

Pengaruh Faktor Keterampilan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kab. Labuhanbatu

Aulia Indra

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu

Email: auliaindra08@gmail.com

Corresponding Mail Author : auliaindra08@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the influence of factors of skill, motivation and work discipline on employee performance at the Labuhanbatu District Labor Office. This Type Of Research Is Associative Research. Data collection in this study was conducted through a survey approach with the type of quantitative descriptive research by distributing questionnaires to 48 respondents, while the population used in this study is the employee on the performance of employees at the Office of Labor Labuhanbatu district data collection techniques were conducted by interviews, questionnaires and documentation studies. Data analysis tools used in this study using SPSS (Statistical Product Software Solution). Data analysis techniques in this study are descriptive analysis, multiple linear regression analysis, hypothesis testing using partial significant Test (t test), simultaneous significant test (F test), and testing the coefficient of determination (R²). The results of this study showed partially (t test) it is known that the skills significantly affect the performance of employees at the Labuhanbatu District Labor Office. Motivation significant effect on employee performance on employee performance at the Labor Office of Labuhanbatu then work discipline significant effect on employee performance on employee performance at the Labor Office of Labuhanbatu on simultaneous testing (test F) it is known that motivation skills and work discipline significant effect on employee performance at the Labor Office of Labuhanbatu through testing coefficient of determination (R Square) 69.9% , and work discipline has a significant effect on employee performance 3.83% the remaining 3.25% is influenced by other factors.

Keywords: Job Skills, Motivation and Discipline, Employee Performance.

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan faktor produksi yang sangat penting bagi suatu perusahaan dibanding faktor-faktor produksi lainnya yang meliputi Sumber Daya Alam, Modal serta Keterampilan. Sebab pada dasarnya manusia merupakan penggerak utama ketiga faktor produksi tersebut. Disamping itu manusia merupakan faktor kunci bagi berhasil tidaknya suatu organisasi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai visi dan misi sangat tergantung dari kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Kualitas Sumber Daya Manusia tersebut dapat ditunjukkan oleh pengetahuan, skills, dan kemampuan pegawai dalam menciptakan kualitas kerja yang profesional dalam membangun sebuah *team work* dalam organisasi. Untuk mengetahui keefektifan sumber daya manusia dalam organisasi, perlu dilakukan suatu evaluasi yang dapat digunakan sebagai dasar penilaian kinerja pegawai dan pimpinan dalam usaha mencapai visi dan misi organisasi. Keterampilan dalam bekerja seorang pegawai mutlak dimiliki oleh pegawai sehingga

aktivitas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawab mereka dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. keterampilan kerja pegawai ditentukan dari kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan serta kemampuan sikap. Disiplin kerja suatu tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku yang memenuhi standat yang telah ditetapkan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat akan keputusan yang lebih tinggi garis seseorang pimpinan.

Kinerja pegawai merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Dari uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Faktor Keterampilan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhanbatu.

Landasan Teori

Keterampilan

Menurut (Hidayati, 2018:27) Keterampilan dapat menunjukkan pada aksi khusus yang ditampilkan atau pada sifat dimana keterampilan itu dilaksanakan. Banyak kegiatan dianggap sebagai suatu keterampilan, terdiri dari beberapa keterampilan dan derajat penguasaan yang dicapai oleh seseorang menggambarkan tingkat keterampilannya. Hal ini terjadi karena kebiasaan yang sudah diterima umum untuk menyatakan bahwa satu atau beberapa pola gerak atau perilaku yang diperluas bisa disebut keterampilan, misalnya menulis, memainkan gitar atau piano, menyetel mesin, berjalan, berlari, melompat dan sebagainya.

Motivasi

Menurut (Can and Yasri, 2016:41) Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja adalah sebuah keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus dapat tercapai.

Menurut (Firdaus 2018:63) Motivasi kerja merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keinginan yang muncul dari dalam seorang individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu hal untuk mencapai tujuan tertentu.

