



**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, DAN, KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BPJS KETENAGAKERJAAN
MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

HAZRATUL HUSNA

NPM 1825310827

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Hazratul Husna
NPM : 1825310827
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BPJS KETENAGAKERJAAN
MEDAN

MEDAN, 1 MARET 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi, M.Si)



(Dr. Bambang Widjanarko, S.E, M.M)

PEMBIMBING I

(Nashrudin Setiawan, S.E., M.M, CIQnR)

PEMBIMBING II

(Sri Rahayu, S.E, M.M)

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan pengetahuan, kekuatan, kesehatan, dan kesempatan sehingga mampu menyelesaikan proposal dengan baik. Proposal yang berjudul “ Pengaruh Disiplin Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada BPJS KetenagaKerjaan Medan.

Dalam penulisan proposal ini tidak lepas dari bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, yaitu:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E, M.M selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M, CIQnR, selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan bimbingan, saran dan motivasi kepada peneliti dalam menyelesaikan proposal ini.
5. Ibu Sri Rahayu, S.E, M.M, selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah mengarahkan peneliti dalam menyelesaikan proposal ini.

6. Bapak/ Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama peneliti di bangku kuliah sampai dengan selesai.
7. Kepada seluruh temana-teman KK I LC, terimakasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak akan terlupakan.
8. Kepada seluruh keluarga, terutama kedua orang tua yang telah memberikan dukungan dalam segala hal.

Peneliti menyadari bahwa proposal ini masi jauh dari kesempurnaan. Untuk itu peneliti sangat mengharapkan krtik dan saran dari semua pihak yang dapat membangun kesempurnaan proposal ini. Akhir kata, peneliti mengharapkan semoga proposal ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya.

Medan, MARET 2021
Peneliti,

Hazratul Husna
NPM 1825310827

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BPJS KETENAGAKERJAAN MEDAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Jenis data yang dipergunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan kepada Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Medan, sedangkan data sekunder diperoleh dari studi dokumentasi yang didapat dari berbagai informasi yang dimiliki oleh BPJS Ketenagakerjaan Medan. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif yaitu analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Medan yang berjumlah 112 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel acak, dengan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 53 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pengaruh disiplin, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Medan, dan secara parsial menunjukkan disiplin, motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Pada hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,358 berarti 35.8% variabel kinerja dapat di jelaskan oleh variabel disiplin, motivasi dan kompetensi. Sedangkan sisanya 64.2% dapat dijelaskan dalam variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi, Kompetensi, Kinerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF DISCIPLINE, MOTIVATION, AND COMPETENCY ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN BPJS KETENAGAKERJAAN MEDAN

The purpose of this study was to determine the effect of discipline, motivation and competence on the performance of BPJS Ketenagakerjaan employees in Medan. This type of research is associative. The types of data used are primary data and secondary data. Primary data was collected through a questionnaire distributed to BPJS Ketenagakerjaan employees in Medan, while secondary data was obtained from documentation studies obtained from various information held by BPJS Ketenagakerjaan Medan. Methods of data analysis using descriptive methods and quantitative methods, namely multiple linear regression analysis. The population in this study were 112 employees of the BPJS Ketenagakerjaan Medan. The sample in this study used a random sampling method, with the number of samples in this study were 53 people. The results showed that simultaneously the influence of discipline, motivation and competence on the performance of employees of BPJS Ketenagakerjaan Medan, and partially showed that discipline, motivation and competence had a positive and significant effect on employee performance. In the analysis of the coefficient of determination, the value of Adjusted R Square is 0.358, which means that 35.8% of the performance variables can be explained by the variables of discipline, motivation and competence. While the remaining 64.2% can be explained in other variables which were not examined in this study.

Keywords : Discipline, Motivation, Competence, Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan dan Perumusan Masalah	8
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1.5 Keaslian Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2. Landasan Teori.....	12
2.1 Kinerja.....	12
2.2 Disiplin.....	22
2.3 Motivasi	29
2.4 Kompetensi	40
2.5 Penelitian Terdahulu	44
2.6 Kerangka Konseptual	45
2.7 Hipotesis.....	47
BAB III METODE PENELITIAN	48
3.1 Pendekatan Penelitian	48
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	48
3.3 Populasi dan Sampel	49
3.4 Teknik Sampling	51
3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	53
3.6 Skala Pengukuran Variabel	55
3.7 Teknik Pengumpulan Data	56
3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas	57
3.9 Teknik Analisis Data.....	59
BAB IV Gambaran Umum Perusahaan	63
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	63
4.2 Hasil Penelitian	83
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	96
4.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	102
4.5 Uji Hipotesis	103
BAB V Kesimpulan dan Saran	107
5.1 Kesimpulan.....	107
5.2 Saran.....	108
DAFTAR PUSTAKA	109
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul	Halaman
1.1	Tabel Absensi Pegawai PT. BPJS Ketenagakerjaan Medan.....	4
1.2	Hasil Wawancara	5
1.3	Hasil kinerja Pegawai.	7
2.1	Daftar Penelitian Terdahulu.....	44
3.1	Skedul Proses Penelitian 2020.....	49
3.2	Jumlah Sampel Setiap Bidang	51
3.3	Operasional Variabel Penelitian	54
3.4	Instrumen Skala Likert.	55
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	84
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	84
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan	84
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	85
4.5	Distribusi Frekuensi dan Persentase Disiplin.....	85
4.6	Distribusi Frekuensi dan Persentase Motivasi	89
4.7	Distribusi Frekuensi dan Persentase Kompetensi	90
4.8	Distribusi Frekuensi dan Persentase Kinerja.....	92
4.9	Uji Normalitas	99
4.10	Uji Heteroskedastisitas	101
4.11	Uji Multikolinieritas	101
4.12	Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	102
4.13	Uji Sidnifikan Simultan (Uji F)	103
4.14	Koefisien Determinasi (R^2)	104

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul	Halaman
2.1	Hierarki Kebutuhan Maslow.....	32
2.2	Kerangka Konseptual	46
4.1	Logo Perusahaan.	66
4.2	Struktur Organisasi	69
4.3	Uji Normalitas dengan Histogram	97
4.4	Pengujian Normalitas P-P Plot.....	98
4.5	Pengujian Heteroskedastisitas Scaterplot	100

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan yang didirikan umumnya mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun di dukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebih, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal dalam kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Banyak perusahaan yang mengabaikan pentingnya mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya sehingga sering terjadi berbagai kendala dan hambatan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Perusahaan tidak hanya semata-mata mengejar pencapaian produktivitas tinggi saja, tetapi juga harus memperhatikan kinerja Pegawai dalam proses pencapaian. Pegawai yang ada dalam perusahaan adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Dengan demikian keberhasilan setiap perusahaan sangat dipengaruhi oleh peningkatan kinerja Pegawainya.

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Mengenai perilaku Pegawai yang tidak tepat mengacaukan atau kinerjanya tidak dapat diterima organisasi (Simamora 2011:88). Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efektifitas kerja dan efisiensi kerja Pegawai. Kinerja Pegawai dikatakan baik dapat dinilai dari beberapa hal yaitu: kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kecakapan dan tanggung jawab (Hasibuan 2012:56).

Tetapi, kebanyakan pada saat sekarang ini tidak terdapat adanya disiplin pada setiap pegawai terutama pada perusahaan pemerintah, para pegawai lebih banyak meninggalkan pekerjaan yang seharusnya mereka kerjakan oleh karena itu perlu adanya disiplin, dengan adanya disiplin maka penilaian kinerja terhadap pegawai dapat dilakukan dengan lebih objektif.

