerja, motivasi kerja, dan keterampilan kerja serta kinerja pegawai Paldam I/Bukit Barisan Daerah I Medan.
- b. Wawancara (*Interview*) yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak terkait, dalam hal ini adalah pegawai Paldam I/Bukit Barisan Gudang Peralatan Daerah I/ Medan.

- c. Dalam pertanyaan (*Quisioner*) adalah dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pegawai Paldam I/Bukit Barisan Daerah I Medan dengan menggunakan *skala likert's* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel 3.3 Skala *Likert's*

Pernyataan	Bobot
a. Sangat Setuju	5
b. Setuju	4
c. Kurang Setuju	3
d. Tidak Setuju	2
e. Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber : Sugiyono , 2014*

2. Penelitian kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memeriksa atau melihat secara langsung dokumen, catatan-catatan, dan buku-buku yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.

## **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah:

### **1. Uji Kualitas Data**

Salah satu masalah dalam penelitian adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting sebab kesimpulan yang diambil hanya dapat dipercaya bila didasarkan pada data yang akurat. Untuk itu dalam penelitian ini perlu diketahui seberapa tinggi validitas dan reliabilitas alat ukur (*instrument*) yang digunakan.

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada

kuesioner mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Pengujian validitas diketahui dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap kuesioner stabil dari waktu ke waktu. Butir pernyataan yang sudah dikatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,50$  maka data dikatakan valid.
- 2) Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,50$  maka data dikatakan tidak valid

## 2. Uji Statistik

Peneliti menggunakan Uji statistik dengan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama mempengaruhi variabel terikat. Peneliti menggunakan bantuan program *software SPSS 21 (Statistic Product and Service Solution) version for windows*. Persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja pegawai

X1 = disiplin kerja

$X_2$  = motivasi kerja

$X_3$  = keterampilan kerja

$\alpha$  = konstanta

$\beta_1$  = koefisien regresi variabel disiplin kerja

$\beta_2$  = koefisien regresi variabel motivasi kerja

$\beta_3$  = koefisien regresi variabel keterampilan kerja

$e$  = pengganggu (*error*)

### 3. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Data distribusi normal dapat dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik dari pengambilan keputusan. Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas. Begitu pula sebaliknya jika data yang menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor (VIF)* dengan membandingkan sebagai berikut :

- 1)  $VIF < 5$  maka tidak terdapat multikolinearitas.
- 2)  $Tolerance > 0,1$  maka tidak terdapat multikolinearitas.

**4. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Uji t

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variable dependen.

Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

- 1)  $H_0 : \beta_i = 0$ , artinya variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan keterampilan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2)  $H_1 : \beta_i \neq 0$ , artinya variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan keterampilan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_0$  diterima jika  $-Sig >$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_1$  diterima jika  $-Sig <$  pada  $\alpha = 5\%$

b. Uji f

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

- 1)  $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ , artinya variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan keterampilan kerja secara simultan tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2)  $H_1 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \neq 0$ , artinya variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan keterampilan kerja secara simultan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 5. Uji Koefisien Determinasi

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi *adjusted R<sup>2</sup>* yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

Rumus dari uji koefisien determinasi, yaitu:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ( $0 < \text{adjusted } R^2 < 1$ ), dimana nilai koefisien harus  $< 1$ , menjelaskan hubungan variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap variabel  $Y$  dimana nilai tersebut menjelaskan hubungan tersebut.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat Instansi**

Peralatan Daerah Militer I/Bukit Barisan terbentuk seiring berdirinya Tentara Nasional Angkatan Darat yang biasa disingkat dengan TNI-AD pada tanggal 15 Desember 1945. Seiring dengan peleburan dengan kesatuan yang berasal dari kelaskaran dalam tubuh TNI, maka badan-badan yang semula merupakan sumber perbekalan persenjataan.

Pada awal kemerdekaan bangsa Indonesia mengalami banyak pergolakan dan pemberontakan, pada masa kritis ini maka pada tanggal 9-10 Juli 1956 bertempat di Tugu (Puncak) diadakan konferensi intern Palad yang dipimpin langsung oleh Mayor M. Rifai untuk mengadu pendapat tentang permasalahan yang sedang dihadapi ketika itu.

Konferensi tersebut menghasilkan kesepakatan yang dinamakan “Janji Perwira Palad” sebagai ikrar para perwira Peralatan Angkatan Darat dalam menjalankan tugas dimasa mendatang, dan kemudian janji Peralatan Angkatan Darat terpampang sebagai lambang pada tiap-tiap markas Palad diseluruh Indonesia salah satunya Paldam I/Bukit Barisan sebagai pegangan hidup Peralatan Angkatan Darat. Selanjutnya tanggal 10 Juli dijadikan sebagai hari lahirnya Peralatan Angkatan Darat (AD).

## 2. Visi dan Misi Instansi

**Visi :** Terwujudnya Paldam I/Bukit Barisan sebagai satuan pelayanan yang berwibawa, professional dan proaktif dala mendukung kegiatan bekar Alut Sista dan Non Alut Sista serta Asnik/Riknis kepada Satkai dengan pelayanan yang baik dan memuaskan dalam rangka mendukung tugas pokok Kodam I/Bukit Barisan.

**Misi:**

- a. Menyiapkan personel peralatan yang semata sehat jasmani dan rohani serta profesional dibidangnya dengan cara memberikan kesempatan mengikuti pendidikan yang berbasis kinerja baik secara formal maupun non formal.
- b. Menyiapkan Alut Sista dan Non Alut Sista yang siap operasional dan siap didistribusikan ke Satkai setiap saat dengan cara Alut Sista dan Non Alutsista tersebut disimpan, dirawat dengan baik dan di Ucob sesuai aturan Binmat.
- c. Menyiapkan dan mengkaji terus menerus keberadaan Timsar mobil yang kecil dan efektif dan bisa ditempatkan di perbatasan serta pulau-pulau terluar yang sulit dijangkau dengan cara memberikan masukan terus menerus kepada komando atas.
- d. Menyiapkan pangkalan dan perumahan yang bersih, rapi, tertib dan sehat serta aman dengan cara melibatkan semua personel Peralatan ikut bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan, keamanan, ketertiban agar bisa menunjang kelancaran pekerjaan.



- e. Menyiapkan perpustakaan yang representatif serta sumber referensi dan bacaan bagi personel Peralatan dalam menghadapi kemajuan Alut Sista dan Non Alut Sista kedepan yang semakin canggih dan kompleks.
- f. Membiasakan budaya belajar dan berlatih untuk menyiapkan personel Peralatan yang professional dalam menghadapi tantangan tugas yang semakin tidak ringan.
- g. Meningkatkan tertib administrasi dan pertanggung jawaban penggunaan dan pengelolaan anggaran yang transparan dan akuntabel agar mencapai penilaian WTP dengan cara meningkatkan manajemen pengawasan yang akurat dan tepat.
- h. Meningkatkan kerjasama dengan lembaga-lembaga pelatihan teknik, bengkel-bengkel karoseri dan industri otomotif untuk tempat magang personel Peralatan dalam rangka TOT (*Transfer of Technology*) dan TOK (*Transfer of Knowledge*).

### **3. Tugas Pokok**

Tugas pokok Peralatan Daerah I/Medan adalah membantu TNI AD khususnya Kodam I/Bukit Barisan dalam membina dan menyelenggarakan atau melaksanakan penerimaan dan pemeliharaan Materil dalam rangka kesiapan operasional alat peralatan dan munisi satuan-satuan yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas TNI-AD.

### **4. Struktur Organisasi Instansi**

Dalam menjalankan kegiatan instansi, salah satu syarat yang harus diperhatikan adanya struktur organisasi yang baik dan tersusun rapi untuk kelancaran operasional instansi. Untuk itu perlu menjalin kerjasama yang

harmonis antara sesama pegawai serta pembagian tugas agar setiap bagian atas personil dalam instansi mengetahui dengan jelas apa yang menjadi tugas, wewenang dan tanggung jawabnya agar tidak terjadi kesalah-pahaman dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan tercapai.

**Tabel 4.1**

**Daftar Struktur Organisasi Instansi Paldam I/BB Medan**

No	Uraian	Jumlah Pegawai
1	Gudang Kendaraan	10
2	Gudang Balkir	10
3	Gudang Tekmek	10
4	Gudang Senjata	10
5	Urusan Administrasi	10
6	Urusan Dalam	15
	Jumlah	65

*Sumber : Bujuknik Organisasi dan Tugas Paldam I/BB, 2006*

Berikut adalah Uraian tugas dari setiap posisi jabatan yang ada di Gudpalrah Paldam 1 / Bukit Barisan

**a. KAGUDPALRAH**

- 1) Memimpin dan mengendalikan Gudpalrah I/Medan agar semua usaha pekerjaan dan kegiatan sesuai dengan program kerja satuan.
  - a) Membaca dan menguraikan serta mendisposisi pokok-pokok kebijakan pimpinan.
  - b) Memberikan petunjuk awal kepada para Perwira Gudpalrah I/Medan.
  - c) Membaca dan mengoreksi konsep surat.
  - d) Mendisposisi surat balasan.
  - e) Melaksanakan koordinasi.
  - f) Melaksanakan rapat internal.

