

## FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KEUANGAN PADA PT. PERTAMINA LUBRICANTS PRODUCTION UNIT

Nur Rahma Safitri  
little.safitri@gmail.com  
Farida Idayati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aimed to examine the effect of human resource quality, work motivation and discipline on the employees performance. While, the population was all employees of PT Pertamina Lubricants Production Unit, Gresik. Moreover, the research was causal-comparative with quantitative approach. Furthermore, the data were primary with questionnaires as its instrument. The questionnaires would be given directly to the respondents. Additional, the data collection technique used purposive sampling with survey as its sampling technique in line with, there were 58 respondents as sample. In addition, the data analysis technique used multiple linier regression with SPSS (statistical Product and Services Solution) 23. The research concluded human resource quality, work motivation and discipline simultaneously had effected the employees performance. Meanwhile, in partially, human resource quality had positive effect on the employees performance with significance of 0,021. Likewise, work motivation had positive effect on the employees performance with significance of 0,001. Besides, work discipline had positive effect on the employees performance with significance of 0,017. In brief, this result had supported all hypothesis which had been formulated.*

*Keywords: human resource quality, work motivation, work discipline, employees performance.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja keuangan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pertamina Lubricants Production Unit Gresik. Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei. Data yang digunakan adalah data primer melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 58 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu aplikasi SPSS (*Statistical Product and Services Solutions*) versi 23.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Sedangkan secara parsial kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan dengan nilai signifikansi sebesar 0,021, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan dengan nilai signifikansi sebesar 0,017. Hasil penelitian ini telah mendukung semua hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja keuangan.

### PENDAHULUAN

Negara-negara anggota ASEAN bersepakat untuk mempertajam kerja samanya dibidang ekonomi dan disepakati dengan apa yang disebut Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang efektif akan dioperasionalkan mulai pertengahan Desember 2015, dari yang semula direncanakan tahun 2020. Dengan di berlakukannya MEA, maka bisnis barang dan jasa dari masing-masing anggota ASEAN bebas untuk dilakukan. Salah satu jasa yang dikomoditikan dalam MEA ini adalah profesi tenaga kerja yang profesional dibidang kerjanya. Mereka berusaha menyalurkan tenaga kerja yang keluar negeri dalam rangka mencari devisa dan mengurangi pengangguran dalam negerinya (Wibowo, 2015:14).

Pemberlakuan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) membuat tenaga kerja Indonesia akan bersaing ketat dengan tenaga kerja asing. MEA ini akan lebih dibanjiri oleh tenaga kerja yang terampil. Bagi perusahaan untuk bersaing di kancah bisnis mereka akan berusaha mengoptimalkan sumber

daya manusia (SDM) yang mendukung bisnisnya. Sehingga sangat tidak mungkin suatu organisasi bisa mencapai kinerja yang maksimal jika tanpa ada dukungan dari kinerja karyawan. Seorang manajer dituntut mampu mempergunakan ilmu dan seni dengan mendorong para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi. Begitu juga dalam konteks organisasi bisnis atau perusahaan, maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, perusahaan akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada perusahaan antara lain termasuk kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi kerja dan disiplin kerja.

Hasibuan (2009:143) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Tanpa adanya motivasi kerja pada seorang karyawan akan mengakibatkan tidak optimalnya kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Apabila pemberian motivasi kurang diperhatikan, maka tidak akan ada semangat dan gairah bekerja, sehingga hal ini akan berpengaruh pula pada prestasi kerja karyawan. Faktor motivasi menjadi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arsyenda (2013) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Definisi disiplin kerja sendiri adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik pada diri karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan di organisasi/perusahaan tersebut. Disiplin akan membuat seseorang dapat membedakan hal-hal apa saja yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan dan yang tidak seharusnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang). Sejalan dengan pendapat di atas penelitian yang dilakukan oleh Marpaung (2014) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin sangat penting karena semakin disiplin pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai (Hasibuan, 2009:193). Tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Jika dilihat secara riil, faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja



(2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja. (3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian ini merupakan indikator menurut Setiawan dan Kartika (2014:1477), sebagai berikut: (1) Ketepatan Penyelesaian Tugas, yaitu ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. (2) Kesesuaian Jam Kerja, yaitu kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran. (3) Tingkat Kehadiran, yaitu tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. (4) Kerjasama Antar Karyawan, yaitu Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