Menurut Robbins (2011:111) Motivasi adalah suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Artinya motivasi kerja merupakan bagian yang juga tidak kalah penting dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai. Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi. Motivasi yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Peran kompetensi sangat diperlukan dalam kinerja Pegawai. Pegawai yang mempunyai kompetensi kerja yang baik tentu akan mudah untuk melaksanakan semua tanggung jawab pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2011:53) kompetensi kerja adalah kemampuan yang dimiliki seorang Pegawai dalam melakukan tindakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja adalah pengetahuan akan bisnis, menguasai praktik sumber daya manusia, menjalankan perubahan, melaksanakan budaya perusahaan dan menunjukkan kredibilitas personnel (Dessler, 2013:75). Pentingnya kompetensi kerja adalah untuk mengetahui cara berpikir sebab akibat yang kritis, memahami prinsip pengukuran yang baik, memastikan hubungan sebab akibat dan mengomunikasikan hasil kinerja strategis sumber daya manusia pada atasan.

BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jaminan sosial. Perusahaan ini menerapkan disiplin, motivasi dan kompetensi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai, karena apabila Pegawai mengetahui keberhasilannya melalui hasil kinerja, hal itu akan menjadi motivasi dalam mempertahankan atau bahkan meningkatkan sebuah prestasi kerjanya.

Disiplin, motivasi, dan kompetensi Pegawai yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab Pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga dapat mendorong kinerja Pegawai, gairah kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Medan dalam mencapai hasil kerjanya yang telah ditetapkan oleh perusahaan salah

satunya adalah melalui peningkatan disiplin, motivasi dan kompetensi sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Seorang Pegawai dikatakan disiplin bilamana selalu datang dan pulang kerja tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan semua norma-norma yang berlaku. Namun masih banyak Pegawai perusahaan yang tidak disiplin dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut tidaklah mudah, karyawan terkadang menampilkan hasil kerja yang kurang memuaskan, tidak produktif, sering mangkir kerja atau tidak disiplin. Dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Daftar Absensi Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan (Persero) Medan

Tahun	Absensi				
	Hadir	Sakit	Izin	Cuti	Tanpa keterangan
2016	78,15%	4,45%	5,22 %	6,45 %	5,73%
2017	74,80%	5,22 %	5,82 %	6,45 %	7,71%
2018	72,32%	6,82 %	6,20 %	6,45 %	8,21%

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan (Persero) ,data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 1.1 daftar absensi Pegawai terlihat bahwa pada tahun 2016, 2017 dan 2018 absensi Pegawai mengalami peningkatan hal ini terjadi pada kondisi ketidakhadiran dengan alasan cuti, sakit, izin dan tanpa keterangan. Hal ini berarti kedisiplinan Pegawai pada tahun 2017 dan tahun 2018 tersebut dapat dikatakan mengalami penurunan atau tingkat absensinya mengalami kritis. Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan Pegawai sebagai penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja juga mutlak dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana disiplin, motivasi dan kompetensi kerja kepada Pegawai. Sistem penilaian kinerja ini merupakan hasil kerja Pegawai dalam lingkup

tanggung jawabnya yang tentunya mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan sebagai instrumen untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, mengendalikan perilaku Pegawai, termasuk tingkat ketidakhadiran, hasil kerja, membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi Pegawai pada posisi yang sesuai.

Pada BPJS Ketenagakerjaan Medan terdapat indikasi yang menunjukkan menurunnya kompetensi kerja Pegawai, yaitu banyak Pegawai yang pengetahuannya meningkat tetapi tidak mampu menerjemahkan kepandaiannya ke dalam perilaku di tempat kerja, misalnya kurang cepat dalam memecahkan masalah, kurang berinovasi dalam bekerja, masih banyak keluhan dari pelanggan tentang kekurangsiapan Pegawai dilapangan.

Tabel 1.2
Hasil Wawancara Mengenai Kompetensi Kerja Terhadap Pegawai BPJS
Ketenagakerjaan Medan

No	Dimensi	Kecendrungan Pernyataan	
		BAIK	KURANG BAIK
PENGETAHUAN			
1.	Pengetahuan dalam tugas yang diemban.	55%	45%
2.	Penilaian terhadap pengetahuan rekan kerja	45%	55%
3.	Penguasaan Iptek	45%	55%
KETERAMPILAN			
1.	Keterampilan teknis sesuai kebutuhan jabatan	60%	40%
2.	Penilaian terhadap keterampilan yang dimiliki rekan kerja	45%	55%
3.	Keterampilan berkomunikasi	50%	50%
SIKAP			
1.	Ketaatan pada peraturan organisasi.	50%	50%

Sumber: Data Primer (2020) (data diolah)

Kesimpulan yang dapat diambil dari wawancara yang telah dilakukan adalah sebagian besar Pegawai merasa telah memiliki pengetahuan dan keterampilan teknis yang baik sesuai dengan kebutuhan jabatan saat ini, masing-masing angka yang ditunjukkan adalah sebesar 55% dan 60%. Namun adanya fenomena saling tuding mengenai kendala tugas dari rekan kerja bagian lainnya yang dapat mempengaruhi tugas masing-masing bagian.

Seperti yang terlihat pada Tabel 1.2, penilaian Pegawai terhadap pengetahuan rekan kerja hanya 45% yang menyatakan baik, sisanya menyatakan masih kurang baik. Angka yang sama juga ditunjukkan pada penilaian terhadap keterampilan yang dimiliki oleh rekan kerja. Satu bagian menganggap bagian lainnya kurang menguasai tugas yang diberikan padanya sehingga dapat menghambat pekerjaan bagian lainnya jika tidak dilaksanakan dengan segera.

Menurut data yang diperoleh pada Tabel 1.1 dan 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat produktivitas BPJS Ketenagakerjaan Medan setiap tahunnya mengalami penurunan. Dengan adanya penurunan tingkat produktivitas tersebut, peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh tingkat kedisiplinan, motivasi dan kompetensi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Medan.

BPJS Ketenagakerjaan Medan merupakan sebuah badan hukum yang disediakan untuk publik dengan tujuan memberikan perlindungan kepada seluruh tenaga kerja di Indonesia dari resiko sosial ekonomi tertentu. Namun tidak mudah untuk mencapai tingkat kinerja yang sesuai dengan keinginan manajemen perusahaan.

Hasil kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Medan dapat dilihat dari data target yang diharapkan dan realisasi yang tercapai pada BPJS Ketenagakerjaan Medan 2016 sampai dengan 2018 pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3
Hasil Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Medan

No	Tahun	Target (Rp Juta)	Realisasi (Rp Juta)	Persentase Pencapaian (%)
1	2016	547.731	500.995	91.46
2	2017	572.311	531.213	92.8
3	2018	591.207	539.412	91.2

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan (persero)

Pada Tabel 1.3 dapat dilihat hasil kinerja Pegawai belum mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan, dilihat dari persentase pencapaian kinerja Pegawai dari tahun 2016-2018 kinerja Pegawai belum mencapai target yang ditentukan, antara lain tahun 2016 persentase pencapaian sebesar 91,4%, pada tahun 2017 persentase pencapaian sebesar 92.8%, dan pada tahun 2018 persentase pencapaian mengalami sebesar 91.2%.

Maka menurut data yang diperoleh pada Tabel 1.3 dapat dilihat kinerja Pegawai setiap tahunnya belum mencapai target dengan disiplin, motivasi dan kompetensi kerjanya yang kurang baik. Dengan belum meningkatnya kinerja Pegawai tersebut, peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh kedisiplinan dan kompetensi kerja Pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai. Tinggi rendahnya kedisiplinan, motivasi dan kompetensi Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Medan dalam meningkatkan kerjanya dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya.

Disiplin, Motivasi dan Kompetensi ini merupakan nilai-nilai yang harus di terapkan kepada seluruh Pegawai agar Pegawai menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang menjadi pokok pembahasan pada penelitian. Adapun yang menjadi pokok pembahasan masalah pada penelitian ini adalah:

- a. Masih minimnya pengaruh disiplin kepada Pegawai untuk pencapaian target yang di berikan perusahaan dan pelayanan terhadap pelanggan yang belum optimal.
- b. Masih minimnya pengaruh motivasi Pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Medan sehingga banyaknya Pegawai yang bekerja belum optimal
- c. Masih minimnya kompetensi Pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Medan sehingga banyaknya Pegawai yang bekerja belum optimal
- d. Banyaknya Pegawai yang bekerja tidak mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, minimnya disiplin, motivasi dan minimnya kompetensi kerja Pegawai menyebabkan kinerja yang belum optimal.