- g) Memberi pengarahan kepada anggota Gudpalrah I/Medan.
- 2) Melaksanakan tata laksana pergudangan bekal kelas II dan IV beserta administrasinya sesuai.
  - a) Memberi petunjuk perencanaan, penerimaan, dan pengeluaran materiil dari gudang.
  - b) Menanda tangani berita acara komisi.
- 3) Melaksanakan pencatatan dan pelaporan serta pengiriman pertanggung jawaban kebidharaan.
- 4) Mengeluarkan dan menyalurkan peralatan persediaan untuk pembekalan yang sesuai dengan perintah.
- 5) Memasukkan peralatan, pengembalian, rampasan, sitaan dan sebagainya yang masih dapat diperbaiki.
- 6) Mengirimkan peralatan, pengembalian, rampasan, sitaan dan sebagainya yang masih dapat diperbaiki.
- 7) Memberikan masukan dan saran yang berhubungan dengan pembinaan, peralatan, persediaan.

Koordinasi kepada Kapaldam I/BB.

- 8) Melaksanakan segala usaha pekerjaan dan kegiatan pengamanan instalasi pergudangan.

**b. KAURMINBEK**

- 1) Membantu Kagudpalrah Memimpin dan mengendalikan Gudpalrah I/Medan agar semua usaha pekerjaan dan kegiatan sesuai dengan program kerja satuan.

- 2) Membantu Kagudpalrah 1/Medan melaksanakan tata laksana pergudangan bekal kelas II dan IV.
- 3) Membantu Kagudpalrah 1/Medan melaksanakan pencatatan dan pelaporan serta pengiriman pertanggung jawaban kebendaharaan terhadap peralatan yang menjadi tanggung jawab.
- 4) Membantu Kagudpalrah 1/Medan mengeluarkan dan menyalurkan persediaan peralatan.
- 5) Membantu Kagudpalrah 1/Medan memasukkan peralatan, pengembalian.
- 6) Membantu Kagudpalrah 1/Medan mengirimkan peralatan, pengembalian, rampasan, sitaan dan sebagainya yang masih dapat diperbaiki.
- 7) Membantu Kagudpalrah 1/Medan Memberikan masukan dan saran yang berhubungan dengan pembinaan, peralatan, persediaan.
- 8) Membantu Kagudpalrah 1/Medan melaksanakan segala usaha pekerjaan dan kegiatan pengamanan instalasi pergudangan.

**c. BATIURDAL**

- 1) Membantu Kagudpalrah 1/Medan memimpin dan mengendalikan Gudpalrah 1/Medan agar semua usaha pekerjaan dan kegiatan sesuai dengan program kerja satuan.
- 2) Membantu Kagudpalrah 1/Medan dalam rangka penyelesaian administrasi.
- 3) Bertanggung jawab kepada Kagudpalrah 1/Medan tentang penyelenggaraan kegiatan.
- 4) Menyelenggarakan kegiatan dibidang pelayanan, pemeliharaan, dan perawatan.
- 5) Menyelenggarakan kegiatan dibidang penyiapan sarana dan prasarana.

**d. KAGUDJAT OPTIK**

- 1) Membantu Kagudpalrah 1/Medan memimpin dan mengendalikan Gudpalrah 1/Medan agar semua usaha pekerjaan dan kegiatan sesuai dengan program kerja satuan.
- 2) Membantu Kagudpalrah 1/Medan melaksanakan tata laksana pergudangan bekal kelas II dan IV.
  - a) Memberi petunjuk perencanaan, penerimaan, dan pengeluaran materiil.
  - b) Menyetujui, disposisi, tanda tangan penyerahan barang kesatuan yang menerima.
- 3) Membantu Kagudpalrah 1/Medan melaksanakan pencatatan dan pelaporan serta pengiriman pertanggung jawaban kebendaharaan terhadap peralatan yang menjadi tanggung jawab.
- 4) Membantu Kagudpalrah 1/Medan memasukkan peralatan, pengembalian, rampasan, sitaan, dan lain sebagainya.
- 5) Membantu Kagudpalrah 1/Medan Memberikan masukan dan saran yang berhubungan dengan pembinaan, peralatan, persediaan.
- 6) Membantu Kagudpalrah 1/Medan Melaksanakan segala usaha pekerjaan dan kegiatan pengamanan instalasi pergudangan.

**e. KAGUD ALRAN TEKMEK**

- 1) Membantu Kagudpalrah 1/Medan memimpin dan mengendalikan Gudpalrah 1/Medan agar semua usaha pekerjaan dan kegiatan sesuai dengan program kerja satuan.
- 2) Membantu Kagudpalrah 1/Medan melaksanakan tata laksana pergudangan bekal kelas II dan IV.

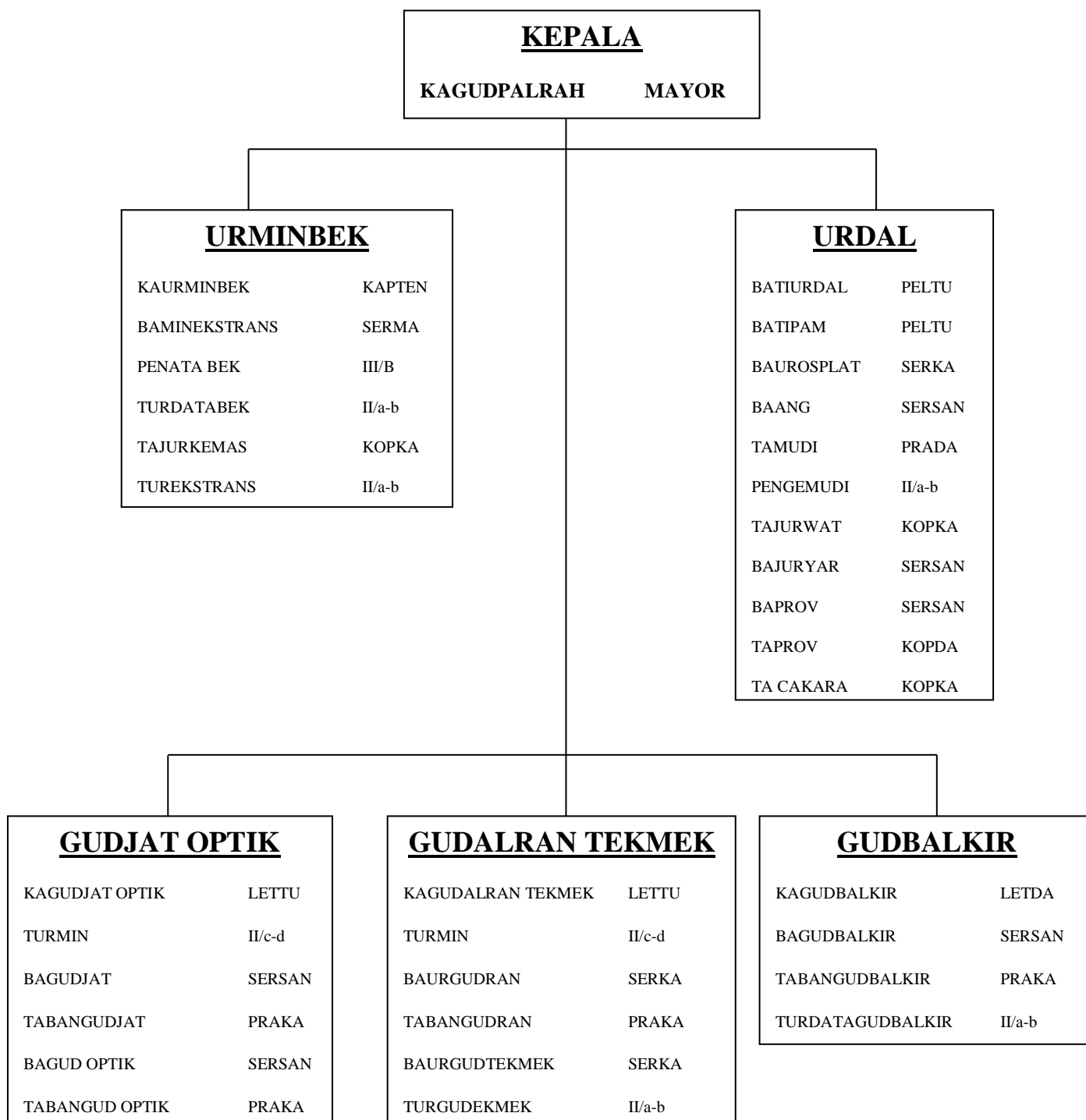
- a) Memberi petunjuk perencanaan, penerimaan, dan pengeluaran materiil.
  - b) Menyetujui, disposisi, tanda tangan penyerahan barang kesatuan yang menerima.
- 3) Membantu Kagudpalrah 1/Medan melaksanakan pencatatan dan pelaporan serta pengiriman pertanggung jawaban kebendaharaan terhadap peralatan yang menjadi tanggung jawab.
  - 4) Membantu Kagudpalrah 1/Medan memasukkan peralatan, pengembalian, rampasan, sitaan, dan lain sebagainya.
  - 5) Membantu Kagudpalrah 1/Medan Memberikan masukan dan saran yang berhubungan dengan pembinaan, peralatan, persediaan.
    - a) Koordinasi kepada Kagudpalrah 1/Medan.
  - 6) Membantu Kagudpalrah 1/Medan Melaksanakan segala usaha pekerjaan dan kegiatan pengamanan instalasi pergudangan.

