

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi baik itu institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset, sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik dan lancar, setiap perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

Dewasa ini, perkembangan memandang pegawai bukan sebagai sumber daya manusia saja, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi instansi atau organisasi. Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan subsistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antar kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain apabila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga akan baik.

Manusia selalu berperan dengan aktif dengan kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya suatu tujuan organisasi. Tujuan tidak akan mungkin terwujud tanpa adanya berperan aktif pegawai walaupun teknologi yang dimiliki oleh instansi atau perusahaan canggih. Alat- alat canggih yang dimiliki oleh perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif pegawai tidak diikutsertakan. Oleh karena itu keberhasilan suatu instansi atau perusahaan tidak hanya bergantung dengan teknologi perusahaan melainkan dengan tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau instansi. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin

maupun pegawai dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan, karena semua kegiatan perusahaan atau instansi akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara merupakan unsur penunjang Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah untuk menangani urusan tenaga kerja dan transmigrasi yang menjadi kewenangan provinsi dan tugas pembantuan kepada daerah provinsi.

Kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh adanya kompetensi yang dimiliki setiap pegawai, karena semakin tinggi kompetensi pegawai semakin tinggi kinerja yang akan dicapainya. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 10 yang berbunyi : “Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sedangkan pasal 11 berbunyi “ setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan meningkatkan atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja”. Untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat salah satunya yaitu kompetensi, baik kompetensi pegawai, dan organisasi dengan begitu dapat diketahui bahwa kompetensi sangat penting dalam mencapai suatu tujuan. Kompetensi merupakan salah satu kunci dalam peningkatan kinerja pegawai, kompetensi mengandung unsur motif, dan sifat, pengetahuan, keterampilan yang mendukung dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada tanggal 14 April 2022 di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara terhadap Kasubbag Umum dan Kepegawaian, terdapat beberapa masalah dimana disiplin pegawai yang rendah dan motivasi kerja pegawai yang rendah. Dalam melaksanakan tugas sehari-hari masih banyak pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara kurangnya

kedisiplinan. Hal ini dapat dilihat dari kehadiran pegawai di kantor setiap harinya, seperti banyak pegawai yang sering terlambat hadir masuk kerja sehingga dapat membuat proses pelaksanaan pekerjaan terganggu dan mengakibatkan turunnya kinerja pegawai, meninggalkan kantor pada saat jam kerja kantor, pulang kerja sebelum waktunya, berada di luar kantor pada saat jam kerja dan bahkan tidak hadir ke kantor dengan berbagai alasan. Disiplin kerja pegawai harus dibangun pada setiap pegawai sejak dini. Untuk mendapatkan disiplin kerja pegawai yang baik, pegawai harus taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja, dan taat terhadap peraturan-peraturan organisasi.

Data ketidakhadiran pegawai pada setiap bulannya di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2022 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Absensi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara
(Januari – April 2022)

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Keterangan Ketidakhadiran Pegawai			Jumlah Ketidakhadiran Pegawai
				Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	
1	Januari	26 Hari	184	33	79	20	132
2	Februari	26 Hari	184	29	75	23	127
3	Maret	26 Hari	184	23	82	17	122
4	April	26 Hari	184	21	63	19	103

(Sumber : Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara 2022)

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan (Malayu Hasibuan dalam Sinambela 2016:335). Berdasarkan pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa adanya tingkat kecenderungan ketidakhadiran selama bulan Januari - April 2022.

Tingkat kehadiran yang rendah pada bulan Januari, sedangkan tingkat kehadiran tertinggi adalah pada bulan April. Tingkat kehadiran yang rendah diakibatkan oleh tingginya pegawai yang tidak hadir bekerja dengan berbagai alasan seperti sakit, dimana alasan sakit yang paling banyak dalam satu bulan yaitu pada bulan Januari 33 orang, sedangkan izin yang paling banyak dalam satu bulan yaitu pada bulan Maret sebanyak 82 orang, dan tanpa keterangan yang paling banyak dalam satu bulan terdapat pada bulan Februari sebanyak 23 orang. Dengan rendahnya disiplin kerja ini dapat menyebabkan tingkat kedisiplinan pegawai yang kurang baik, berdampak pada kinerja pegawai yang semakin menurun dan motivasi juga menurun .

Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi pada dasarnya adalah hasrat dan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Jika pegawai tidak memiliki motivasi atau semangat kerja yang tinggi, maka tidak akan ada progres yang cepat, dan kualitas kinerja pegawai akan rendah. Motivasi yang diberikan kepada pegawai adalah tambahan penghasilan pegawai, dan gaji yang diberikan setiap bulannya. Motivasi dalam melaksanakan tugas di kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara berjalan sesuai dengan tupoksinya masing-masing bidang dalam mengurangi resiko dilihat dari kesiapsiagaan pegawai.

Tabel 1.2
Keterlambatan Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara
(Januari 2022)

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Yang Terlambat
Januari	26 Hari	184	90
Februari	26 Hari	184	83
Maret	26 Hari	184	87

April	26 Hari	184	76
-------	---------	-----	----

(Sumber : Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara 2022)

Berdasarkan pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa masalah yang terjadi di kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara terkait dengan rendahnya motivasi yang dapat dilihat dengan keterlambatan pegawai dalam bulan Januari sebanyak 90 orang. Batas waktu masuk kantor yang ditetapkan pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara pada hari Senin - Jumat pada pukul 07.30-16.00 WIB, dan waktu istirahat pada pukul 12.00 – 13.00 WIB. Pada hari Jumat waktu istirahat pada pukul 12.00 – 14.00 WIB. Jika pegawai terlambat untuk absensi satu menit saja maka terjadi pengurangan pada tambahan penghasilan pegawai pada yang terlambat. Keterlambatan pegawai yang merupakan penurunan terhadap kedisiplinan kerja dan rendahnya motivasi seseorang pegawai terhadap pekerjaannya sehingga tidak dapat mencapai target dalam bekerja.

Tabel 1.3
Laporan Hasil Penilaian Kinerja Rata-Rata Pegawai Dinas Tenaga Kerja
Provinsi Sumatera Utara (2021-2022)

Unsur Penilaian Kerja	2021	2022	Perbandingan
Orientasi Pelayanan	81	82	Naik
Integritas	83	82	Turun
Komitmen	80	80	Tetap
Disiplin	83	81	Turun
Kerja Sama	82	78	Turun
Jumlah	409	403	Turun
Rata-Rata SKP	82,6	80,7	Turun

(Sumber: Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara 2022)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, dapat diketahui bahwa hasil rata-rata Sasaran Kerja Pegawai yang ditetapkan pada tahun 2021 sebesar 82,6 dimana sudah mencapai target penilaian kinerja di tahun 2021 kinerja pegawai yang telah ditetapkan pencapaian kinerjanya, dan rata-rata sasaran kerja pegawai pada tahun 2022 sebesar 80,7 mengalami penurunan penilaian kinerja dan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai. Dalam kuantitas kerjanya, pegawai dapat diharapkan dapat mencapai target yang sudah direncanakan sebelumnya.

Kinerja adalah suatu organisasi yang mengharapkan pegawai memiliki kemampuan menghasilkan kinerja yang tinggi dan mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai (Simamora 2016: 339). Undang-Undang yang mengatur kinerja pegawai adalah Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 yang berbunyi :“Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah”.

Adapun laporan hasil penilaian kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2017-2018 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4
Laporan Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara
Tahun 2017-2018

No	Indikator Kerja	Tahun 2017			Tahun 2018		
		Rencana	Realisasi	Pencapaian %	Rencana	Realisasi	Pencapaian %
1	Pemeriksaan berkala alat - alat (K3)	380 unit	360 unit	95%	380 unit	330 unit	87%
2	Jamkesmas	5000 unit	4800 unit	96%	5000 unit	4000 unit	80%
3	Pembuatan kartu pencari kerja AK/I	12000 unit	11000 unit	92%	12000 unit	10.500 unit	88%
4	Penerbitan AK/I	960 unit	900 unit	94%	960 unit	935 unit	97%
5	Penerbitan izin	2000 unit	1800 unit	90%	2000 unit	1950 unit	98%

	mempekerjakan tenaga asing (IMTA) perpanjangan						
6	Pencatatan LKS Bipartit	50 unit	40 unit	80%	50 unit	40 unit	80%

(Sumber : Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara 2022)