1.3. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi diatas, karena adanya keterbatasan peneliti baik itu dana, pengetahuan peneliti, waktu dan referensi, serta agar penelitian ini tidak melebar dan hanya berfokus terhadap tujuan dan rumusan masalah penelitian. Penelitian ini hanya berfokus kepada Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, maka perumusan masalah di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Medan ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Medan ?
3. Apakah terdapat pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Medan ?
4. Apakah terdapat pengaruh disiplin, motivasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Medan ?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Medan.

- d. Untuk mengetahui pengaruh disiplin, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Medan.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada BPJS Ketenagakerjaan Medan untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawai melalui disiplin motivasi dan kompetensi kerja yang berguna bagi Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Medan

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori-teori yang penulis dapatkan dari bangku perkuliahan, memperdalam pengetahuan serta menambah wawasan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang menyangkut Disiplin, Motivasi, Kompetensi Kerja dan Kinerja Pegawai.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang, khususnya penelitian yang berkaitan dengan Disiplin, Motivasi, Kompetensi kerja, dan Kinerja Pegawai.

1.5 Keaslian Penelitian

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Bank Tabungan Negara

(Persero),TBK Cabang Medan. Sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Khusus Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Medan).

1. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan dua variabel bebas yaitu Disiplin (X_1), Motivasi (X_2), Kompetensi (X_3), serta satu variabel terikat yaitu kinerja Pegawai (Y_2). Sedangkan variabel untuk penelitian ini menggunakan metode yang sama Disiplin (X_1), Motivasi (X_2), Kompetensi (X_3) serta satu variabel terikat yaitu kinerja Pegawai (Y_2).

2. Jumlah Observasi

Penelitian terdahulu menggunakan populasi dan sampel sebanyak 53 orang. Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini seluruh Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Medan sebanyak 112 orang.

3. Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2018. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020

4. Lokasi Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan PT.Bank Tabungan Negara (Persero),TBK Cabang Medan. Sedangkan penelitian ini dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Dalam melaksanakan kerja, Pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut kinerja. Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pada sisi yang lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi jabatan.

Mangkunegara (2011:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan berwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Mathis dan Jackson yang di kutip Priansa (2018:269) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

Sedangkan Robbins dalam Kasmir (2018:183) kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability*, motivasi, dan kesempatan atau *opportunity*, artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Menurut pengertian di atas, kinerja disamakan dengan hasil kerja dari seseorang Pegawai. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling

dominan adalah sumber daya manusia. Walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

2.1.2 Jenis – Jenis Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2011:548) ada beberapa jenis penilaian kinerja yaitu:

1. Penilaian hanya oleh atasan
 - a. Cepat dan langsung
 - b. Dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan – pertimbangan pribadi
2. Penilaian oleh kelompok lini

Atasan dan atasan bersama – sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai

 - a. Objektivitas lebih akurat dibanding kalau hanya oleh atasan sendiri
 - b. Individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian
3. Penilaian oleh kelompok staf

Atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya; atasan langsung yang membuat keputusan akhir.

 - a. Penilaian gabungan yang masuk akal dan wajar
4. Penilaian melalui keputusan komite

Sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggungjawab tidak lagi mengambil keputusan akhir, hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas.

 - a. Memperluas pertimbangan yang ekstrim

- b. Memperlemah integritas manajer yang bertanggungjawab
5. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan
- Sama seperti pada kelompok staf, namun dalam hal ini melibatkan wakil dan pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau yang independen.
- a. Membawa satu pikiran yang tetap ke dalam satu penilaian lintas sector yang besar
 - b. Penilaian oleh bawahan dan sejawat
 - 1) Mungkin terlalu subjektif
 - 2) Mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain

2.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang Pegawai. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja yang baik, Kasmir (2018:189:-193) faktor-faktor yang mempengaruhi adalah :

- a. Kemampuan dan keahlian

Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan memengaruhi kinerja seseorang.
- b. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan memengaruhi kinerja

c. Rancangan kerja

Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan Pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja Pegawainya. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat memengaruhi kinerja Pegawainya. Dengan demikian rancangan pekerjaan akan memengaruhi kinerja seseorang.

d. Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika Pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka Pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya rangsangan atau dorongan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tertentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Gaya kepemimpinan ini dapat mempengaruhi kinerja Pegawai.

h. Budaya organisasi

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika Pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi

hasil kerja Pegawai. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

j. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan Pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekali pun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Pegawai yang setia juga dapat dikatakan Pegawai tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Pegawai yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing.

l. Komitmen

Komitmen juga diartikan kepatuhan Pegawai kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja

dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya.

m. Disiplin kerja

Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

2.1.4 Indikator Penilaian Kinerja

Indikator penilaian kinerja Kasmir (2018:208-210) sebagai berikut :

a. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

b. Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dengan bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

c. Waktu (jangka waktu)

Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

d. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerja dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya.

e. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

f. Hubungan antar Pegawai

Hubungan antarpersonal akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik. Hubungan antar Pegawai ini merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seorang Pegawai.

2.1.5 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Priansa (2018:274-275) tujuan penilaian kinerja pegawai adalah untuk kepentingan:

1) Tujuan Evaluasi.

Hasil-hasil penilaian kinerja pegawai berfungsi sebagai dasar evaluasi rutin terhadap kinerja pegawai.

a. Penilaian Kinerja dan Kompensasi Tambahan

Penilaian kinerja pegawai akan memberikan masukan bagi keputusan kompensasi dan pendapatan lainnya yang diperoleh pegawai dari organisasi

b. Penilaian Kinerja dan Kesempatan Promosi

Penilaian kinerja pegawai akan memberikan masukan bagi penyusunan tahapan kenaikan jabatan atau kedudukan, pemindahan, bahkan pemberian sanksi bagi pegawai.

2) Tujuan Pengembangan

Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja pegawai dapat dimanfaatkan untuk memudahkan pengembangan pegawai.

a. Mengukuhkan dan Menunjang Kinerja

Menggunakan penilaian kinerja pegawai sebagai instrumen dasar bagi pengembangan pegawai dengan menempatkan manajer dalam peran pengukuh dan penunjang kinerja.

b. Meningkatkan Kinerja

Penilaian kinerja pegawai bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai saat ini serta mencakup pemberian pedoman kepada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya di masa yang akan datang.

c. Menentukan Tujuan Progresi Karir

Penilaian kinerja pegawai memberikan kesempatan kepada manajer dan pegawai untuk membahas rencana karir jangka panjang bagi pegawai.

d. Menentukan Kebutuhan Pelatihan

Hasil penilaian kinerja pegawai dapat dipergunakan untuk kepentingan analisis kebutuhan penelitian pegawai.

e. Proses yang Terkoordinasi

Penilaian kinerja pegawai tidak boleh menjadi proses yang berdiri sendiri, harus terkait dengan aktivitas kepegawaian lainnya yang ada di sekolah agar menjadi efektif dan efisien.

Menurut Rivai (2011 : 552), kegunaan penilaian ditinjau dari berbagai prespektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM, yaitu :

1. Dokumentasi demi memperoleh data yang pasti, sistematis, dan factual dalam penentuan nilai suatu pekerjaan.
2. Posisi tawar untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan Pegawai.
3. Perbaikan kinerja sebagai umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi Pegawai, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja Pegawai.
4. Penyesuaian kompensasi untuk membantu dalam penyesuaian ganti rugi, menentukan siapa yang layak dinaikkan bonusnya, atau kompensasi lainnya.