### **Sumber Daya Manusia**

Secara sederhana (secara objektif) sumber daya diartikan sebagai alat untuk mencapai tujuan, atau kemampuan untuk memperoleh keuntungan. Sedangkan secara subjektif, sumber daya dapat diartikan segala sesuatu baik berupa benda maupun bukan benda yang dibutuhkan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Secara sederhana sumber daya manusia dapat diartikan sebagai seluruh penduduk yang berada di suatu wilayah atau tempat dengan ciri-ciri demografis dan sosial ekonomis. Sumber daya manusia adalah semua potensi yang berhubungan dengan data kependudukan yang dimiliki oleh suatu daerah atau negara yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia. Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu bangsa atau negara. Sumber daya manusia harus memadai, baik dilihat dari segi kuantitas maupun kualitas.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada peraturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, maka pengelolaan sumber daya manusia perlu mendapat perhatian yang besar. Mengingat sumber daya manusia perlu mendapat perhatian yang besar. Mengingat sumber daya manusia dalam organisasi memegang peranan yang besar terhadap pencapaian tujuan. Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan semua unsur yang menjadi kekuatan atas daya manusia untuk dipergunakan memenuhi kebutuhan dalam rangka mencapai tujuan.

Pernyataan diatas menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia memberikan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia utama yang memberikan kontribusi terhadap tujuan-tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia mengaggap bahwa pegawai adalah kekayaan utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi manajemen sumber daya manusia sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

### **Sumber Daya Manusia**

Secara sederhana (secara objektif) sumber daya diartikan sebagai alat untuk mencapai tujuan, atau kemampuan untuk memperoleh keuntungan. Sedangkan secara subjektif, sumber daya dapat diartikan segala sesuatu baik berupa benda maupun bukan benda yang dibutuhkan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Secara sederhana sumber daya manusia dapat diartikan sebagai



memajukan dan mengembangkan organisasi karena karyawan akan melaksanakan tugas atas dasar kesadaran.

### **Jenis dan Manfaat Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2005:94), ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif sebagai berikut: (1) Motivasi Positif (*Intensif Positif*) yaitu manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi. Dengan motivasi positif, semangat kerja karyawan bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. (2) Motivasi Negatif (*Intensif Negatif*) yaitu manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum.

Dalam praktek, kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Hasibuan (2005:93) menyatakan bahwa manfaat motivasi dan tujuan adalah sebagai berikut: (1) Untuk meningkatkan semangat, gairah dan kedisiplinan kerja karyawan. (2) Memupuk rasa memiliki, loyalitas, dan prestasi karyawan. (3) Meningkatkan kreativitas dan kemampuan karyawan untuk berkembang. (4) Meningkatkan produktivitas (prestasi) kerja karyawan. (5) Meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Menurut Rivai dan Basri (2005:444) mendefinisikan disiplin kerja adalah Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Hasibuan (2009:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Disiplin juga merupakan alat pengendali diri seseorang untuk menentukan apa yang boleh dan tidak dilakukan serta sejauh mana dia melakukan tindakan yang masih dalam batas tanggung jawabnya. Disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. Disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang berlaku. Hal ini dapat di artikan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### **Bentuk-Bentuk Disiplin**

Setiap perusahaan menerapkan disiplin yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan dan tindakan yang dilakukan pimpinan. Menurut Handoko (2010:272) disiplin dibedakan menjadi berikut: (1) Disiplin Preventif (*preventif discipline*) yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar atau aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para pegawai dan bukan semata-mata harus dipaksakan. (2) Disiplin Korektif (*corrective discipline*) yaitu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu bentuk hukuman atau tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). (3) Disiplin Progresif (*progressive discipline*)



penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui angket yang telah diisi oleh responden yang sudah ditentukan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Keuangan**

Menurut Hasibuan (2009:34) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan kemampuan yang meliputi tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang memadai dari manusia untuk menyelesaikan tugas ataupun tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Widodo, (2010:8) menyatakan bahwa kemampuan tersebut hanya dapat dicapai manakala mereka mempunyai bekal pendidikan, latihan dan pengalaman yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Kemampuan dan keterampilan mempunyai peranan yang erat terhadap pekerjaan, disamping faktor personaliti yaitu konsep diri, motivasi, dan sikap. Kemampuan dan keterampilan merupakan suatu persyaratan bagi keberhasilan dalam suatu proses perwujudan kerja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan suatu organisasi. Penelitian sebelumnya telah menguji pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aisyah (2017) menunjukkan hasil bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan paparan tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Keuangan**

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul baik dari dalam maupun luar diri seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, manajemen perusahaan harus mampu mengelola motivasi kerja ini dengan baik sehingga mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena karyawan akan melaksanakan tugas atas dasar kesadaran.