Disiplin Kerja

Menurut (Evawati Khumaedi, 2016:21) Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

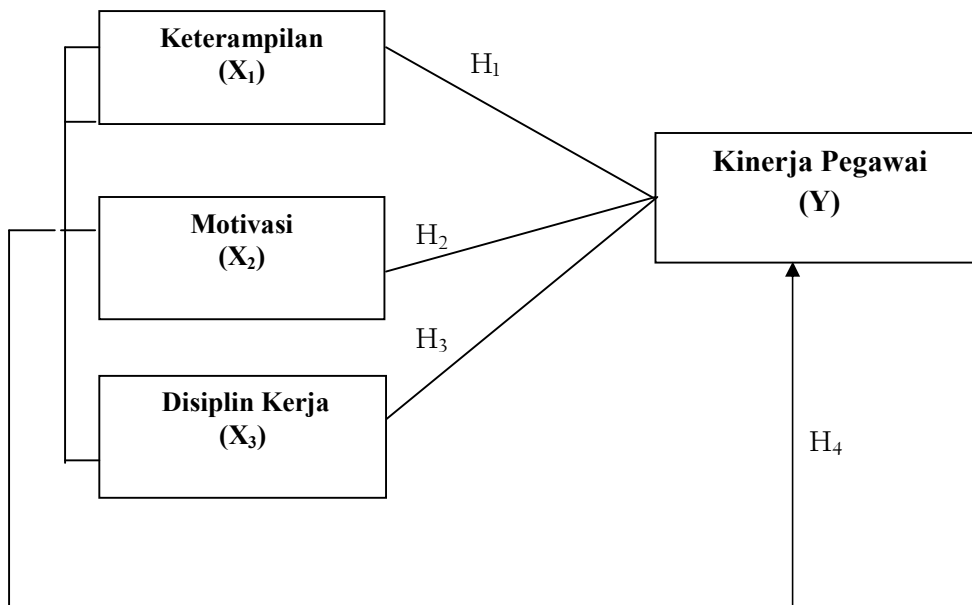
Kinerja Pegawai

Menurut (Husain, 2018:176) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Menurut (Bahrum and Sinaga, 2015:77) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kerangka Konseptual

Kerangka konsep penelitian adalah suatu uraian dan visualisasi hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya, atau variabel yang satu dengan variabel yang lain dari masalah yang ingin diteliti. Hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis. Berdasarkan variabel-variabel dalam penelitian dapat disimpulkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang diberikan peneliti yang diungkapkan dalam pernyataan yang dapat diteliti, (Sugiyono 2010:30). Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual maka peneliti menetapkan hipotesis di dalam penelitian ini yaitu:

- H1. Keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhanbatu.

- H2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhanbatu.
- H3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhanbatu.
- H4. Keterampilan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhanbatu.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah para pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika yaitu sebanyak 48 orang. Studi dalam penelitian mencakup seluruh elemen dalam populasi atau menggunakan populasi sebagai subjek penelitian disebut sensus (sampel jenuh). Penggunaan populasi sebagai subjek penelitian disebabkan terjangkaunya jumlah populasi. Sehingga penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan sensus dan mengambil sampel dari seluruh populasi sebanyak 48 orang.

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hubungan dua variabel yang dinyatakan dengan persamaan linear dapat digunakan untuk membuat prediksi (ramalan) tentang besarnya nilai Y (variabel dependen) berdasarkan nilai X tertentu (variabel independen). Ramalan (prediksi) tersebut akan menjadi lebih baik bila kita tidak hanya memperhatikan satu variabel yang mempengaruhi (variabel independen). Bentuk dari persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- b_1 - b_2 = Koefisien Regresi
- X_1 = Keterampilan
- X_2 = Motivasi
- X_3 = Disiplin Kerja
- e = *Standard Error*

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Keterampilan (X_1), Motivasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Bentuk pengujiannya sebagai berikut:

H_0 : $b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dari variabel bebas yaitu Keterampilan (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dari variabel bebas yaitu Keterampilan (X_1), Motivasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak.
 2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima.
- Jika tingkat signifikansi dibawah 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara serentak atau bersama-sama variabel bebas yaitu Keterampilan (X_1), Motivasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Perumusan hipotesisnya yaitu:

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel bebas (*independent variable*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel bebas (*independent variable*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak.
 2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima.
- Jika tingkat signifikansi dibawah 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut ini hasil Analisis regresi linear berganda untuk melihat apakah variabel independen atau variabel terikat memiliki pengaruh terhadap variabel dependen atau variabel bebas:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	16.059	3.102		5.177	.000		
	Keterampilan	.168	.097	.107	1.928	.009	.456	2.195
	Motivasi Kerja	.192	.129	.086	2.714	.007	.992	1.008
	Disiplin Kerja	.491	.113	.376	4.353	.000	.452	2.214
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