5. Keputusan penempatan untuk membantu promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat.
6. Pelatihan dan pengembangan untuk melaksanakan pelatihan bagi Pegawai yang terindikasi berkinerja buruk dan pengembangan bagi Pegawai yang memiliki kinerja baik.
7. Evaluasi proses *staffing* untuk mengetahui kekuatan atau kelemahan Pegawai melalui prestasi kerja guna prosedur *staffing* departemen SDM.
8. Defisiensi proses penempatan Pegawai untuk proses penempatan Pegawai di departemen SDM.
9. Menghindari ketidakakuratan informasi dalam proses rekrutmen, pelatihan, atau pengambilan keputusan.
10. Mendiagnosa kesalahan dalam merancang pekerjaan karena jika uraian pekerjaan tidak tepat, wewenang dan tanggung jawab tidak seimbang, dan berbagai kelamahan lainnya akan berakibat pada prestasi kerja yang kurang memuaskan.
11. Kesempatan kerja yang adil untuk memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.
12. Mengatasi tantangan eksternal guna mengatasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dari luar lingkungan pekerjaan.
13. Elemen –elemen pokok sistem penilaian kinerja mencakup criteria yang ada hubungan dengan pelaksanaan kerja dan ukuran-ukuran criteria.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Didalam kehidupan sehari-hari banyak yang mengartikan disiplin sebagai ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Kata disiplin itu berasal dari bahasa latin “discipline” yang berarti latihan/pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya.

Menurut Simamora (2013:610) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer 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 (Rivai, 2011:824).

Menurut Siswanto (2014 : 291), Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Lateiner dalam Sutrisno (2011 : 87), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin Pegawai yang baik, maka

sulit bagi perusahaan untuk mewujudkannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan.

2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2014:292), tujuan dari disiplin kerja adalah:

- a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik jangka pendek dan jangka panjang.

2.2.3 Jenis-jenis Disiplin

Pemimpin perusahaan harus mampu mengenal dan mempelajari perilaku dan sifat Pegawai. Hal ini dapat membantu pemimpin perusahaan dalam memilih jenis pendisiplinan mana yang dapat di terapkan kepada Pegawai.

Menurut Handoko (2012:144) disiplin digolongkan beberapa jenis kerja antara lain :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan kegiatan yang di laksanakan dengan maksud untuk mendorong para Pegawai agar sadar menaati berbagai standar dan aturan, sehingga dapat di cegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Yang utama dalam hali ini adalah di tumbuhkannya “*self discipline*” pada setiap Pegawai.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan kegiatan yang di ambil untuk menangani pelanggaran yang terjadi terhadap aturan-aturan, dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini berupa suatu bentuk hukuman atau tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*), yang wujudnya dapat berupa peringatan, ataupun berupa *shorsing*. Semua sasaran pendisiplinan tersebut harus positif, bersifat mendidik, dan mengoreksi kekeliruan untuk tidak terulang kembali.

2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2012:194), pada dasarnya faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan Pegawai suatu perusahaan, di antaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan Pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan Pegawai. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada Pegawai harus sesuai dengan kemampuan Pegawai bersangkutan agar Pegawai tersebut bekerja dengan sungguh dan disiplin dalam

mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan Pegawai rendah. Disinilah letak pentingnya *asas the right man in the right place and the right man in the job*.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan Pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal ini lah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

3. Balas Jasa

Balas jasa atau gaji kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan Pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan Pegawai terhadap perusahaan. Jika kecintaan Pegawai semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik. Untuk mewujudkan kedisiplinan Pegawai yang baik perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan Pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas

jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan Pegawai. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan Pegawai. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan Pegawai menjadi rendah. Pegawai sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan Pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. Manajer yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua Pegawai. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Waskat

Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan Pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan Pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, Pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan Pegawai.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan Pegawai perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan Pegawai perusahaan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama Pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua Pegawai. Kedisiplinan Pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.2.5 Indikator-indikator Kedisiplinan

Menurut Siswanto (2014:291), pada dasarnya indikator yang berkaitan dengan disiplin adalah sebagai berikut:

1. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

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

4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, salingmenghargai antar sesama pegawai.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan komponen penting yang mempengaruhi kinerja Pegawai. Motivasi yang tercermin dari kebutuhan, sikap, kemampuan, pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pekerja, pujian, serta pekerjaan itu sendiri diyakini dapat meningkatkan kinerja Pegawai.

Menurut Rivai (2014:837), Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja) motivasi meliputi perasaan unik pikiran dan

pengalaman masalah yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan.

Memotivasi Pegawai itu merupakan hal yang penting karena dapat menciptakan lingkungan yang memungkinkan dan mendorong seorang Pegawai untuk melakukan yang terbaik, baik didalam dan diluar jam kerja. Menurut Hasibuan (2012: 141), Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Kadarisman (2012: 278), Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Dari pengertian motivasi diatas, dapat disimpulkan secara sederhana motivasi adalah suatu kondisi berupa dorongan dalam diri Pegawai untuk melakukan suatu tindakan yang berdampak positif baik bagi perusahaan atau kepuasan Pegawai tersebut.

2.3.2 Tujuan Motivasi

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, ada beberapa tujuan motivasi sesuai dalam buku Hasibuan (2013:146), yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja Pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas kerja Pegawai.
3. Mempertahankan kestabilan Pegawai perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan Pegawai.
5. Mengefektifkan pengadaan Pegawai.

6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi Pegawai.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan Pegawai.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab Pegawai terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.3.3 Teori Motivasi

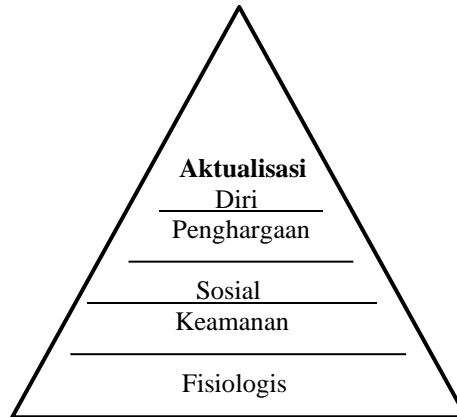
Terdapat beberapa teori-teori tentang motivasi, yaitu:

a. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Menurut Hasibuan (2012:152), Teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Hierarki kebutuhan manusia menurut Abraham Maslow adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan tingkat terendah atau disebut juga sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- 3) Kebutuhan kepemilikan sosial, yaitu kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- 4) Kebutuhan penghargaan diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow ditunjukkan dengan bentuk piramida berikut:



Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow
Sumber : Robbins dan Coulter (2012:111)

b. Teori X dan Y (Douglas McGregor)

Menurut Hasibuan (2012:160) Douglas Mc. Gregor adalah seorang psikolog sosial Amerika yang memimpin suatu varietas proyek riset dalam hal motivasi dan tingkah laku umum dari para anggota organisasi. Mc. Gregor terkenal dengan teori X dan teori Y-nya, dalam bukunya *The Human Side of Enterprise* (Segi Manusiawi Perusahaan).