**f. GUDBALKIR**

- 1) Membantu Kagudpalrah 1/Medan memimpin dan mengendalikan Gudpalrah 1/Medan agar semua usaha pekerjaan dan kegiatan sesuai dengan program kerja satuan.
- 2) Membantu Kagudpalrah I/Medan melaksanakan tata laksana pergudangan bekal kelas II dan IV.
- 3) Membantu Kagudpalrah 1/Medan melaksanakan pencatatan dan pelaporan serta pengiriman pertanggung jawaban kebendaharaan terhadap peralatan yang menjadi tanggung jawab.
- 4) Membantu Kagudpalrah 1/Medan memasukkan peralatan, pengembalian, rampasan, sitaan, dan lain sebagainya.

- 5) Membantu Kagudpalrah 1/Medan mengirimkan peralatan, pengembalian, rampasan, sitaan, dan lain sebagainya.
- 6) Membantu Kagudpalrah 1/Medan Memberikan masukan dan saran yang berhubungan dengan pembinaan, peralatan, persediaan.
- 7) Membantu Kagudpalrah 1/Medan Melaksanakan segala usaha pekerjaan dan kegiatan pengamanan instalasi pergudangan.

Gambar 4.1 Struktur Instansi Paldam I/BB Medan



Sumber : Bujuk Organisasi dan Tugas Paldam I/BB Medan, (2006)



## 5. Identitas Responden

Hasil pengumpulan data yang dilakukan pada 65 pegawai atau personel yang dijadikan sebagai responden diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pangkat pegawai.

Karakteristik jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2. berikut :

Tabel 4.2.  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	(%)
1	Pria	39	60
2	Wanita	26	40
	Jumlah	65	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Dari Tabel 4.2. dapat dijelaskan bahwa mayoritas pegawai atau personel di Paldam I/BB Medan adalah pria mencapai 39 orang atau 60% dan sisanya adalah wanita mencapai 26 orang atau 40%.

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.4.berikut:

Tabel 4.3.  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	(%)
1	21 – 30 tahun	9	13,8
2	31 – 40 tahun	23	35,4
3	41 – 50 tahun	19	29,3
4	>51 tahun	14	21,5
	Jumlah	65	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Dari Tabel 4.3. dapat dijelaskan bahwa responden usia 21-30 tahun mencapai 9 orang atau 13,8%, responden usia 31-40 tahun mencapai 23 orang atau 35,4%, responden usia 41-50 tahun mencapai 19 orang atau 29,3%, dan responden usia diatas 51 tahun mencapai 14 orang atau 21,5%.

Karakteristik responden berdasarkan pangkat pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.4. berikut :

Tabel 4.4.  
Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat Pegawai

No	Pangkat Pegawai	Jumlah (Orang)	(%)
1	PNS	25	37,2
2	TA	19	29,3
3	BA	17	24,6
4	PA	4	8,9
	Jumlah	65	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Dari Tabel 4.5. dapat dijelaskan bahwa untuk pegawai yang berpangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 25 orang atau 37,2%, untuk pegawai yang berpangkat Tamtama (TA) sebanyak 19 orang atau 29,3%, untuk pegawai yang berpangkat Bintara (BA) sebanyak 17 orang atau 24,6%, dan untuk pegawai yang berpangkat Perwira (PA) sebanyak 4 orang atau 8,9%.

## 6. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk kuesioner yang terdiri dari 6 pertanyaan untuk  $X_1$ , 6 pertanyaan untuk  $X_2$ , 6 pertanyaan untuk  $X_3$ , dan 6 pertanyaan untuk  $Y$ , dimana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah disiplin kerja, variabel  $X_2$  adalah motivasi kerja, variabel  $X_3$  adalah keterampilan kerja dan yang menjadi variabel  $Y$  adalah kinerja pegawai. Kuesioner yang disebar ini diberikan kepada 65 pegawai Instansi Paldam I/Bukit Barisan Medan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode Sampling Jenuh.

Tabel 4.5 Pengukuran Skala *Likert's*

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

Sumber : Sugiyono , 2014

Dan ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  bebas (disiplin kerja, motivasi kerja, dan keterampilan kerja) maupun variabel  $Y$  terikat (kinerja pegawai). Jadi untuk setiap responden yang menjawab kuesioner maka skor tertinggi adalah 65 dan skor terendah adalah 10.

#### a. Jawaban Responden Variabel $X_1$ Sebagai Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai Instansi Paldam I/Bukit Barisan Daerah I Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel 4.6  
Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

Hasil Tabulasi Jawaban Responden												
Butir Pert.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	30,8	27	41,5	18	27,7	0	0	0	0	65	100
2	19	29,2	35	53,8	11	16,9	0	0	0	0	65	100
3	17	26,2	28	43,1	20	30,8	0	0	0	0	65	100
4	20	30,8	36	55,4	9	13,8	0	0	0	0	65	100
5	20	30,8	29	44,6	16	24,6	0	0	0	0	65	100
6	22	33,8	38	58,5	5	7,7	0	0	0	0	65	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Pegawai hadir ke tempat kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan yaitu pukul 07.00 WIB, mayoritas responden menjawab

setuju sebesar 41,5%. Hal ini berarti disiplin kerja yang terlihat sudah mampu meningkatkan kinerja pegawai.

- 2) Jawaban responden tentang Pegawai pulang kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan yaitu pukul 16.00 WIB, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53,8%. Hal ini berarti disiplin kerja yang terlihat sudah sangat mampu meningkatkan kinerja pegawai.
- 3) Jawaban responden tentang Pegawai selalu berpakaian sesuai dengan seragam yang telah ditentukan dan rapi, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43,1%. Hal ini berarti disiplin kerja yang terlihat sudah mampu meningkatkan kinerja pegawai.
- 4) Jawaban responden tentang Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,4%. Hal ini disiplin kerja yang terlihat sudah sangat mampu meningkatkan kinerja pegawai.
- 5) Jawaban responden tentang Pegawai selalu berhati-hati dalam menggunakan fasilitas kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44,6%. Hal ini berarti disiplin kerja yang terlihat sudah mampu meningkatkan kinerja pegawai.
- 6) Jawaban responden tentang Pegawai tetap bertingkah laku sopan kepada pimpinan maupun sesama pegawai lainnya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,5%. Hal ini berarti disiplin kerja yang terlihat sudah sangat mampu meningkatkan kinerja pegawai.

### b. Jawaban Responden Variabel X<sub>2</sub> Sebagai Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai Instansi Paldam I/Bukit Barisan Daerah I Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 4.7  
Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

Hasil Tabulasi Jawaban Responden												
Butir Pert.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	21,5	33	50,8	18	27,7	0	0	0	0	65	100
2	11	16,9	40	61,5	14	21,5	0	0	0	0	65	100
3	9	13,8	37	56,9	19	29,2	0	0	0	0	65	100
4	20	30,8	28	43,1	17	26,2	0	0	0	0	65	100
5	11	26,9	39	50,0	15	23,1	0	0	0	0	65	100
6	14	21,5	35	49,2	16	29,2	0	0	0	0	65	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Gaji yang pegawai dapatkan sudah dapat memenuhi kebutuhan pokok, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,8%. Hal ini berarti motivasi kerja yang terlihat sudah sangat mampu meningkatkan kinerja pegawai.
- 2) Jawaban responden tentang Fasilitas kerja instansi mengikuti perkembangan teknologi terbaru, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61,5%. Hal ini berarti motivasi kerja yang terlihat sudah sangat mampu meningkatkan kinerja pegawai.
- 3) Jawaban responden tentang Pegawai memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan instansi, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56,9%. Hal ini berarti motivasi kerja yang terlihat sudah sangat mampu meningkatkan kinerja pegawai.