Berdasarkan tabel 1 hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan linear berganda yaitu:

$$Y = 16.059 + 0,168 X_1 + 0,192 X_2 + 0,491 X_3$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstan 16,059 artinya jika keterampilan, motivasi kerja dan disiplin kerja yang diteliti konstan, maka kinerja pegawai sebesar 16,059.
2. Nilai koefisien regresi keterampilan sebesar 0,168 artinya setiap peningkatan keterampilan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,168.
3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,192 artinya setiap peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,192.
4. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,491 artinya setiap peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,491.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji signifikan parsial (uji t) dan simultan (uji f) yaitu :

Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik t (uji t). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Keterampilan (X_1), Motivasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja pegawai (Y). Uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.059	3.102		5.177	.000
	Keterampilan	.168	.097	.107	1.728	.091
	Motivasi	.192	.129	.086	3.714	.479
	Disiplin Kerja	.491	.113	.376	4.353	.000
Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel keterampilan (X_1) sebesar 1,728, motivasi kerja (X_2) sebesar 3,714 dan disiplin kerja (X_3) sebesar 4,353.

Jika, sampel = 48, dan jumlah variabel independen = 4, jumlah variabel dependen = 1, maka nilai derajat bebas yaitu : $Df = n - k = 48 - 5 = 43$ Dengan nilai sig 5 % maka nilai $T_{tabel} = 2,016$.

1. t_{hitung} untuk variabel keterampilan (X_1) adalah 1,728 sedangkan $t_{tabel} 2,016$. Maka, $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,728 < 2,016$. Dengan nilai signifikan sebesar 0,10 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian secara parsial keterampilan (X_1) memiliki pengaruh walaupun tidak terlalu signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhanbatu.
2. t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja (X_2) adalah 3,714 sedangkan $t_{tabel} 2,016$. Maka, $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,714 > 2,016$. Dengan nilai signifikan sebesar sebesar 0,007 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian secara parsial motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhanbatu.

- t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X_3) adalah 4,353 sedangkan t_{tabel} 2,016. Maka, $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,353 > 2,016$. Dengan nilai signifikan sebesar sebesar 0,000. Dengan demikian secara parsial disiplin kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhanbatu.

Uji Signifikan Secara Serempak (Uji-F)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan uji F. Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara serentak atau bersama-sama variabel bebas yaitu Keterampilan (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3), terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Mencari nilai F_{hitung} dengan menggunakan Tabel 3 ANOVA dari hasil pengolahan SPSS sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.049	3	10.512	6.660	.000 ^a
	Residual	67.868	43	1.578		
	Total	109.917	47			
a. Predictors: (Constant), Keterampilan, Motivasi, Disiplin Kerja						
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 6,660. pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka arah signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5 %). Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis hasil uji simultan (uji f) yaitu:

- Merumuskan hipotesis
 - H_0 : Keterampilan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhanbatu.
 - H_a : Keterampilan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhanbatu.
- Menentukan nilai F_{tabel}

Nilai F_{tabel} diperoleh dari hasil olahan data dengan rumus =FINV(0.05,4,43) yaitu sebesar 2,59.

Keterangan: α = 5% atau 0,05
 4 = Variabel bebas
 43 = (48 responden – 4 variabel bebas – 1 variabel terikat)
- Mengambil keputusan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} dimana 6,660 > 2,59 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti bahwa Keterampilan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhanbatu.

Pembahasan

Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penjelasan responden untuk variabel Keterampilan (X_1) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 5 yaitu sebesar 66,7% atau sebanyak 32 orang menyatakan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa keahlian dan kemampuan pegawai menjadi sangat penting untuk pencapaian tujuan Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhanbatu.

Hasil hipotesis (H_1) penelitian diperoleh bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel keterampilan (X_1) adalah 1,928 sedangkan t_{tabel} 2,016. Maka, $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,928 < 2,016$. Dengan nilai signifikan sebesar 0,009 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian secara parsial keterampilan (X_1) memiliki pengaruh walaupun tidak terlalu signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhanbatu.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_2), berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini didukung oleh teori sebelumnya yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012:87). Motivasi ialah sebuah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh sebuah tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan.