Murty (2012 : 68) menyebutkan bahwa menurut Mc. Gregor, dalam berhubungan dengan Pegawainya, manajer memiliki asumsi-asumsi yang digolongkan dalam teori X sebagai berikut:

1. Pegawai pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan sebisa mungkin berusaha untuk menghindarinya.
2. Karena Pegawai tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dipakai, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
3. Pegawai akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal.
4. Sebagian Pegawai menempatkan keamanan diatas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Disamping teori X yang sepertinya hanya memandang seorang Pegawai dari sisi negatifnya saja, ada pula teori Y yang dapat mengimbangi teori X. Teori Y terdiri atas empat asumsi, yaitu sebagai berikut:

1. Pegawai menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, seperti halnya istirahat atau bermain.
2. Pegawai akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan.
3. Pegawai bersedia belajar untuk menerima, mencari dan bertanggung jawab.
4. Pegawai mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan ke seluruh populasi, dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

c. Teori Dua Faktor Herzberg

Frederick Herzberg dalam Hasibuan (2012: 157), mengemukakan Teori Motivasi Dua Faktor atau *Herzberg's Two Factors Motivation Theory*. Menurut Frederick Herzberg ada dua jenis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

- 1) Faktor-Faktor Intrinsik yang berkaitan dengan isi pekerjaan, antara lain:
 - a. Tanggung Jawab (*Responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan dan diberikan kepada seorang Pegawai.
 - b. Kemajuan (*Advancement*), besar kecilnya kemungkinan Pegawai dapat maju dalam pekerjaannya.
 - c. Pekerjaan Itu Sendiri (*The work itself*), besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh Pegawai dari pekerjaannya.

- d. Pencapaian (*Achievement*), besar kecilnya kemungkinan Pegawai mendapatkan prestasi kerja, mencapai kinerja tinggi.
 - e. Pengakuan (*Recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada Pegawai atas kinerja yang dicapai.
- 2) Faktor-Faktor Ekstrinsik yang menimbulkan ketidakpuasan serta berkaitan dengan konteks pekerjaan, antara lain:
- a. Kebijakan dan Administrasi perusahaan (*Company Policy and Administration*), derajat kesesuaian yang dirasakan Pegawai dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi.
 - b. Kondisi kerja (*Working Condition*), derajat kesesuaian kondisi kerja dengan pelaksanaan tugas pekerjaannya.
 - c. Gaji dan Upah (*Wages and Salaries*), derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan kerjanya.
 - d. Hubungan Antar Pribadi (*Interpersonal Relation*), derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan Pegawai lain.
 - e. Kualitas supervisi (*Quality Supervisor*), derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan dan diterima oleh Pegawai.

d. Teori Tiga Kebutuhan McClelland

Menurut Robbins dan Coulter (2010:113), Teori McClelland mengatakan bahwa terdapat tiga kebutuhan yang diperoleh (bukan bawaan) yang merupakan motivator utama dalam pekerjaan. Ketiga kebutuhan itu, yaitu :

1. Kebutuhan akan prestasi, yang merupakan pendorong untuk sukses dan unggul dalam kaitannya dengan serangkaian standar.

2. Kebutuhan akan kekuasaan, yang merupakan kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara dimana mereka tidak akan bersikap sebaliknya.
3. Kebutuhan afiliasi, yang merupakan keinginan atas hubungan antarpribadi yang akrab dan dekat.

e. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Alfeder

Teori ERG menganggap bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki. Teori ini dikemukakan oleh Alderfer yang berpendapat bahwa orang cenderung meningkatkan kebutuhan sejalan dengan terpuaskannya kebutuhan dibawahnya. Menurut teori ERG, ada tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu:

- a. Kebutuhan akan keberadaan (*existence needs*), kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan mendasar termasuk juga kebutuhan fisiologis yang didalamnya mencakup makan, minum, pakaian, perumahan dan keamanan.
- b. Kebutuhan akan afiliasi (*relatedness needs*), kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antara individu dan juga hubungan bermasyarakat tempat kerja di perusahaan tersebut.
- c. Kebutuhan akan pertumbuhan (*growth needs*), keinginan untuk pengembangan potensi dalam diri seseorang untuk maju dan meningkatkan kemampuan pribadinya.

2.3.4 Dimensi Motivasi Kerja

Menurut Mc Clelland dalam Malayu S.P. Hasibuan (2012:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan prestasi
 - a. Mengembangkan kreativitas
 - b. Antusias untuk berprestasi tinggi
2. Kebutuhan akan afiliasi
 - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*)
 - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati (*sense of importance*)
 - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*)
 - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*)
3. Kebutuhan akan kekuasaan
 - a. Memiliki kedudukan yang terbaik
 - b. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari Pegawai, Edy Sutrisno (2014:116).

a) Faktor Intern

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

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya untuk mempertahankan hidup manusia memerlukan makan, untuk memperoleh makan ini manusia mau

mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk hidup meliputi kebutuhan untuk:

- a. Kompensasi yang memadai
- b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk mendapatkan benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, dan untuk memperoleh uang itupun harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan cara bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

- a. Adanya penghargaan prestasi
- b. Adanya hubungan kinerja yang harmonis dan kompak
- c. Pimpinan yang adil dan bijaksana

d. Perusahaan tempat bekerja dihargai masyarakat.

5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk cara bekerja juga. Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi Pegawai. Pegawai akan merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat :

- a. Hak otonomi
- b. Variasi dalam melakukan pekerjaan.
- c. Kesempatan untuk memberikan sumbangan fikiran.

b) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar Pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang yang bekerja di tempat tersebut.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi Pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para Pegawai bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik

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

4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan bekerja keras mengorbankan apapun yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap Pegawai dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga akan berharap menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

6) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah diterapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh Pegawai. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi Pegawai. Semua itu merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara Pegawai dengan perusahaan,

termasuk hak dan kewajiban Pegawai, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya.

2.4 Kompetensi

2.4.1 Pengertian Kompetensi Kerja

Wibowo (2013) kompetensi adalah tingkat keterampilan, pengetahuan, dan tingkah laku yang dimiliki oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dalam organisasi.

Tagala (2018) kompetensi suatu karakteristik yang mendasari pembawaan seorang individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Boulter (dalam Yunus, 2011) mengatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya..

Dari pengertian diatas disimpulkan kompetensi kerja merupakan kemampuan yang dimiliki seorang Pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang dilandasi pengetahuan, keterampilan dan kepribadian untuk mencapai tujuan.

Menurut Wibowo (2013:86) terdapat lima karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.

3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

2.4.2 Dimensi Kompetensi

Menurut Wibowo (2013) mengungkapkan bahwa ada tiga hal dimensi kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Sifat-sifat Pribadi (personal attributes)
Merupakan karakteristik dan kualitas seseorang yang dibawa ketempat kerja, seperti kejujuran, empati, stamina, dan lain-lain.
2. Keterampilan (skills)
Merupakan keterampilan kerja yang dibutuhkan dalam bidang tugas masing-masing, seperti mengoperasikan mesin, kejelasan dan keberanian dalam menulis, memaparkan, memeriksa kendaraan, dan lain-lain.
3. Pengetahuan (knowledge)

Dibutuhkan seseorang untuk menerapkan atribut/sifat dan keterampilannya secara efektif, seperti latar belakang kebijaksanaan, pemahaman konteks, persyaratan yang sah, tujuan bisnis, dan lain-lain.

2.4.3 Jenis Kompetensi

Menurut Palan (dalam Kaswan, 2017) mengatakan ada 4 jenis kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. **Kompetensi Inti**

Kompetensi ini ada pada level organisasi, dimana organisasi menginginkan kompetensi dan nilai-nilai intinya berlaku universal diseluruh organisasinya, yang diidentifikasi melalui serangkaian diskusi kelompok sehingga menghasilkan daftar singkat berisi kurang dari sepuluh kompetensi.

2. **Kompetensi Fungsional**

Kompetensi yang mendeskripsikan kegiatan kerja dan output, seperti pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan.

3. **Kompetensi Perilaku**

Kompetensi perilaku ialah karakteristik dasar yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan, dimana kompetensi ini ada pada level individu yang dapat diidentifikasi menggunakan basis data generik atau dengan teknik wawancara perilaku.