- 4) Jawaban responden tentang Keadilan dapat dirasakan oleh seluruh pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43,1%. Hal ini berarti motivasi kerja yang terlihat sudah mampu meningkatkan kinerja pegawai.
- 5) Jawaban responden tentang Instansi selalu memberikan penghargaan atas prestasi kerja pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,0%. Hal ini berarti motivasi kerja yang terlihat sudah sangat mampu meningkatkan kinerja pegawai.
- 6) Jawaban responden tentang Kedudukan yang pegawai miliki sudah sesuai dengan yang diinginkan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 49,2%. Hal ini berarti motivasi kerja yang terlihat sudah mampu meningkatkan kinerja pegawai.

### c. Jawaban Responden Variabel X3 Sebagai Keterampilan Kerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai Instansi Paldam I/Bukit Barisan Gudang Peralatan Daerah I/Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel keterampilan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.8  
Jawaban Responden Variabel Keterampilan Kerja

Hasil Tabulasi Jawaban Responden												
Butir Pert.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	29,2	36	53,1	10	17,7	0	0	0	0	65	100
2	22	33,8	28	43,1	15	23,1	0	0	0	0	65	100
3	26	40,0	31	43,8	8	16,2	0	0	0	0	65	100
4	20	30,8	28	42,1	17	27,2	0	0	0	0	65	100
5	16	24,6	38	58,5	11	16,9	0	0	0	0	65	100
6	20	30,8	27	41,5	18	27,7	0	0	0	0	65	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

Jawaban responden tentang Pegawai menjalin komunikasi yang baik dengan pimpinan instansi, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53,1%.

Hal ini berarti keterampilan kerja yang terlihat sudah sangat mampu meningkatkan kinerja pegawai.

- 1) Jawaban responden tentang Pegawai mampu memberikan solusi dalam permasalahan yang terjadi pada instansi kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43,1%. Hal ini berarti keterampilan kerja yang terlihat sudah mampu meningkatkan kinerja pegawai.
- 2) Jawaban responden tentang Pegawai mampu meyakinkan pimpinan untuk menerima masukannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 43,8%. Hal ini berarti keterampilan kerja yang terlihat sudah mampu meningkatkan kinerja pegawai.
- 3) Jawaban responden tentang Mampu memberikan motivasi kepada pegawai lainnya agar bersungguh-sungguh dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 42,1%. Hal ini berarti keterampilan kerja yang terlihat sudah mampu meningkatkan kinerja pegawai.
- 4) Jawaban responden tentang Pegawai bersedia mempelajari pekerjaan yang belum pernah diketahui sebelumnya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,5%. Hal ini berarti keterampilan kerja yang terlihat sudah sangat mampu meningkatkan kinerja pegawai.
- 5) Jawaban responden tentang Pegawai merasa sudah memahami dan menguasai teori dari pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat menghasilkan kinerja kerja yang memuaskan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 41,5%. Hal ini berarti keterampilan kerja yang terlihat sudah mampu meningkatkan kinerja pegawai.

#### d. Jawaban Responden Variabel Y Sebagai Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada konsumen pegawai Instansi Paldam I/Bukit Barisan Gudang Peralatan Daerah I/Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 4.9  
Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

Hasil Tabulasi Jawaban Responden												
Butir Pert.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	24,6	38	58,5	11	16,9	0	0	0	0	65	100
2	20	30,8	30	46,2	15	23,1	0	0	0	0	65	100
3	15	26,9	39	48,5	11	24,6	0	0	0	0	65	100
4	27	41,5	32	49,2	6	9,2	0	0	0	0	65	100
5	20	30,8	30	46,2	15	23,1	0	0	0	0	65	100
6	17	26,2	37	56,9	11	16,9	0	0	0	0	65	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Pegawai selalu bekerja sesuai dengan standard operasional perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58,5%. Hal ini berarti hasil kinerja pegawai Instansi Paldam I/Bukit Barisan Daerah I Medan sudah sangat baik.
- 2) Jawaban responden tentang Pegawai tidak memiliki kendala dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 46,2%. Hal ini berarti hasil kinerja pegawai Instansi Paldam I/Bukit Barisan Daerah I Medan sudah baik.
- 3) Jawaban responden tentang Pekerjaan yang Pegawai lakukan sesuai dengan keterampilan Pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 48,5%. Hal ini berarti hasil kinerja pegawai Instansi Paldam I/Bukit Barisan Daerah I Medan sudah baik.



- 4) Jawaban responden tentang Pegawai selalu mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 49,2%. Hal ini berarti hasil kinerja pegawai Instansi Paldam I/Bukit Barisan Daerah I Medan sudah baik.
- 5) Jawaban responden tentang Target yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan Pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46,2%. Hal ini berarti hasil kinerja pegawai Instansi Paldam I/Bukit Barisan Daerah I Medan sudah baik.
- 6) Jawaban responden tentang Pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56,9%. Hal ini berarti hasil kinerja pegawai Instansi Paldam I/Bukit Barisan Daerah I Medan sudah sangat baik.

## **B. Pembahasan**

### **1. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas**

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas adalah program komputer *Statistical For Social Science (SPSS)* versi 21 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari 65 kuesioner yang dijawab dan dikembalikan responden, penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Untuk mengetahui status kuesioner valid atau tidak maka membandingkan nilai  $r_{hitung}$  yang diperoleh dari hasil perhitungan spss menggunakan korelasi dengan  $r_{tabel}$  diperoleh dari mengetahui nilai  $r_{tabel}$  adalah 0,317

Tabel 4.10  
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Butir Pert.	r-hitung	r-tabel	Status
1	,613	0,317	Valid
2	,525	0,317	Valid
3	,615	0,317	Valid
4	,520	0,317	Valid
5	,617	0,317	Valid
6	,498	0,317	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Dari 6 butir pertanyaan untuk variabel disiplin kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Tabel 4.11  
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Butir Pert.	r-hitung	r-tabel	Status
1	,526	0,317	Valid
2	,476	0,317	Valid
3	,627	0,317	Valid
4	,447	0,317	Valid
5	,607	0,317	Valid
6	,511	0,317	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Dari 6 butir pertanyaan untuk variabel motivasi kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Tabel 4.12  
Hasil Uji Validitas Keterampilan Kerja (X3)

Butir Pert.	r-hitung	r-tabel	Status
1	,640	0,317	Valid
2	,656	0,317	Valid
3	,641	0,317	Valid
4	,517	0,317	Valid
5	,497	0,317	Valid
6	,671	0,317	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Dari 6 butir pertanyaan untuk variabel keterampilan kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Tabel 4.13  
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Butir Pert.	r-hitung	r-tabel	Status
1	,508	0,317	Valid
2	,628	0,317	Valid
3	,757	0,317	Valid
4	,476	0,317	Valid
5	,728	0,317	Valid
6	,557	0,317	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Dari 6 butir pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Selanjutnya butir instrumen yang telah valid diatas diuji reliabilitasnya dengan teknik *cronbach's alpha* dengan batasan reliabel sebesar 0,50. Berikut ini adalah nilai reliabilitas untuk ketiga variabel (disiplin kerja, motivasi kerja, keterampilan kerja, dan kinerja pegawai), yaitu:

Tabel 4.14  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	,712	Reliabel
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	,689	Reliabel
Keterampilan Kerja ( $X_3$ )	,719	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	,673	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Jika nilai *cronbach's alpha*  $> 0,50$  maka instrumen pertanyaan dapat dikatakan reliabel. Nilai reliabilitas instrumen diatas menunjukkan tingkat

reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 (>0,50).