Pada tabel 1.4 laporan kinerja pegawai pada kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara diatas dijelaskan bahwa hasil pencapaian kinerja pegawai pada setiap tahunnya mengalami penurunan kinerja. Perbandingannya terdapat pada tahun 2017 dan 2018, dimana pada tahun 2017 laporan kinerja pegawai rata-rata mencapai 90% dari setiap indikator kinerja. Hanya pada tahun 2017 dalam indikator kerja pencatatan LKS Bipartit mencapai 80%. Sedangkan pada tahun 2018 laporan kinerjanya mencapai rata-rata 80% pada setiap indikator kerja hanya pada penerbitan AK/I mencapai 97% dan penerbitan izin mempekerjakan tenaga asing (IMTA) mencapai 98%, dan pada pada 2 tahun terakhir ini dijelaskan bahwa hasil pencapaian atas target yang harus dicapai oleh kantor ini mengalami penurunan dan kurang maksimal dalam kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dalam bekerja serta saat menjalankan tugasnya.

Untuk mencapai kinerja yang efektif maka diperlukan kompetensi dari pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas dan kewajibannya. Wibowo (2012:324) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tersebut. Oleh karena itu kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki oleh setiap individu, yang terkait dengan kriteria yang dipersyaratkan terhadap kinerja yang unggul dan efektif.

Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara memiliki masalah yaitu tingkat kedisiplinan yang masih dinilai rendah, karena beberapa pegawai hadir tidak tepat waktu, tanpa keterangan, dan berbagai alasan. Pegawai kurang

memanfaatkan waktu dengan baik, dan dari hasil penilaian kinerja pegawai dan keterlambatan pegawai menurun kurangnya motivasi yang diberikan kepada pegawai sehingga tidak bersemangat dalam bekerja. Dari latar belakang masalah di atas tersebut, maka dengan ini peneliti tertarik membuat judul yaitu “**Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas, maka masalah dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara

Dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan yang bermanfaat untuk Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara tentang kompetensi, disiplin kerja, motivasi dan kinerja pegawai agar kedepannya semakin baik.

2. Bagi Penulis

Sebagai tambahan pengetahuan, wawasan, dan pengalaman yang positif dan baik terhadap penulis tentang sumber daya manusia khususnya mengenai kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada sebuah instansi pemerintahan atau suatu organisasi.

3. Bagi Universitas

Menambah bahan referensi untuk perpustakaan dan bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian berikutnya pada masalah yang sejenis yang akan dibutuhkan, atau diperlukan dimasa yang akan datang mengenai kinerja pegawai pada suatu organisasi, instansi pemerintahan maupun swasta.

4. Peneliti Berikutnya

Penelitian ini dapat menjadi masukan atau referensi tambahan , dan bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR, DAN RUMUSAN
HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Kompetensi

2.1.1.1. Pengertian Kompetensi

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

Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Kinerja di pekerjaan dipengaruhi oleh (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap; (b) gaya kerja, kepribadian, kepentingan atau minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan, dan gaya kepemimpinan. Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016:142) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan bemaar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap.

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan.

Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada saetiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direfrensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

2.1.1.2. Jenis-Jenis Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja. Adapun jenis-jenis kompetensi menurut Moehariono (2014:14) yang menyatakan bahwa ada tiga jenis kompetensi, adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi Individu

Kompetensi individu dikelompokkan menjadi dua yang terdiri dari kompetensi *threshold* atau kompetensi minimum yaitu kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seseorang. Misalnya kemampuan pengetahuan atau keahlian dasar membaca atau menulis. Kompetensi *differentiating* yaitu kompetensi yang membedakan seseorang berkinerja tinggi atau rendah dengan karyawan lainnya.

2. Kompetensi Jabatan

Kompetensi jabatan mempunyai peran yang sangat penting dan harus mendapatkan perhatian serius dan pihak manajemen karena aspek kompetensi jabatan ini sudah banyak digunakan sebagai dasar penentu posisi jabatan calon karyawan atau calon pejabat yang akan menduduki suatu jabatan.

3. Kompetensi Organisasi

Kompetensi organisasi merupakan area karakter keahlian organisasi dan merupakan sinergi dari seluruh sumber daya seperti motivasi, usaha-usaha karyawan, teknologi dan keahlian profesional, serta ide-ide tentang kolaborasi dari manajemen.