4. **Kompetensi Peran**

Kompetensi yang berkaitan dengan level posisi, dimana kompetensi ini merujuk pada peran yang harus dijalankan oleh seseorang didalam sebuah tim

2.4.4 Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer (dalam Priansa, 2017) kompetensi memiliki lima karakteristik, yaitu sebagai berikut:

a. Motif

Karakteristik motif merupakan gambaran pegawai tentang sesuatu yang dipikirkan atau yang diinginkan, dan merupakan dorongan untuk melakukan tindakan guna memenuhi keinginannya.

b. Watak

Karakteristik watak merupakan karakteristik mental pegawai dan konsistensi respons terhadap rangsangan, tekanan, situasi, dan informasi. Watak ini menentukan tingkat emosi pegawai dalam merespon rangsangan dan informasi.

c. Konsep Diri

Karakteristik konsep diri merupakan gambaran pegawai tentang sikap, nilai-nilai, dan bayangan diri terhadap pekerjaan, tugas atau jabatan yang dihadapinya untuk dapat diwujudkan melalui kerja dan usahanya.

d. Pengetahuan

Karakteristik pengetahuan merupakan kemampuan pegawai yang terbentuk dari informasi yang diterimanya. Pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang memprediksi apa yang dapat mereka lakukan, bukan apa yang akan mereka lakukan.

e. Keterampilan

Karakteristik keterampilan merupakan kemampuan pegawai untuk melakukan tugas fisik atau mental. Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi.

2.5 Penelitian Terdahulu

Terdapat Beberapa penelitian terdahulu yang di anggap relevan dengan penelitian ini. Sehingga dijadikan sebagai rujukan karena dapat memberikan tambahan informasi mengenai topik pembahasan penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 2.1
Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Lingga, Dwi Candra (2018)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara	Motivasi (X1) Disiplin (X2) Prestasi Kerja (Y)	Motivasi dan Disiplin dapat meningkatkan prestasi pegawai Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara
2.	Samosir, Nurul Fajar (2017)	Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas pendapatan daerah kabupaten deli serdang	Disiplin (X1) Komunikasi (X2) Prestasi Kerja (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan semangat kerja dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas pendapatan daerah kabupaten deli serdang
3.	Purnomo, Eko (2015)	Analisis Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Sales di PT Surya Madistrindo Area Office Bekasi	Motivasi (X1) Pelatihan (X2) Kinerja (Y)	Setelah dilakukan uji hipotesis ternyata terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai
4.	Mailiana (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin	Komunikasi (X1) Kinerja (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja Pegawai sector horticultural.

5.	Kevin Haris Juhario (2015)	Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Imbalan terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Medan	Motivasi (X1) Kinerja (Y)	Penelitian menunjukkan bahwa Disiplin dan Imbalan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Medan.
6.	Sudarsono, Dedy syahputra (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Di Badan Pertanahan Nasional Kota Medan	Lingkungan Kerja (X1) Kompetensi (X2) Disiplin (X3) Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja, kompetensi dan disiplin kerja Berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Badan Pertanahan Nasional Kota Medan

2.6 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atau kerangka pemikiran adalah pondasi utama di mana sepenuhnya proyek penelitian ini ditujukan, di mana hal ini merupakan jaringan hubungan antarvariabel yang secara logis diterangkan, dikembangkan, dan dielaborasi dari perumusan masalah yang telah diidentifikasi melalui proses wawancara, observasi, dan survei literatur (Kuncoro, 2012:44).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam satu periode tertentu. Semakin baik disiplin Pegawai pada sebuah perusahaan maka semakin tinggi kinerja Pegawai yang dicapai, sebaliknya tanpa disiplin Pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Robbins dalam Kasmir (2015:183) kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability*, motivasi, dan kesempatan atau *opportunity*, artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan.

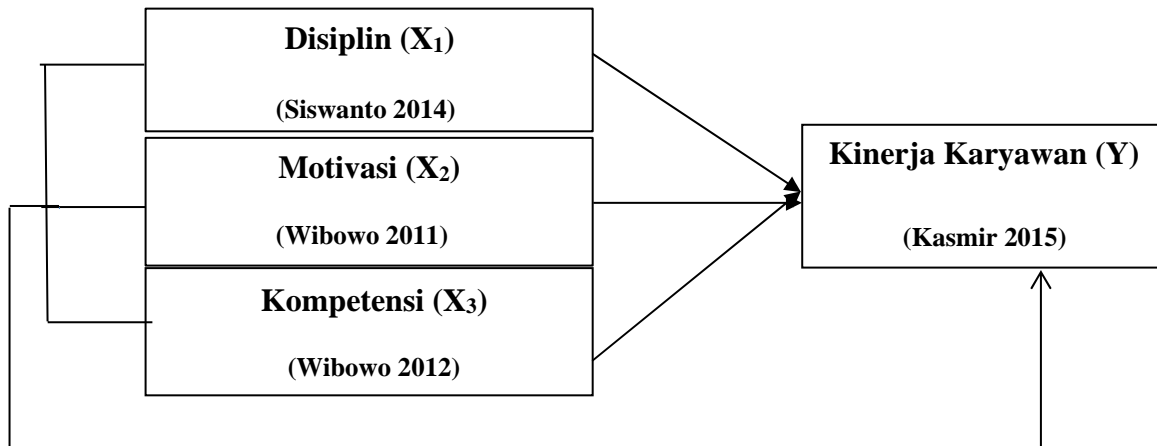
Siswanto (2014 : 291), Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hilangnya disiplin akan berpengaruh kuat terhadap efektifitas dan efisiensi kinerja pegawai.

Wibowo (2011:279) motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi.

Perusahaan akan mempromosikan Pegawai yang memenuhi kriteria kompetensi yang dibutuhkan dan dipersyaratkan untuk ke jenjang yang lebih tinggi. Karena kompetensi merupakan suatu kecakapan dan kemampuan individu dalam mengembangkan dan menggunakan potensi-potensi dirinya dalam merespon perubahan-perubahan yang terjadi pada lingkungan perusahaan atau tuntutan dari pekerjaan yang menggambarkan satu kinerja.

Wibowo (2012:271) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja tersebut. Pegawai yang ditempatkan pada tugas tertentu akan mengetahui kompetensi apa yang diperlukan, serta jalan yang harus ditempuh untuk mencapainya dengan mengevaluasi kompetensi-kompetensi yang sesuai dengan tolok ukur penilaian kinerja.

Berdasarkan teori pendukung tersebut maka kerangka konseptual pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber : Siswanto (2014), Wibowo (2011), (Wibowo 2012) (Kasmir 2015)

Gambar : 2.2 Kerangka Konseptual

2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Pengaruh Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai BPJS Medan

H2 : Pengaruh Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai BPJS Medan

H3 : Pengaruh Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai BPJS Medan

H3: Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kompetensi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai BPJS Medan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan ini adalah penelitian kuantitatif sedangkan menurut tingkat penjelasannya merupakan penelitian asosiatif/ korelasional/ pengaruh yang menganalisis pengaruh kualitas antara variable disiplin, motivasi, dan kompetensi. Menurut Sugiyono (2013:13) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

BPJS Ketenagakerjaan Medan yang beralamat di Jalan Kapten Pattimura No. 334 Darat, Kec Medan Baru, Kota Medan.

b. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Februari 2020 sampai dengan bulan Mei 2020.

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian 2020

NO	KEGIATAN	Feb-Mar				Apr-Mei				Jun-Jul				Agt-Sept				Okt-Nov				Des-Feb			
		2020				2020				2020				2020				2020				2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset awal/Pengajuan Judul																								
2	Penyusunan Proposal																								
3	Seminar Proposal																								
4	Perbaikan Acc Proposal																								
5	Pengolahan Data																								
6	Penyusunan Skripsi																								
7	Bimbingan Skripsi																								
8	Meja Hijau																								

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2019:111) populasi, yaitu suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti supaya dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian adalah Pegawai yang bekerja di BPJS Ketenagakerjaan Medan sebanyak 53 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019:116) sampel adalah seBidang atau wakil populasi yang di teliti. Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik probabilitas dengan cara *random sampling* (Metode Sampel Acak Sederhana), yaitu dengan metode pemilihan sampel di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Untuk menentukan jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = banyaknya sampel

N = banyaknyapopulasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, yaitu 0,1 atau 10%

Dengan populasi (N) sebanyak 117 dan tingkat kesalahan (e) sebesar 10% maka jumlah sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{117}{1 + 117(0,1)^2}$$

$$n = \frac{117}{1 + 1,17}$$

$$n = \frac{117}{2,17}$$

$$n = 52,5 \text{ atau } 53 \text{ orang}$$

Berdasarkan rumus slovin dapat ditentukan jumlah sampel sebanyak 53 orang responden dari 166 jumlah Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Medan. Pengambilan sampel setiap Bidang-Bidang yang ada di perusahaan menggunakan proporsional sampling (Sugiyono, 2019 : 118) sehingga dapat diketahui berapa orang yang akan diambil sebagai responden di masing-masing Bidang yang ada di Kantor BPJS KetenagakerjaanMedan.