## 2. Uji Statistik

### a. Persamaan Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil regresi linier berganda, maka diperoleh hasil yang terlihat pada Tabel 4.16 berikut :

Tabel 4.15  
Persamaan Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,313	3,717		,353	,725
DisiplinKerja	,207	,091	,248	2,274	,027
MotivasiKerja	,389	,108	,489	3,591	,001
KeterampilanKerja	,181	,101	,184	1,790	,078

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan pada Tabel 4.15 di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian adalah :

$$Y = 1,313 + 0,207X_1 + 0,389X_2 + 0,181X_3$$

- a) Nilai a sebesar 1,313 artinya jika variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan keterampilan kerja konstan (tetap) maka kinerja pegawai adalah sebesar 1,313. Kesimpulannya adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan keterampilan kerja memiliki peran penting terhadap kinerja pegawai.
- b) Nilai  $\beta_1$  sebesar 0,207 artinya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif dimana jika variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) meningkat sebesar satu satuan jika variabel lain dianggap konstan maka

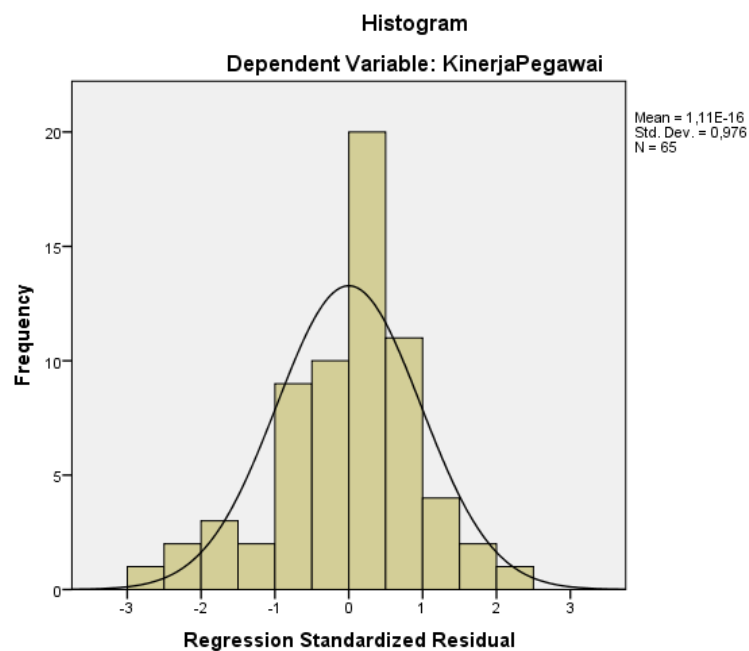
kinerja pegawai akan naik sebesar 0,207. Kesimpulannya adalah instansi yang dapat meningkatkan disiplin kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

- c) Nilai  $\beta_2$  sebesar 0,389 artinya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif dimana jika variabel motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan jika variabel lain dianggap konstan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,389. Kesimpulannya adalah instansi yang dapat meningkatkan motivasi maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- d) Nilai  $\beta_3$  sebesar 0,181 artinya pengaruh variabel keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif dimana jika variabel keterampilan kerja meningkat sebesar satu satuan jika variabel lain dianggap konstan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,181. Kesimpulannya adalah instansi yang dapat meningkatkan keterampilan maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

### 3. Uji Asumsi Klasik

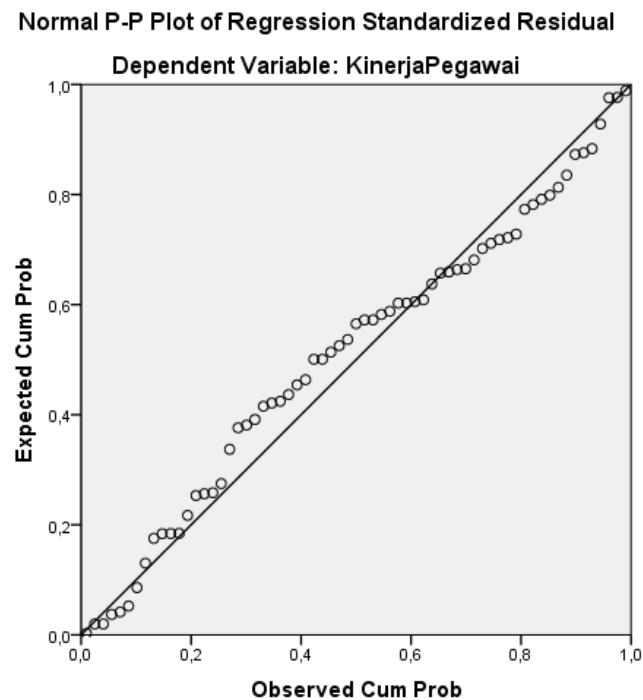
#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi data normal atau mendekati normal. Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui uji grafik dan kurva yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS 21. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Gambar 4.2 dan 4.3 berikut:



Gambar 4.2 Grafik Histogram

Berdasarkan Gambar 4.2, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan sebanyak 65 responden menunjukkan normal karena garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal.



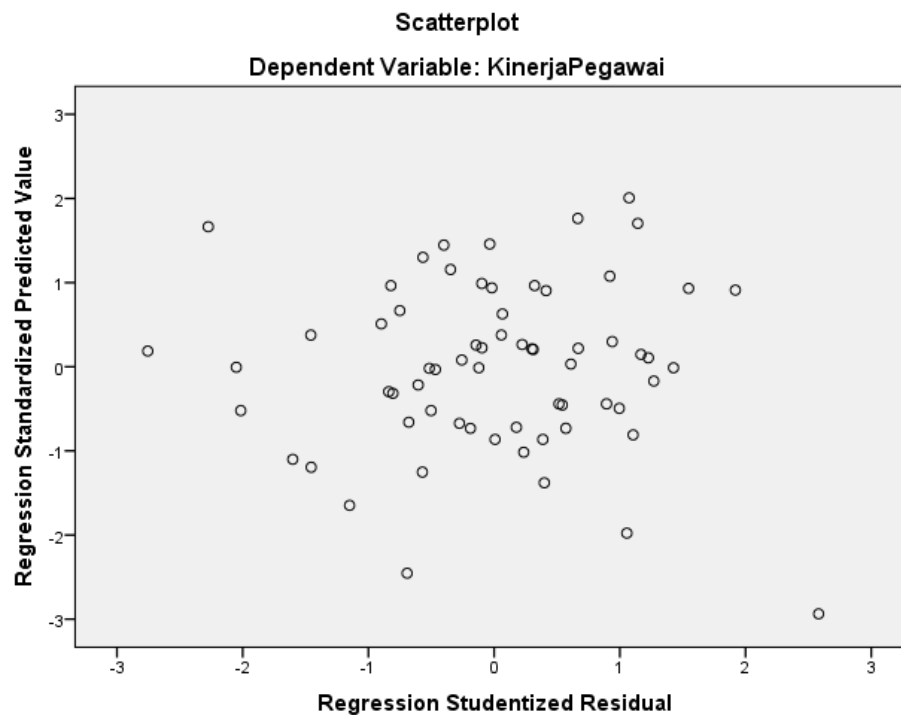
Gambar 4.3 Kurva PP-Plots

Berdasarkan Gambar 4.3, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan sebanyak 65 responden menunjukkan normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Analisis dari grafik terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data adalah normal.

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari pengamatan lain. Jika varians

residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 4.4 berikut:



Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.4, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai. Gejala heteroskedastisitas dapat dilihat dengan cara yaitu, jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik



menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan memilih berdasarkan masukan dari variabel bebasnya.

### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Hasil pengujian multikolinearitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.16. Hasil Uji Multikolinearitas

	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	,354	2,822	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	,494	1,441	Tidak terjadi multikolinearitas
Keterampilan Kerja ( $X_3$ )	,374	2,671	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas terlihat bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan keterampilan kerja memiliki nilai angka *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar kurang dari 5, sedangkan nilai angka *Tolerance* sebesar mendekati 1 ( $> 0,1$ ), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinearitas.

## 4. Uji Hipotesis

### 1) Uji t (Secara Parsial)

Uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh kualitas produk dan promosi secara individu terhadap keputusan pembelian konsumen, dapat dilakukan dengan menggunakan uji korelasi sederhana. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 21, maka diperoleh hasil seperti yang terlihat pada Tabel 4.17 berikut :

Tabel 4.17

Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,313	3,717		,353	,725
DisiplinKerja	,207	,091	,248	2,274	,027
MotivasiKerja	,389	,108	,489	3,591	,001
KeterampilanKerja	,181	,101	,184	1,790	,078

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berikut ini pembahasan hasil uji t :

a) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari Tabel 4.17 diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,274 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,673 dengan nilai signifikan 0,027 lebih kecil dari batasan signifikan sebesar 0,05. Hal tersebut berarti bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Dengan demikian faktor disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai.

b) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari Tabel 4.17 diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,591 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,673 dengan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari batasan signifikan sebesar 0,05. Hal tersebut berarti bahwa variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian faktor motivasi kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai.

c) Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari Tabel 4.17 diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 1,790 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,673 dengan nilai signifikan 0,078 lebih kecil dari batasan signifikan sebesar 0,05. Hal tersebut berarti bahwa variabel keterampilan kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian faktor keterampilan kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai.