2.1.1.3. Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi menurut Edision (2016:143) untuk memenuhi unsur kompetensi, seseorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur sebagai berikut :

1. Pengetahuan

Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan, memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan.

2. Keahlian

Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah, memiliki kemampuan mencari solusi atau permasalahan yang dihadapi.

3. Sikap

Memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja, memiliki keramahan dan kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan dan serius senang menghadapi keluhan.

2.1.1.4. Faktor Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi, menurut Zwell (2000:56-68) dalam buku Wibowo (2017) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut :

1. Keyakinan dan Nilai-nilai.
2. Keterampilan.
3. Pengalaman.
4. Karakteristik Kepribadian.
5. Motivasi.
6. Isu Emosional.
7. Kemampuan Intelektual.
8. Budaya Organisasi.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari kata "*disciple*" yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi

secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Dalam usahanya untuk melaksanakan disiplin dengan baik, yang harus dimiliki oleh para pekerja adalah kesadaran akan arti pentingnya aturan-aturan. Oleh karena itu diperlukan prinsip-prinsip disiplin yang sehat. Kedisiplinan akan tercipta dengan baik apabila disertai dengan pengawasan yang efektif.

Menurut Afandi (2018:12) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Sedangkan menurut Malayu Hasibuan (2019:193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dan menurut Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap mental yang dimiliki oleh pegawai dalam menghormati dan mematuhi peraturan yang ada di dalam organisasi tempatnya bekerja yang di landasi karena adanya tanggung jawab bukan karena keterpaksaan, sehingga dapat mengubah perilaku menjadi lebih baik dari pada sebelumnya.

2.1.2.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2009) terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja, yaitu :

1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja dan berdisiplin.

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

2.1.2.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Edi Sutrisno (2016:94) menjelaskan indikator disiplin kerja diantaranya adalah :

1. Taat terhadap aturan waktu

Dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan beringkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Dapat ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.1.2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Sutrisno (2016:89) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah :

1. Besar kecilnya pembagian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat mengakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai
Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahannya khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Dalam buku Umi dan Sri).

Menurut Hasibuan (2014:92) mengemukakan bahwa motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Adapun menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negative, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Sedangkan menurut Hafidzi dkk (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Dari pendapat beberapa para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2.1.3.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Zameer, Ali, Nisae, dan Amir (2014:297) motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. Adapun beberapa indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Gaji, adalah suatu bentuk pembayaran periodic dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.
2. Bonus, adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya.
3. Jaminan Kesejahteraan Karyawan, adalah balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung.
4. Perasaan aman memiliki pekerjaan, adalah perasaan aman karena memiliki penghasilan tetap untuk bertahan hidup.
5. Promosi, adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah (swasta).

2.1.3.3 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dari kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.3.4 Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017) terdapat dua jenis motivasi, yaitu :

1. Motivasi Positif

Motivasi positif yaitu motivasi yang diberikan seseorang yang sifatnya menyenangkan. Seperti pemberian gaji, fasilitas, jaminan hari tua, dan jaminan keselamatan.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah motivasi yang bersifat hukuman atau ketakutan. Seperti perusahaan dapat memberikan motivasi negatif dalam bentuk intimidasi, tekanan, maupun ancaman.

2.1.3.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Adapun menurut Afandi (2018) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu :

1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat kerja.

2. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis, dan optimis.

3. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian, akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi prestasinya.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan dalam Yoyo, dkk (2018:203) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Dan menurut Kasmir (2016:182) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Benardin dan Russel dalam Priansa (2017:48) menyakatan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyaawan adalah suatu tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dalam suatu perusahaan dalam waktu tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Amstrong dan Baron dalam buku wibowo (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. **Tingkat Pendidikan**

Faktor pendidikan merupakan faktor yang besar pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja. Tingkat pengetahuan dan tingkat kecerdasan seorang pegawai dapat dilihat dari tingkat pendidikan. Semakin tinggi pendidikan seorang pegawai, semakin besar kemungkinan untuk dapa meningkatkan kejenjang yang lebih baik.

2. **Keterampilan**

Faktor keterampilan mempunyai pengaruh besar untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Semakin tinggi tingkat keterampilan yang dimiliki pegawai maka produktivitas kerjanya akan semakin meningkat.