3. Kantor BPJS Ketenagakerjaan Medan mempunyai 7 bidang ataupun divisi dalam perusahaan dan untuk mewakili masing-masing Bidang maka 53 sampel di distribusikan sebagai berikut :

Tabel 3.2
Jumlah Sampel Setiap Bidang

No.	Bidang	Populasi	Sampel	Jumlah sampel yang mewakili
1	Bidang Pemasaran Peserta BPU	27	$27/112 \times 53 = 12,77$	13
2	Bidang Pemasaran	21	$21/112 \times 53 = 9,93$	10
3	Bidang Pelayanan	18	$18/112 \times 53 = 8,51$	9
4	Bidang Keuangan	8	$8/112 \times 53 = 3,78$	4
5	Bidang Umum dan SDM	7	$7/112 \times 53 = 3,31$	3
6	Bidang Wasrik	16	$16/112 \times 53 = 7,57$	8
7	Bidang Teknologi Informasi	13	$13/112 \times 53 = 6,15$	6
	Total	117		53

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Medan

3.4 Teknik Sampling

Teknik sampling menurut Sugiyono (2019:113-119) pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu :

1. *Probability Sampling*

Teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Teknik sampling meliputi :

a. *Simple Random Sampling*

Dikatakan simple karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

b. *Proportionate Stratified Random Sampling*

Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Suatu organisasi yang mempunyai pegawai dari latar belakang pendidikan yang berstrata, maka populasi pegawai itu berstrata.

c. *Disproportionate Stratified Random Sampling*

Teknik ini digunakan untuk menentukan jumlah sampel, bila populasi berstrata tetapi kurang proporsional.

d. *Cluster Sampling* (Area Sampling)

Teknik sampling daerah digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas.

2. *Nonprobability Sampling*

Nonprobability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi :

- a. *Sampling Sistematis*, teknik pengambilan sampel berdasarkan urutan dari anggota populasi yang telah diberi nomor urut.
- b. *Sampling Kuota*, teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan.
- c. *Sampling Insidental*, teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang bersangkutan layak digunakan sebagai sumber data.

- d. Sampling Jenuh, sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh.
- e. Sampling Purposive dan Snowball, bila penelitian menggunakan metode kualitatif, maka teknik sampling yang sering digunakan adalah *purposive sampling*, dan *snowball sampling*. Seperti telah dikemukakan bahwa *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek/situasi sosial yang diteliti. *Snowball sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data, yang pada awalnya jumlahnya sedikit, lama-lama menjadi besar. Hal ini dilakukan karena dari jumlah sumber data yang sedikit itu tersebut belum mampu memberikan data yang memuaskan, maka mencari orang lain lagi yang dapat digunakan sebagai sumber data. Dengan demikian jumlah sampel sumber data/informan akan semakin besar.

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Dependen (Y)

Ferdinand (2014:167) menjelaskan bahwa variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Variabel dependen adalah variabel yang nilainya tergantung pada variabel lain, dimana nilainya akan berubah jika variabel yang mempengaruhinya berubah. Variabel

dependen (Y) atau variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

b. Variabel Independen (X)

Ferdinand (2014:167) menjelaskan bahwa variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel independen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. Variabel independen (X) atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin (X_1)
2. Motivasi (X_2)
3. Kompetensi (X_3)

2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan suatu operasional yang diperlukan, tujuannya untuk memberikan batasan dan penjelasan dalam rangka analisis lebih lanjut. Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel-variabel sebagai berikut:

Tabel 3.3
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X_1)	Siswanto (2014 : 291), Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar	Siswanto (2014:291) 1. Frekuensi Kehadiran 2. Tingkat Kewaspadaan 3. Ketaatan pada Standar Kerja 4. Ketaatan pada Peraturan Kerja 5. Etika Kerja	<i>Likert</i>

	tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.		
Motivasi (X ₂)	Wibowo (2011:279) motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.	Wibowo (2011:280) 1. Kebutuhan untuk berprestasi a. Target kerja b. Kualitas kerja c. Tanggung jawab d. Resiko 2. Kebutuhan memperluas pergaulan a. Komunikasi b. Persahabatan 3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan a. Pemimpin b. Duta perusahaan c. Keteladanan	<i>Likert</i>
Kompetensi Kerja (X ₃)	Wibowo (2012:271) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja tersebut.	Wibowo (2012:271) 1. Pengetahuan, kemampuan, dan sikap 2. Gaya kerja, kepribadian, kepentingan atau minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan, dan gaya kepemimpinan	<i>Likert</i>
Kinerja Pegawai (Y)	Robbins dalam Kasmir (2015:183) kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau <i>ability</i> , motivasi, dan kesempatan atau <i>opportunity</i> , artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan.	Kasmir (2015:208-210) : 1. Kualits 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar Pegawai	<i>Likert</i>

3.6 Skala Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2019:132). Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisis kuantitatif maka diberi lima alternatif jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5. Adapun skala yang diberikan adalah sebagai berikut adalah:

Tabel 3.4
Instrumen Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2019: 133)

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan metode:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat obyek penelitian dilakukan (Siregar, 2015:16). Data primer ini dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner.

a. Wawancara

Menurut Siregar (2015:18) wawancara adalah proses memperoleh keterangan atau data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap mukak antara pewawancara dengan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada (Siregar, 2015:21).

Dalam mengukur skala instrumen dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti skala nominal, ordinal, interval, dan rasio. Agar dapat diolah dengan menggunakan software maka data kuesioner menggunakan skala ordinal berupa skala likert.

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengelolanya (Siregar, 2015:16). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa studi kepustakaan, dokumentasi dan observasi.

a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubngannya dengan masalah yang ingin dipecahkan (Nazir, 1998).

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar ataupun karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, criteria biografi, peraturan kebijakan (Sugiyono, 2013:240).

c. Observasi

Observasi atau pengamatan langsung adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut (Siregar, 2019: 19).

3.8. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dan dapat disebarkan kepada responden. Sebagai instrumen penelitian ini dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Menurut Situmorang (2010 : 68), validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas didalam penelitian ini dilakukan pada populasi yang tidak termasuk didalam sampel penelitian pada BPJS Ketenagakerjaan Medan yaitu sebanyak 30 orang.

Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{varia}$ maka pertanyaan tersebut valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan tingkat kendala suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012 : 110). Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban – jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS*. Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika r_{alpha} positif atau $> r_{tabel}$, maka pernyataan reliabel.
2. Jika r_{alpha} negatif atau $< r_{tabel}$, maka pernyataan tidak reliabel.

3.9. Teknik Analisis Data

Analisis dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu :

3.9.1. Metode Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2012:70) Metode analisis penelitian deskriptif adalah suatu metode analisis dimana data yang telah diperoleh, disusun, dikelompokkan, dianalisis, kemudian interpretasikan secara objektif sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan menjelaskan hasil perhitungan.

3.9.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh ariable bebas terhadap variable terikat. Peneliti menggunakan bantuan program software SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) agar hasil yang diperoleh lebih terarah.