## 2) Uji f (Secara Simultan)

Uji f ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil pengujian secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.18 berikut :

Tabel 4.18 : Uji f

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	984,920	3	328,307	45,700	,000 <sup>b</sup>
	Residual	438,218	61	7,184		
	Total	1423,138	64			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), KeterampilanKerja, MotivasiKerja, DisiplinKerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.18, diperoleh nilai  $f_{hitung}$  diatas adalah 45,700 lebih besar dari  $f_{tabel}$  sebesar 2,75 dengan signifikansi 0,000 (Sig. < 0,05). Menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berarti variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Keterampilan Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

## 5. Uji Keofisien Determinasi (*R-Square*)

Nilai koefisien determinasi dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas dari disiplin kerja, motivasi kerja, dan keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut ini adalah nilai koefisien determinasi :

Tabel 4.19  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,732 <sup>a</sup>	,692	,677	2,680

a. Predictors: (Constant), KeterampilanKerja, MotivasiKerja, DisipilinKerja

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.19, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,677. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan keterampilan kerja menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sebesar 67,7%. Sedangkan sisanya sebesar 32,3% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor lingkungan kerja, fasilitas kantor, faktor penempatan, dan lain-lain.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil pengolahan data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Paldam I/Bukit Barisan Medan.

Hasil uji menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0,027 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 2,274 > 1,673$ . Disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai Paldam I/Bukit Barisan Medan.

2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Paldam I/Bukit Barisan Medan.

Hasil uji menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 3,591 > 1,673$ . Motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai Paldam I/Bukit Barisan Medan.

3. Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Paldam I/Bukit Barisan Medan.

Hasil uji menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0,078 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 1,790 > 1,673$ . Keterampilan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Paldam I/Bukit Barisan Medan.

4. Disiplin kerja, Motivasi kerja, dan Keterampilan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Paldam I/Bukit Barisan Medan. Hasil uji simultan menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,5$  dan  $f_{hitung} 45,700 > 2,75$ .

5. Hasil uji determinasi sebesar 0,677 atau (67,7%) variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan keterampilan kerja. Sedangkan selisihnya sebesar 32,3% keputusan pembelian dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hubungan dari kedua variabel bebas terhadap variabel terikat cukup berkorelasi. Artinya disiplin kerja, motivasi kerja, dan keterampilan kerja menjadi pertimbangan utama bagi kinerja pegawai Paldam I/Bukit Barisan Medan.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran peneliti untuk peningkatan kinerja pegawai Paldam I/Bukit Barisan Medan , sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian di atas, sebaiknya kepala Paldam I/Bukit Barisan Medan dapat meningkatkan lagi kedisiplinan kerja pegawai, seperti:
  - a. Memberikan sanksi yang tegas terhadap pegawai yang terlambat masuk kerja.
  - b. Memberikan apresiasi terhadap pegawai yang telah menaati peraturan.  
Hal ini akan membantu meningkatkan kedisiplinan pegawai di instansi tersebut.
2. Berdasarkan hasil penelitian di atas, sebaiknya kepala Paldam I/Bukit Barisan dapat meningkatkan motivasi pegawai, seperti:
  - a. Memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi.
  - b. Merekomendasikan kenaikan jabatan yang mana dalam hal ini akan membantu meningkatkan motivasi kerja pegawai yang lebih baik lagi.

3. Berdasarkan hasil penelitian di atas, sebaiknya kepala Paldam I/Bukit Barisan dapat meningkatkan keterampilan kerja para pegawai, seperti:
  - a. Melakukan kegiatan *team building* yang diselenggarakan di luar waktu bekerja yang dapat menghasilkan tingkat kreativitas pegawai untuk berpikir lebih kreatif dan bekerja lebih giat lagi.
  - b. Mengikutsertakan pegawai dalam pelatihan-pelatihan teknis yang diadakan oleh Instansi luar maupun swasta yang berhubungan dengan peningkatan keterampilan kerja.
4. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai misalnya seperti:
  - a. Faktor penempatan kerja.
  - b. Faktor lingkungan kerja.
  - c. Faktor gaya kepemimpinan, dan lain sebagainya

Selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti disiplin kerja, motivasi kerja, serta keterampilan kerja, misalnya: melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia, dan menggunakan teknik analisis data lainnya seperti *structural equation modeling* (SEM), *confirmatory factor analysis* (CFA), dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Hasibuan, Malayu P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mahmudi (2012). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Samsudin. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers
- Setiawan, Budi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Penerbit Alfabeta
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :Penerbit Nuba Medika
- Torang, Syamsir. (2013). *Organisasi & Manajemen*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: SalembaEmpat.
- Rivai, Veitzhal & Sagala, Ella Jauvani. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT.Rajagrafindo Persada
- Sofyandi dan Garnifa. (2012). *Perilaku Organisasional. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suwatno & Priansa, Donni Juni. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Subekhi, Akhmad & Jauhar, Mohammad. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Prestasi Pustakaraya.



## Jurnal

Ahmad, R. (2019). ANALISIS KUALITAS SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA WAMPU STABAT. *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*, 31(1), 15-21.

Ahmad, R. (2019). PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA NIAGA SEJATI JAYA-LANGKAT. *JUMANT*, 11(2), 137-146.

Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.

Agusta, Leonando. (2013). "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Haragon Surabaya".

Aspan, H., Milanie, F., & Sari, A. K. The Effect of Public Participation, Transparency, and Accountability on the Efficiency of the Distribution of the School Operational Support Funds (BOS) in Tebing Tinggi City (Case Study of Taman Siswa College).

Aspan, H., E.S. Wahyuni, A. Prabowo, A.N. Zahara, I.N. Sari, Mariyana. (2020). "Individual Characteristics and Job Characteristics on Work Effectiveness in the State-Owned Company: the Moderating Effect of Emotional Intelligence". *International Journal of Innovation, Creativity and Change (IJICC)*, Volume 13 Issue 6, pp. 761-774.

Aspan, H. (2020). "The Role of Legal History in the Creation of Aspirational Legislation in Indonesia". *International Journal of Research and Review (IJRR)*, Volume 7 Issue 6, pp 40-47.

Aspan, H., E.S. Wahyuni, S. Effendy, S. Bahri, M.F. Rambe, dan F.B. Saksono. (2019). "The Moderating Effect of Personality on Organizational Citizenship Behavior: The Case of University Lecturers". *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, Volume 8 No. 2S, pp. 412-416.

Banni, Maslan. (2012). "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Kaltim Area Samarinda".

El Fikri, M., Andika, R., Febrina, T., Pramono, C., & Pane, D. N. (2020). Strategy to Enhance Purchase Decisions through Promotions and Shopping Lifestyles to Supermarkets during the Coronavirus Pandemic: A Case Study IJT Mart, Deli Serdang Regency, North Sumatera.

Fadly, Y. (2019). PERFORMA MAHASISWA AKUNTANSI DALAM IMPLEMENTASI ENGLISH FOR SPECIFIC PURPOSE (ESP) DI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI (UNPAB) MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 190-201.

Fadly, Y. (2019). PERFORMA MAHASISWA AKUNTANSI DALAM IMPLEMENTASI ENGLISH FOR SPECIFIC PURPOSE (ESP) DI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI (UNPAB) MEDAN.

Harlie. M. (2012). "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan".

Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3). Marchelina, Sonia Dara (2016). "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Pembangkitan Listrik Tenaga Gas Dan Uap (PLTGU) Di Kabupaten Bekasi".

Megita, Candra. (2014). "Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos (Persero) Indonesia Kabupaten Jembrana".

Pradipta, Teguh Ananta. (2017). "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Daerah (BPPKBD) Provinsi Sulawesi Tengah".

Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.

RITONGA, H. M., PANE, D. N., & RAHMAH, C. A. A. (2020). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA HONDA IDK 2 MEDAN. *JUMANT*, 12(2), 30-44.

Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., ... & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar Pasir Mandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9).

Ruru, Deiby Christa. (2017). "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Kota Manado".

Sanjaya, Muhammad Taufiek Rio. (2015). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Ros In Yogyakarta".

Umar, Akmal. (2015). "The Effect of Motivation and Career Development Againsts Employee's Performance".

Omollo, Pamela Akinyi. (2013). *“Effect of Motivation on Employees Performance”*.

Binfor, Frederick. (2013). *“The Effect Of Leadership Style and Motivation on Employee Performance in Public Institution Evidenced From Ghana”*.

## Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

Medan, .....2019

Kepada Yth, Bapak/Ibu Responden

Di Tempat.