3. Disiplin

Disiplin mempunyai hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja pegawai, apabila pegawai mempunyai disiplin yang tinggi maka hasil kerja pegawai akan lebih baik. Disiplin mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standard an aturan sebagai penyelewengan-penyewelengan dapat dicegah.

4. Tingkat Penghasilan

Tingkat penghasilan harus benar-benar diperhatikan terutama yang mempunyai keahlian khusus. Jadi setiap perusahaan hendaknya memberikan tingkat penghasilan yang cukup kepada pegawainya.

5. Jaminan Sosial

Keinginan seseorang untuk bekerja di dalam suatu perusahaan selain untuk mencapai kinerja yang baik juga mengharapkan adanya jaminan sosial yang baik dari perusahaan tersebut. Jaminan sosial itu berupa gaji atau upah, semakin tinggi teknologi yang digunakan pada suatu perusahaan maka kinerja akan semakin tinggi.

2.1.4.3. Meningkatkan Kinerja

Menurut Tyson dan Jackson dalam Priansa (2017:52) meningkatkan kinerja konsep sederhana, tetapi penting. Konsep tersebut didasarkan pada ide bahwa sebuah tim akan meningkatkan dengan cepat dan terus-menerus dengan cara meninjau keberhasilan dan kegagalannya. Menurut Tyson dan Jackson dalam Priansa (2017:52) ada empat tahap dalam rencana meningkatkan kinerja, yaitu :

1. Memulai tugas-tugas yang telah dikerjakan oleh kelompok dan membiarkan tim mengidentifikasi faktor-faktor signifikan yang telah memberikan kontribusi terhadap keberhasilan dan tugas-tugas yang merintangai keberhasilan.

2. Dari faktor-faktor keberhasilan dan kegagalan, pilihlah yang praktis dan buang yang tidak mempunyai nilai.
3. Kelompok menyetujui cara membuat faktor-faktor tersebut dengan tepat dan menyingkirkan yang lain.
4. Analisis tersebut tidak hanya dilakukan pada tingkat kelompok, tetapi juga pada tingkat individual.

2.1.4.4. Indikator Kinerja

Dalam buku Sangadji (2018:351) Robbins (2006) menyatakan ada beberapa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkatan aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama dan Tahun	Judul	Hasil

Penelitian		
Irfan, Achmad, Serlin, St Sukmawati (2020)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan, dan kebudayaan Kota Makassar. Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar. Variabel kompetensi lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai jika dibandingkan dengan variabel motivasi dan disiplin kerja pada dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar.
Kirimani Manao (2020)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan dan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, dan Aset Daerah Kabupaten Nias	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat. Adanya pengaruh positif dan tidak

	Barat.	signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan, Keuangan, Pendapatan, dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat, hipotesis kedua mendukung. Adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat, hipotesis ketiga mendukung. Adanya pengaruh bersama antara kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat.
Najdah Thalib, Basri Modding, Rastina Kalla (2020)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja

		berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai jika dibandingkan dengan variabel motivasi dan kompetensi pada Dinas Pendidikan Kota Makassar.
Suparno, Sudarwati (2014)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen.	Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen.
Elinar Beti (2019)	Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan, Penelitian, dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Morowali. Terdapat disiplin tidak pengaruh signifikan

	Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali	terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Morowali. Terdapat motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Morowali.
--	---	--

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan atau suatu teori dengan faktor-faktor tertentu, dimana kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoritis antara variabel penelitian. Sugiyono (2017) kerangka berpikir adalah sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variable yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis penelitian yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif.