Persamaan regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

A = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi berganda

X_1 = Disiplin

X_2 = Motivasi

X_3 = Kompetensi

E = Variabel pengganggu (*standard error*)

Suatu perhitungan variable disebut signifikan secara variable apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak), sebaliknya

disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.10 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, agar dapat perkiraan yang tidak bias maka dilakukan pengujian asumsi klasik, yaitu :

3.10.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov – Smirnov. Dengan menggunakan signifikan 5% (0,005) maka nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* di atas nilai signifikan 5 % artinya variable residual berdistribusi normal.

3.10.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variable independen adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variable independen disebut homoskedastisitas. Sedangkan, heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji glejser dengan pengambilan keputusan jika variable independen signifikan secara variable mempengaruhi variable dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikan di atas tingkat kepercayaan 5% (0,05) dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.

3.10.3 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variable yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variable dan *variate inflation factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

VIF < 5 maka tidak terdapat multikolinieritas

Tolerance > 0,1 maka tidak terdapat multikolinieritas

3.11 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

3.11.1 Uji Secara Simultan/Serempak (Uji – F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variable bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan (serempak) terhadap variabel terikat. Bentuk pengujian adalah sebagai berikut :

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{varia}$ pada $\alpha = 5\%$
2. H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{varia}$ pada $\alpha = 5\%$

3.11.2 Uji Secara Parsial/Individual (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variable independen secara parsial (individual) menerangkan variasi variable dependen.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
2. H_0 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.11.3 Koefisien Determinasi atau koefisien Goodness of Fit (R^2)

Koefisien determinasi atau koefisien Goodeness of Fit digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variable – variable bebas dalam menerangkan variasi variable terikat. Koefisien determinasi (R^2) ini berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$), dimana semakin tinggi R^2 (mendekati 1) berarti variable – variable bebas memberikan variabel semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable terikat dan apabila $R^2 = 0$ menunjukkan variable bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan evaluasi terhadap data penelitian yang dilakukan maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara serempak (Uji-F) menunjukkan bahwa nilai Sig. adalah 0,000 dan nilai $F_{hitung} = 12,387$. Karena Sig. $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} = 12,387 > F_{tabel}$, maka disimpulkan bahwa dari seluruh variabel bebas, yakni disiplin, motivasi, dan kompetensi, signifikan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja terhadap kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Medan.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa
 - a. Variabel Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Medan, Nilai koefisien dari disiplin adalah 0,245, yakni bernilai positif. Hal ini berarti disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja.
 - b. Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Medan. Nilai koefisien dari Motivasi adalah 0,776, yakni bernilai positif. Hal ini berarti motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.
 - c. Variabel Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Medan. Nilai koefisien dari

Kompetensi adalah 0,478, yakni bernilai positif. Hal ini berarti motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

3. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,391$. Nilai tersebut berarti seluruh variabel bebas, yakni disiplin, motivasi, dan kompetensi secara simultan mempengaruhi variabel kinerja sebesar 39,1%, sisanya sebesar 60,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. hubungan antar variabel bebas Disiplin, Motivasi, dan Kompetensi kerja memiliki hubungan yang cukup erat terhadap Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Medan.

1.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, seharusnya BPJS Ketenagakerjaan Medan memberikan sosialisasi kepada perusahaan perusahaan di Kota Medan mengenai program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan.
2. Seharusnya BPJS Ketenagakerjaan sebelum menerapkan sanksi kepada perusahaan yang belum mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan terlebih dahulu melakukan tahapan sosialisasi, pembinaan, pengawasan dan pemeriksaan.
3. Seharusnya BPJS Ketenagakerjaan dalam mencari data potensi di sinkronisasi dengan data yang ada dilapangan.

4. Seharusnya perusahaan perusahaan yang ada di kota Medan mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan Medan.
5. Berdasarkan hasil dari penelitian ini, penelitian ini hanya terbatas pada 3 tahun terakhir saja dan jumlah variabel bebasnya hanya 3 yaitu disiplin, motivasi, dan kompetensi kerja sehingga ini masih dianggap kurang menggambarkan bagaimana pengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang berkaitan erat secara teori terhadap kinerja, agar lebih banyak diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources Jilid 2*. Jakarta: Prenhalindo.
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hidayat, R. Rusiadi, dan M. Isa Indrawan. 2014. *Teknik Proyeksi Bisnis*. USU Press. Medan
- Hidayat, R., & Subiantoro, N. Rusiadi. 2013. *Metode Penelitian*. USU Press. Medan
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Depok: PT. Raja Grafindo.
- Kasmir. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Depok: PT. Raja Grafindo.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT . Remaja Rosdakarya.
- Priansa, Juni. (2017). *Pengembangan Strategi dan Model Pembelajaran Inovatif, Kreatif, dan Prestatif dalam Memahami Peserta Didik*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Priansa, Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan dan Kuncoro.(2012). *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga
- Robbins SP, dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sembiring, R. (2019). *Teori Dasar Ekonomi*. CV. Andalas Bintang Ghonim. Jakarta
- Siregar, Syofian. 2015. *Statistika Terapan untuk Perguruan Tinggi*. Jakarta: PT Kharisma Putra Utama.
- Simamora, Henry 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Situmorang. (2010). *Data Penelitian Menggunakan Program SPSS*. Medan : USU Press.
- Tagala, M. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok Rajawali Pers.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers. Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke3. Jakarta: Rajawali Pers.

JURNAL :

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. Business and Management Horizons, 5(2), 49-59
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. JUMANT, 11(1), 189-206.
- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. JEpa, 4(2), 119-132.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). *“Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat”*. Jurnal Soumatera Law Review, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.

- Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. Jurnal Abdi Ilmu, 12(1), 55-65.
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. JEpa, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Lubis, AIF (2018). Strategi Peningkatan Ilmu Pengetahuan dan Kesejahteraan Melalui Teknologi Pemberdayaan Masyarakat. Int. J.Civ. Ind. Teknologi , 9 (9), 1036-1046.
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. Jumant, 11(1), 67-80.
- Nasution, A. P. (2019). Implementasi e-budgeting sebagai upaya peningkatan tranparansi dan akuntabilitas Pemerintah daerah kota binjai. Jurnal akuntansi bisnis dan publik, 9(2), 1-13.
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 8(1), 62-78.
- Purba, R. B. (2018). Pengaruh penerapan sistem akuntansi keuangan daerah, transparansi publik dan aktivitas Pengendalian terhadap akuntabilitas keuangan pada badan keuangan daerah kabupaten tanah datar. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 8(1), 99-111.
- 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.
- Sembiring, R. (2018). Pengaruh Nilai Tukar Nelayan (Pendapatan Nelayan, Pendapatan Non Nelayan, Pengeluaran Nelayan, Pengeluaran Non Nelayan) Terhadap Kesejahteraan Masyarakat (Pendidikan, Kesehatan, Kondisi Fisik Rumah) di Desa Pahlawan. Jurnal Abdi Ilmu, 10(2), 1836-1843
- Sembiring, R., & Faried, A. I. (2019). Productivity Analysis and Welfare of Salt Farmers in Tanoh Anoe Village, Bireun-Indonesia. IC2RSE2019, 290.
- Sembiring, R., & Faried, A. I. Community In The Bireun Regencyfishing Village.
- Sembiring, R. (2018). Dampak Perubahan Budaya Sosial Ekonomi Terhadap Kemiskinan Dan Kesejahteraan Pada Masyarakat Desa Pahlawan. JEpa, 3(1), 75-82
- Sembiring, R.,(2019) Nasution, L. N., Faried, A. I., & Novalina, A. Determinant of Human Development Index (HDI) Towards Poverty in the Regency/City of North Sumatera Province (Case Study Medan, Binjai, Deli Serdang, Karo, and Pematang Siantar).

- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoeng Deli Medan*. *JUMANT*, 8(2), 87-96.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.