Perihal : Permohonan Menjadi Responden Penelitian

Dengan Hormat,

Dalam rangka penulisan skripsi sebagai tugas akhir studi, saya melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSTANSI PALDAM I/BUKIT BARISAN MEDAN”**.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini dengan jawaban yang sejujurnya. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi saya. Atas partisipasinya untuk mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Nurhayati.

#### **PETUNJUK PENGISIAN ANGKET:**

1. Berikanlah jawaban singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu
2. Berikanlah tanda *checklist* (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap setuju dengan jawaban Bapak/Ibu

### Identitas Responden

1. Inisial Nama : .....
2. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
3. Usia :  21-30  31-40  41-50  > 51
4. Pangkat :  PNS  TA  BA  PA
5. Keterangan : SS = Sangat Setuju  
S = Setuju  
KS = Kurang Setuju  
TS = Tidak Setuju  
STS = Sangat Tidak Setuju

### Disiplin Kerja (X1)

NO	PERYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pegawai hadir ke tempat kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan yaitu pukul 07.30 WIB					
2	Pegawai pulang kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan yaitu pukul 16.00 WIB					
3	Pegawai selalu berpakaian sesuai dengan seragam yang telah ditentukan dan rapi					
4	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
5	Pegawai selalu berhati-hati dalam menggunakan fasilitas kantor					
6	Pegawai tetap bertingkah laku sopan kepada pimpinan maupun sesama pegawai lainnya					

### Motivasi Kerja (X2)

NO	PERYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji yang pegawai dapatkan sudah dapat memenuhi kebutuhan pokok					
2	Fasilitas kerja instansi mengikuti perkembangan teknologi terbaru					
3	Pegawai memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan instansi					
4	Keadilan dapat dirasakan oleh seluruh pegawai					
5	Instansi selalu memberikan penghargaan atas prestasi kerja pegawai					
6	Kedudukan yang pegawai miliki sudah sesuai dengan yang diinginkan					

### Keterampilan Kerja (X3)

NO	PERYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pegawai menjalin komunikasi yang baik dengan pimpinan instansi.					
2	Pegawai mampu memberikan solusi dalam permasalahan yang terjadi pada instansi kerja.					
3	Pegawai mampu meyakinkan pimpinan untuk menerima masukkan darinya.					
4	Mampu memberikan motivasi kepada pegawai lainnya agar bersungguh-sungguh dalam bekerja.					
5	Pegawai bersedia mempelajari pekerjaan yang belum pernah diketahui sebelumnya.					
6	Pegawai merasa sudah memahami dan menguasai teori dari pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat menghasilkan kinerja kerja yang memuaskan.					

### Kinerja Pegawai (Y)

NO	PERYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pegawai selalu bekerja sesuai dengan standard operasional perusahaan					
2	Pegawai tidak memiliki kendala dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan					
3	Pekerjaan yang Pegawai lakukan sesuai dengan keterampilan Pegawai					
4	Pegawai selalu mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan perusahaan					
5	Target yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan Pegawai					
6	Pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan					

### Lampiran 2: Hasil Data Responden

		JenisKelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	39	60,0	60,0	60,0
	Wanita	26	40,0	40,0	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

### Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21-30	9	13,8	13,8	13,8
31-40	23	35,4	35,4	49,2
Valid 41-50	19	29,2	29,2	78,5
>51	14	21,5	21,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

### Pangkat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
PNS	25	38,5	38,5	38,5
TA	19	29,2	29,2	67,7
Valid BA	17	26,2	26,2	93,8
PA	4	6,2	6,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

## Lampiran 3: Hasil Jawaban Kuesioner

### a. Disiplin Kerja (X1)

Hasil Tabulasi Jawaban Responden												
Butir Pert.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	30,8	27	41,5	18	27,7	0	0	0	0	65	100
2	19	29,2	35	53,8	11	16,9	0	0	0	0	65	100
3	17	26,2	28	43,1	20	30,8	0	0	0	0	65	100
4	20	30,8	36	55,4	9	13,8	0	0	0	0	65	100
5	20	30,8	29	44,6	16	24,6	0	0	0	0	65	100
6	22	33,8	38	58,5	5	7,7	0	0	0	0	65	100

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

### b. Motivasi Kerja (X2)

Hasil Tabulasi Jawaban Responden												
Butir Pert.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	21,5	33	50,8	18	27,7	0	0	0	0	65	100
2	11	16,9	40	61,5	14	21,5	0	0	0	0	65	100
3	9	13,8	37	56,9	19	29,2	0	0	0	0	65	100
4	20	30,8	28	43,1	17	26,2	0	0	0	0	65	100
5	11	26,9	39	50,0	15	23,1	0	0	0	0	65	100
6	14	21,5	35	49,2	16	29,2	0	0	0	0	65	100

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

**c. Keterampilan Kerja (X3)**

Hasil Tabulasi Jawaban Responden												
Butir Pert.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	29,2	36	53,1	10	17,7	0	0	0	0	65	100
2	22	33,8	28	43,1	15	23,1	0	0	0	0	65	100
3	26	40,0	31	43,8	8	16,2	0	0	0	0	65	100
4	20	30,8	28	42,1	17	27,2	0	0	0	0	65	100
5	16	24,6	38	58,5	11	16,9	0	0	0	0	65	100
6	20	30,8	27	41,5	18	27,7	0	0	0	0	65	100

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

**d. Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil Tabulasi Jawaban Responden												
Butir Pert.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	24,6	38	58,5	11	16,9	0	0	0	0	65	100
2	20	30,8	30	46,2	15	23,1	0	0	0	0	65	100
3	15	26,9	39	48,5	11	24,6	0	0	0	0	65	100
4	27	41,5	32	49,2	6	9,2	0	0	0	0	65	100
5	20	30,8	30	46,2	15	23,1	0	0	0	0	65	100
6	17	26,2	37	56,9	11	16,9	0	0	0	0	65	100

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

**Lampiran 3: Hasil Uji Kualitas Data**

**a. Uji Validitas**

*Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)*

		Correlations						
		Disiplin Kerja(1)	Disiplin Kerja(2)	Disiplin Kerja(3)	Disiplin Kerja(4)	Disiplin Kerja(5)	Disiplin Kerja(6)	Disiplin Kerja
Disiplin Kerja(1)	Pearson Correlation	1	,329**	,951**	,281*	,951**	,212	,913**
	Sig. (2-tailed)		,007	,000	,023	,000	,091	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Disiplin Kerja(2)	Pearson Correlation	,329**	1	,266*	,291*	,266*	,112	,525**
	Sig. (2-tailed)	,007		,032	,019	,032	,373	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Disiplin Kerja(3)	Pearson Correlation	,951**	,266*	1	,303*	1,000**	,199	,915**
	Sig. (2-tailed)	,000	,032		,014	,000	,112	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Disiplin Kerja(4)	Pearson Correlation	,281*	,291*	,303*	1	,303*	,150	,520**
	Sig. (2-tailed)	,023	,019	,014		,014	,232	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Disiplin Kerja(5)	Pearson Correlation	,951**	,266*	1,000**	,303*	1	,199	,915**
	Sig. (2-tailed)	,000	,032	,000	,014		,112	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Disiplin Kerja(6)	Pearson Correlation	,212	,112	,199	,150	,199	1	,398**
	Sig. (2-tailed)	,091	,373	,112	,232	,112		,001
	N	65	65	65	65	65	65	65
Disiplin	Pearson Correlation	,913**	,525**	,915**	,520**	,915**	,398**	1



Kerja	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	
	N	65	65	65	65	65	65	65

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

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

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

### Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

#### Correlations

		Motivasi Kerja(1)	Motivasi Kerja(2)	Motivasi Kerja(3)	Motivasi Kerja(4)	Motivasi Kerja(5)	Motivasi Kerja(6)	Motivasi Kerja
Motivasi Kerja(1)	Pearson Correlation	1	,157	,381**	-,069	,123	,064	,526**
	Sig. (2-tailed)		,211	,002	,584	,328	,611	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Motivasi Kerja(2)	Pearson Correlation	,157	1	,072	,095	,045	,041	,476**
	Sig. (2-tailed)	,211		,569	,450	,724	,746	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Motivasi Kerja(3)	Pearson Correlation	,381**	,072	1	,060	,157	,371**	,627**
	Sig. (2-tailed)	,002	,569		,636	,213	,002	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Motivasi Kerja(4)	Pearson Correlation	-,069	,095	,060	1	,317*	,001	,447**
	Sig. (2-tailed)	,584	,450	,636		,010	,992	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Motivasi Kerja(5)	Pearson Correlation	,123	,045	,157	,317*	1	,305*	,607**
	Sig. (2-tailed)	,328	,724	,213	,010		,014	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Motivasi Kerja(6)	Pearson Correlation	,064	,041	,371**	,001	,305*	1	,511**
	Sig. (2-tailed)	,611	,746	,002	,992	,014		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,526**	,476**	,627**	,447**	,607**	,511**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65