2.3.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2016:203) Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang di dukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Seseorang karyawan paling tidak harus memenuhi kompetensi minimal yang diperlukan agar pelaksanaan kerja dapat berlangsung secara efektif dan efisien. Penelitian yang dilakukan oleh Irfan, dkk menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Irfan, dkk (2020) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Najdah, dkk bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dan penelitian yang dilakukan oleh

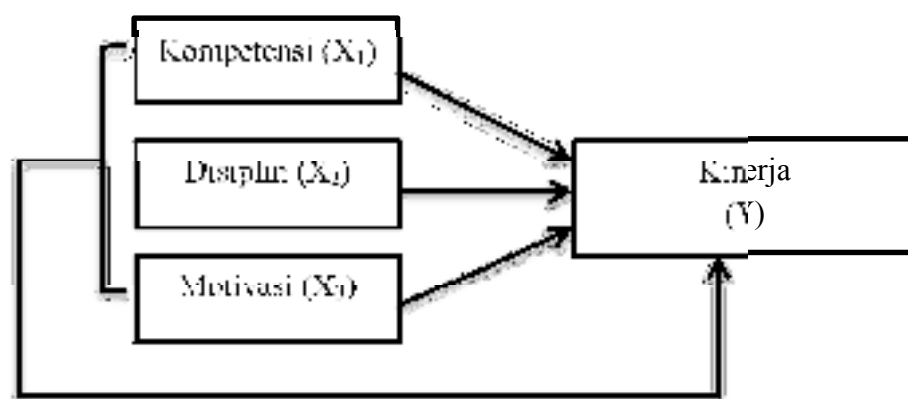
Kirimani Manao (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2.3.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suparno, dkk (2014) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai. sejalan dengan penelitian Nadjah, dkk (2020) menyatakan bahwa terdapat motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.4 Pengaruh Kompetensi, Disiplin Pegawai, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Irfan, dkk (2020) menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Kirimani Manao (2020) bahwa kompetensi, dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian dengan penelitian yang dilakukan oleh Nadjah Thalib, dkk (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar. Sehingga kerangka berpikir sebagai berikut :



Gambar 2.1.
Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:63) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan landasan teori di atas dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara.
4. Kompetensi, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel tersebut. Menurut Sugiyono (2018:13) kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan di ukur menggunakan *statistic* sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

3.2. Waktu dan Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan objek penelitian dimana kegiatan penelitian akan dilakukan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengambil lokasi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, waktu yang digunakan dalam penelitian ini dimulai pada saat mengambil data pertama yaitu pada bulan April 2022 sampai dengan selesai.

3.3. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.3.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Menurut Ferdinand (2006), populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa , hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seseorang peneliti karena itu di pandang sebagai sebuah penelitian.

Populasi yang ditentukan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang berstatus Pegawai Negeri Sipil yang tedapat di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 184 orang.

Tabel 3.1
Daftar Golongan Pegawai Dinas Tenaga Kerja
Provinsi Sumatera Utara

No	Golongan Pegawai	Populasi (Orang)
1	Golongan IV	37
2	Golongan III	134
3	Golongan II	13
	Jumlah	184

(Sumber : Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara 2022)

3.3.2 Sampel

Sampel dapat diartikan sebagai bagian dari populasi yang dijadikan subjek penelitian. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian (Sugiyono 2018:118).

Sampel dalam penelitian ini adalah populasi yang bekerja pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi dapat menggunakan rumus Slovin adalah sebagai berikut :

Rumus Slovin

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

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di tolerir sebesar 10%

$$n = \frac{184}{1 + 184 (0,1)^2}$$

$$n = 64,78 \text{ Responden}$$

Maka, ukuran sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak $64,78 = 65$ pegawai.

Tabel 3.2
Daftar Data Proporsionate Stratified Random Sampling

No	Golongan Pegawai	Populasi (Orang)	Sampel (Orang)
1	Golongan IV	37	$37/184 * 65 = 13$
2	Golongan III	134	$134/184 * 65 = 47$
3	Golongan II	13	$13/184 * 65 = 5$
	Jumlah	184	65

(Sumber : Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara 2022)

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel sistematis. Sistematis adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan urutan dari anggota populasi yang telah diberi nomor urut. (Sugiyono 2017:121).