Berdasarkan penjelasan responden untuk variabel Motivasi (X_2) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 4 yaitu sebesar 60,4% atau sebanyak 29 orang menyatakan jawaban setuju.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja (X_2) adalah 3,714 sedangkan t_{tabel} 2,016. Maka, $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,714 > 2,016$. Dengan nilai signifikan sebesar sebesar 0,007 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian secara parsial motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhanbatu.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_3), berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini didukung oleh teori sebelumnya yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012:87). Disiplin kerja ialah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner pegawai yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Berdasarkan penjelasan responden untuk Disiplin Kerja (X_3) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 4 yaitu sebesar 54,2 % atau sebanyak 26 orang menyatakan jawaban setuju.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X_3) adalah 4,353 sedangkan t_{tabel} 2,016. Maka, $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,353 > 2,016$. Dengan nilai signifikan sebesar sebesar 0,000. Dengan demikian secara parsial disiplin

kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhanbatu.

Pengaruh Keterampilan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis (H_4) dan analisis regresi dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel keterampilan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhanbatu dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} dimana $6,660 > 2,59$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Kesimpulan yang dirumuskan penulis berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Secara parsial keterampilan berpengaruh walaupun tidak terlalu signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhanbatu, karena nilai t_{hitung} untuk variabel keterampilan (X_1) adalah 1,928 sedangkan t_{tabel} 2,016. Maka, $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,928 < 2,016$. Dengan nilai signifikan sebesar $0,009 < 0,05$ dengan demikian hipotesis (H_1) diterima.
2. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja (X_2) adalah 3,714 sedangkan t_{tabel} 2,016. Maka, $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,714 > 2,016$. Dengan nilai signifikan sebesar sebesar $0,007 < 0,05$ dengan demikian hipotesis (H_3) diterima.
3. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X_3) adalah 4,353 sedangkan t_{tabel} 2,016. Maka, $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,353 > 2,016$. Dengan nilai signifikan sebesar sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian hipotesis (H_4) diterima.
4. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) hubungan variabel keterampilan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 61,9 % artinya memiliki hubungan yang erat. *R Square* sebesar 0,383 berarti 38,3 % faktor-faktor kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dapat dijelaskan oleh keterampilan, pengalaman kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 3,25 % dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Dalam penelitian ini, penulis memberikan saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan pada penelitian ini, antara lain:

1. Bagi Pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhanbatu diharapkan dapat lebih meningkatkan Keterampilan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal
2. Pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhanbatu diharapkan dapat lebih memperhatikan dan meningkatkan Kinerja Pegawai untuk pencapaian tujuan perusahaan secara efektif

3. Bagi peneliti-peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Daftar Pustaka

- Bahrum, S., & Sinaga, I. W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun) Batam State Polytechnics Program Studi Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Bata. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 135–141.
- Broto, B. E. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Ilmiah Fakultas Sains dan Teknologi*, 7(2), 50–67.
- Can, A., & Yasri. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*, 4(1), 1–26.
- Deni, M. (2018). Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 31–43. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6245>
- Evawati Khumaedi. (2016). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT.Angkasa Pura II. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 66–77.
- Famella, Setyanti, S., & Mufidah, A. (2015). Pengaruh Keterampilan Kerja , Pengalaman Kerja , dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso (The Effect of Work Skill , work Experiences And Attitude Work of Performance of Employees At Tobacco Compani. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*, 7.
- Firdaus, R. A. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Tesis*, 24.
- Haidir. (2013). Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintah Desa Provinsi Sulawesi Tengah. *e-jurnal Katalogis*, 1(2), 107–115.
- Hidayati, A. (2018). Peningkatan Keterampilan Berbicara Melalui Pendekatan Komunikatif Kelas V Sd Padurenan Ii Di Bekasi Tahun Pelajaran 2016/2017. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 5(2), 83. <https://doi.org/10.30659/pendas.5.2.83-95>
- Husain, B. A., Ekonomi, F., & Pamulang, U. (2018). *JURNAL*. 1(2).
- Jeli Nata Liyas, R. P. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditasi rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.nanoen.2012.08.008>
- Mahmuddin, Y. (2018). Pengaruh Pengalaman, Komitmen, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan kota Padang. *Ekobistek*, 7(2), 82–92.

- Nasution, Z., & Nasution, M. F. (2020). Analisis Komoditi Kelapa Sawit dan Dampak Ekonomi Terhadap Kelanjutan Kesejahteraan Masyarakat. *Jurnal GOLDER*, 3(1), 59–71.
- Permana, E. P. (2015). Pengembangan Media Pembejaran Boneka Kaus Kaki Untuk Meningkatkan Keterampilan Berbicara Siswa Kelas Ii Sekolah Dasar. *Profesi Pendidikan Dasar*, 2(2), 133–140. <https://doi.org/10.23917/ppd.v2i2.1648>
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 23(2), 121–137. <https://doi.org/10.32477/jkb.v23i2.209>