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

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

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

### Hasil Uji Validitas Keterampilan Kerja (X3)

#### Correlations

		KK(1)	KK(2)	KK(3)	KK(4)	KK(5)	KK(6)	KK
Keterampilan Kerja(1)	Pearson Correlation	1	,621**	,438**	,229	,051	,229	,640**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,066	,688	,066	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Keterampilan Kerja(2)	Pearson Correlation	,621**	1	,575**	,094	,190	,094	,666**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,457	,130	,457	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Keterampilan Kerja(3)	Pearson Correlation	,438**	,575**	1	,165	,093	,165	,641**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,189	,459	,189	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Keterampilan Kerja(4)	Pearson Correlation	,229	,094	,165	1	,292*	1,000**	,717**
	Sig. (2-tailed)	,066	,457	,189		,018	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Keterampilan Kerja(5)	Pearson Correlation	,051	,190	,093	,292*	1	,292*	,497**
	Sig. (2-tailed)	,688	,130	,459	,018		,018	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65

Keterampilan Kerja(6)	Pearson Correlation	,229	,094	,165	1,000**	,292*	1	,717**
	Sig. (2-tailed)	,066	,457	,189	,000	,018		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Keterampilan Kerja	Pearson Correlation	,640**	,666**	,641**	,717**	,497**	,717**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65

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

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

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

### Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

#### Correlations

		Kinerja Pegawai (1)	Kinerja Pegawai (2)	Kinerja Pegawai (3)	Kinerja Pegawai (4)	Kinerja Pegawai (5)	Kinerja Pegawai (6)	Kinerja Pegawai
Kinerja Pegawai (1)	Pearson Correlation	1	,227	,209	,159	,227	,209	,508**
	Sig. (2-tailed)		,069	,095	,205	,069	,095	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Kinerja Pegawai (2)	Pearson Correlation	,227	1	,267*	,125	1,000**	,267*	,728**
	Sig. (2-tailed)	,069		,032	,320	,000	,032	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Kinerja Pegawai (3)	Pearson Correlation	,209	,267*	1	,237	,267*	1,000**	,757**
	Sig. (2-tailed)	,095	,032		,058	,032	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Kinerja Pegawai (4)	Pearson Correlation	,159	,125	,237	1	,125	,237	,476**
	Sig. (2-tailed)	,205	,320	,058		,320	,058	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Kinerja Pegawai (5)	Pearson Correlation	,227	1,000**	,267*	,125	1	,267*	,728**
	Sig. (2-tailed)	,069	,000	,032	,320		,032	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Kinerja Pegawai (6)	Pearson Correlation	,209	,267*	1,000**	,237	,267*	1	,757**
	Sig. (2-tailed)	,095	,032	,000	,058	,032		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,508**	,728**	,757**	,476**	,728**	,757**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65

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

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

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

### Hasil Uji Reliabilitas

#### a. Disiplin Kerja (X1)

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	65	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,712	6

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
DisiplinKerja(1)	3,95	,874	65
DisiplinKerja(2)	3,75	,830	65
DisiplinKerja(3)	3,92	,973	65
DisiplinKerja(4)	4,14	,726	65
DisiplinKerja(5)	3,92	,973	65
DisiplinKerja(6)	3,69	,683	65

**b. Motivasi Kerja****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	65	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,689	6

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
MotivasiKerja(1)	3,86	,846	65
MotivasiKerja(2)	3,77	,932	65
MotivasiKerja(3)	3,71	,843	65
MotivasiKerja(4)	3,98	,838	65
MotivasiKerja(5)	3,75	,867	65
MotivasiKerja(6)	4,05	,694	65

**c. Keterampilan Kerja****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	65	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,719	6

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KeterampilanKerja(1)	3,68	,752	65
KeterampilanKerja(2)	4,08	,957	65
KeterampilanKerja(3)	4,12	,976	65
KeterampilanKerja(4)	3,95	,909	65
KeterampilanKerja(5)	3,72	,893	65
KeterampilanKerja(6)	3,95	,909	65

### d. Kinerja Pegawai

#### Case Processing Summary

	N	%
Valid	65	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	65	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,673	6

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KinerjaPegawai(1)	3,69	,951	65
KinerjaPegawai(2)	3,92	,973	65
KinerjaPegawai(3)	3,68	,986	65
KinerjaPegawai(4)	4,12	,976	65
KinerjaPegawai(5)	3,92	,973	65
KinerjaPegawai(6)	3,68	,986	65

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,732 <sup>a</sup>	,692	,677	2,680	,692	45,700	3	61	,000

a. Predictors: (Constant), KeterampilanKerja, DisiplinKerja, MotivasiKerja

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	984,920	3	328,307	45,700	,000 <sup>b</sup>
	Residual	438,218	61	7,184		
	Total	1423,138	64			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), KeterampilanKerja, DisiplinKerja, MotivasiKerja

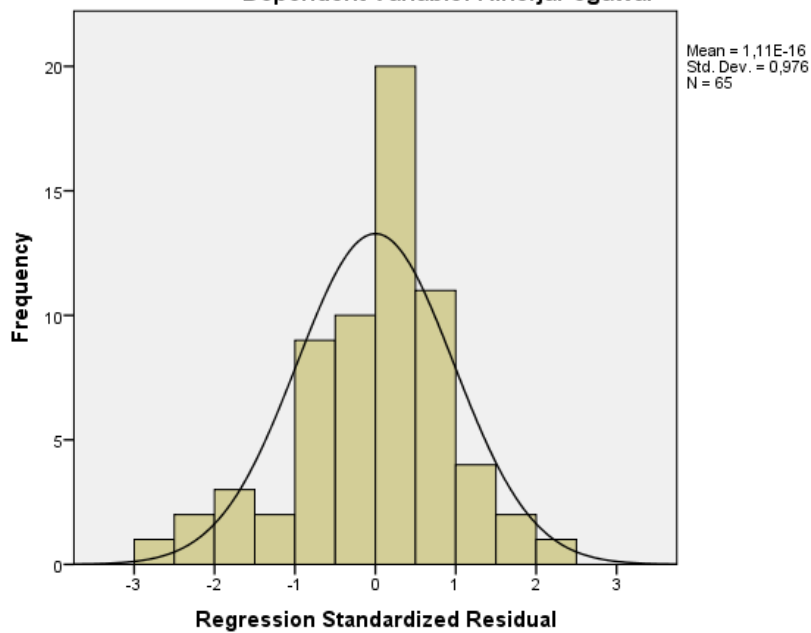
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
	1	(Constant)	1,313								3,717
	DisiplinKerja	,207	,091	,248	2,274	,027	,708	,280	,162	,354	2,822
	MotivasiKerja	,389	,108	,489	3,591	,001	,809	,418	,255	,494	1,441
	KeterampilanKerja	,181	,101	,184	1,790	,078	,657	,223	,127	,374	2,671

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

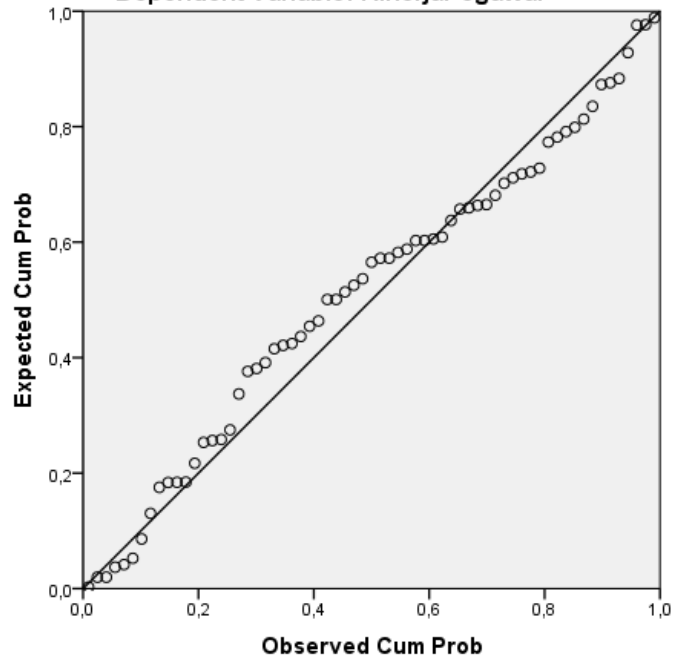
**Histogram**

**Dependent Variable: KinerjaPegawai**



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KinerjaPegawai



Scatterplot

Dependent Variable: KinerjaPegawai