Populasi pada golongan IV terdapat 37 orang, dari semua anggota populasi itu diberi nomor urut 1 sampai 37. Dari interval populasi tersebut menjadi kelipatan tiga. Untuk itu maka yang akan diambil sebagai sampel adalah nomor urut 1,4,7,10,13,16,19,22,25,28,31,34,37. Maka dapat disimpulkan bahwa golongan IV memiliki sampel 13 orang. Sedangkan populasi pada golongan III

terdapat 134 orang, dari semua anggota populasi itu diberi nomor urut 1 sampai 134. Dari interval populasi tersebut menjadi kelipatan tiga. Untuk itu maka yang akan diambil sebagai sampel adalah nomor urut 1,4,7,10,13,16, 19,22,25,28,31, 34,37,40,43,46,49,52,55,58,61,64,67,70,73,76,79,82,85,88,91,94,97,100,103,106, 109,112,115,118,121,124,127,130,133. Maka dapat disimpulkan bahwa golongan III memiliki sampel 47 orang. Dan Populasi pada golongan II terdapat 13 orang, dari semua anggota populasi itu diberi nomor urut 1 sampai 5. Dari interval populasi tersebut menjadi kelipatan tiga. Untuk itu maka yang akan diambil sebagai sampel adalah nomor urut 1,4,7,10,13. Maka dapat disimpulkan bahwa golongan II memiliki sampel 5 orang. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 65 orang pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

3.4 Jenis Data Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:194) sumber data dibagi menjadi dua bagian, yaitu :

1. Data primer, data yang diperoleh melalui kegiatan wawancara atau mengisi kuesioner yang artinya sumber data ini langsung memberikan data kepada peneliti.
2. Data sekunder, yaitu peneliti tidak langsung menerima dari sumber data.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:224) bahwa pengumpulan data yang diperoleh dari observasi, wawancara, dokumentasi, dan triangulasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner atau Angket

Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti.

2. Wawancara

Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan Tanya jawab dengan pihak-pihak terkait mendapatkan data yang menunjang penelitian.

3. Observasi

Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung pada objek yang diteliti.

3.6 Skala Penelitian

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2017:134), skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial untuk setiap pertanyaan atau pernyataan responden harus mendukung pertanyaan untuk dipilih. Di dalam skala likert setiap pertanyaan memiliki bobot nilai masing-masing, sebagai berikut :

Tabel 3.2
Instrument Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju(STS)	1

(Sumber : Sugiyono (2017:134))

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian adalah alat yang diperlukan atau dipergunakan untuk mengumpulkan data. Menurut Sugiyono (2019:156) instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kompetensi (X ₁)	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Keahlian 3. Sikap 	Skala Likert
Disiplin (X ₂)	Disiplin adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap aturan waktu. 2. Taat terhadap aturan peraturan perusahaan. 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. 4. Taat terhadap peraturan lainnya.. 	Skala Likert
Motivasi (X ₃)	Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji. 2. Bonus. 3. Jaminan 	Skala Likert

	menciptakan keairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.	kesejahteraan karyawan. 4. Perasaan aman memiliki pekerjaan. 5. Promosi.	
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi.	1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Ketepatan waktu. 4. Efektivitas. 5. Kemandirian.	Skala Likert

3.8 Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah salah satu komponen yang penting dalam proses data analisis. Metode analisis data merupakan bagian dari proses analisis dimana data yang dikumpulkan lalu diproses untuk menghasilkan kesimpulan dari jumlah data yang terkumpul. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan

SPSS for window 24. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis, yaitu analisis kuantitatif. Dengan analisis data yang digunakan untuk perhitungan rumus-rumus yang telah ditentukan yang di dapat dalam suatu proses pengujian terlebih dahulu.

3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.9.1 Uji Validitas

Validitas mempunyai arti sebagai alat ukur yang mengukur suatu ukuran (ketepatan dan kecermatan) terhadap suatu variabel. Ukuran yang dimaksud dalam hal ini adalah kuesioner. Uji validitas ini menggunakan metode korelasi produk momen pearson. Berikut ini akan ditampilkan kriteria pengujian dan prosedur SPSS dalam menguji validitas instrument penelitian. Adapun beberapa kriteria pengujiannya, sebagai berikut :

1. Jika $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,05, maka variabel tersebut valid.
2. Jika $T_{hitung} \leq T_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,05 maka variabel tersebut tidak valid.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas instrument dihitung dengan menggunakan rumus koefisien (α). Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui tingkat kekonsistenan alat ukur yang dipakai. Alat ukur dapat dikatakan reliable (dapat dipercaya) bila hasil pengukurannya tetap atau nilai yang diperoleh konsisten, walaupun dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh pertanyaan yang dipergunakan pada penelitian ini akan menggunakan formula *Cronbach's Alpha* (α), dimana secara umum dianggap reliable apabila nilai $\alpha > 0,6$. Setelah butir pernyataan sudah dinyatakan valid dalam uji validitas dapat ditentukan realibilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ dikatakan *reliable*.
2. Jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ dikatakan tidak *reliable*.

3.10 Uji Asumsi Klasik

3.10.1 Uji Normalitas

Normalitas dipakai untuk mengetahui apakah populasi berdistribusi normal. Jenis data yang digunakan biasanya data ordinal, interval, dan rasio. Bila statistiknya adalah parametric atau statistika yang mengukur parameter dari populasi maka distribusi datanya haruslah normal. statistika non-parametrik tidak berdasarkan pada distribusi populasi.

3.10.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara setiap variabel bebas (independent) yaitu hubungan antara masing-masing variabel X_1, X_2, \dots, X_n . persyaratan yang harus dipenuhi dalam regresi berganda adalah tidak adanya multikolinieritas. Uji multikolinieritas yang akan digunakan adalah dengan melihat ukura tolerance dan ukuran VIF (*Variance Inflation Factor*). Dasar keputusan multikolinieritas dengan tolerance adalah :

1. Tidak terjadi multikolinieritas bila nilai tolerance $\geq 0,10$.
2. Terjadi multikolinieritas bila nilai tolerance \leq atau $= 0,10$.

Dasar keputusan multikolinieritas dengan VIF (*Variance Inflation Faktor*) :

1. Tidak terjadi multikolinieritas bila nilai VIF $\leq 10,00$.
2. Terjadi multikolinieritas bila nilai VIF \geq atau sama dengan 10,00.

3.10.3 Uji Heteroskedastisitas

Asumsi ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidak kesamaan atau ketidaksamaan varians pada nilai residual (kesalahan) dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians nilai residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap (ada kesamaan) maka terdapat homoskedastisitas, dan jika

varians nilai residual berbeda (ketidaksamaan) maka terdapat heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi terjadinya heterokedasitas, yaitu :

1. Apabila aada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, dan menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
2. Apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumu, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.11 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah (fenomena). Dikatakan masih sementara dikarenakan jawaban yang didapat baru didasarkan pada teori, pengalaman dan anggapan (pendapat), belum menggunakan fakta atau pengujian. Hipotesis akan diuji diberi symbol H_0 (hipotesis nol), hipotesis pembanding atau pilihan lain diberi symbol H_1 atau H_2 (hipotesis alternatif). Uji hipotesis dilakukan dalam mempelajari pengambilam keputusan tentang parameter populasi (rata-rata) dari sampel. Tujuannya untuk melakukan pengujian terhadap data sampel, apakah data dari sampel sudah cukup kuat untuk menjelaskan populasinya, atau bisakah dilakukan generalisasi tenang populasi berdasarkan hasil sampel.

3.11.1 Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan suatu metode untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel independen atau lebih terhadap satu variabel dependen. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Persamaan regresi linier berganda :

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

- Y = Kinerja
- X_1 = Kompetensi

- X_2 = Disiplin Kerja
- X_3 = Motivasi Kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien determinasi
- e = Error term

3.11.2 Uji Parsial (t)

Uji t dikenal sebagai uji parsial, biasanya dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh hasil regresi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah signifikan (nyata) , dengan kata lain apakah secara positif signifikan atau secara negative signifikan. Uji t signifikan hasil regresi dapat dilakukan dengan dua cara :

1. Membandingkan nilai tabel dengan nilai hitung.
 - a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ H_0 diterima, H_1 ditolak, artinya variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
 - b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
2. Membandingkan nilai sig. dengan nilai α
 - a. Bila nilai signifikansi (sig) < probabilitas (α) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
 - b. Bila nilai signifikansi (sig) > probabilitas (α) maka H_0 diterima H_1 ditolak.

3.11.3 Uji Simultan (F)

Uji simultan F (uji simultan) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun ketentuan dari uji f yaitu sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan $f < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya semua variabel independent atau bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau terikat.

2. Jika nilai signifikan $f > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya semua variabel independent atau bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau terikat.

3.11.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk menentukan dan memprediksi seberapa besar atau penting kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu 0 dan 1. Jika nilai mendekati 1, artinya variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Jika nilai R^2 semakin kecil, artinya kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen cukup terbatas.