Karyawan yang mempunyai motivasi kerja akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya, maka hasil pekerjaannya tidak akan memuaskan. Berdasarkan pengertian diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan Arsyenda (2013) dengan hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan paparan tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Keuangan**

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Disiplin juga merupakan alat pengandali diri seseorang untuk menentukan apa yang boleh dan tidak dilakukan serta sejauh mana dia melakukan tindakan yang masih dalam





dibagikan kepada responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden yang menjadi sasaran penelitian yang berisikan daftar pernyataan terstruktur yang ditujukan kepada responden.

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah dengan cara metode survei dengan menggunakan kuesioner. Metode survei merupakan cara pengumpulan data di mana peneliti atau pengumpul data mengajukan pertanyaan kepada responden baik dalam bentuk lisan maupun secara tertulis (Sanusi, 2014:105). Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014:199).

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Hasibuan (2009:34) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan kemampuan yang meliputi tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang memadai dari manusia untuk menyelesaikan tugas ataupun tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Pengukuran variabel kualitas sumber daya manusia menggunakan instrumen kuesioner, dengan model skala *likert*. Terdapat 3 indikator yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia yaitu: (1) Tingkat pendidikan; (2) Tingkat pelatihan; (3) Pengalaman.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul baik dari dalam maupun luar diri seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, manajemen perusahaan harus mampu mengelola motivasi kerja ini dengan baik sehingga mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Pengukuran variabel motivasi kerja menggunakan instrumen kuesioner, dengan model skala *likert*. Menurut Hasibuan (2009:94) terdapat 3 indikator yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu: (1) Kebutuhan Keberadaan (*Existence Needs*); (2) Kebutuhan Berhubungan (*Relatedness Needs*); (3) Kebutuhan Pertumbuhan (*Growth Needs*).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pengukuran variabel motivasi kerja menggunakan instrumen kuesioner, dengan model skala *likert*. Menurut Hasibuan (2009:110) terdapat 3 indikator yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu: (1) Sikap; (2) Norma; (3) Tanggung jawab.

Menurut Hasibuan (2009:105) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Pengukuran variabel ini menggunakan instrumen kuesioner, dengan model skala *likert*. Terdapat 4 indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: (1) Ketepatan penyelesaian tugas; (2) Kesesuaian jam kerja; (3) Tingkat kehadiran; (4) Kerjasama antar karyawan.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data adalah suatu pendekatan atau metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam rangka memecahkan masalah maupun pengujian hipotesis. Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data tersebut. Tahap-tahap dalam mengelola data setelah data terkumpul adalah sebagai berikut:

#### **Uji Kualitas Data**

##### **Uji Validitas**

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen atau pernyataan yang ada di kuesioner. Suatu instrumen atau pernyataan yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Dasar analisis yang digunakan untuk pengujian validitas



hipotesis adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikansi  $F > 0,05$  atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka secara bersama-sama seluruh variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen; (2) Jika nilai signifikansi  $F \leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berarti bahwa secara bersama-sama variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mencari seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel dependen. Nilai koefisien determinasi  $R^2$  menunjukkan besarnya variabel-variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.

### Uji Hipotesis

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t) dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Cara melakukan uji t adalah dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) (Ghozali, 2011). Ketentuan penerimaan dan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut : (1) Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  maka secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen; (2) Jika nilai signifikansi  $t \leq 0,05$  maka secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dengan bantuan perangkat lunak SPSS, nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Berikut ini adalah hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

| Variabel                     | Item Pernyataan | r hitung | r tabel ( $\alpha=5\%$ ) | Keterangan |
|------------------------------|-----------------|----------|--------------------------|------------|
| Kinerja Keuangan             | KK1             | 0,745    | 0.2586                   | Valid      |
|                              | KK2             | 0,751    | 0.2586                   | Valid      |
|                              | KK3             | 0,683    | 0.2586                   | Valid      |
|                              | KK4             | 0,788    | 0.2586                   | Valid      |
|                              | KK5             | 0,774    | 0.2586                   | Valid      |
| Kualitas Sumber Daya Manusia | KM1             | 0,392    | 0.2586                   | Valid      |
|                              | KM2             | 0,649    | 0.2586                   | Valid      |
|                              | KM3             | 0,756    | 0.2586                   | Valid      |
|                              | KM4             | 0,787    | 0.2586                   | Valid      |
|                              | KM5             | 0,844    | 0.2586                   | Valid      |
|                              | KM6             | 0,755    | 0.2586                   | Valid      |
| Motivasi Kerja               | MK1             | 0,546    | 0.2586                   | Valid      |
|                              | MK2             | 0,864    | 0.2586                   | Valid      |
|                              | MK3             | 0,888    | 0.2586                   | Valid      |
|                              | MK4             | 0,848    | 0.2586                   | Valid      |
|                              | MK5             | 0,777    | 0.2586                   | Valid      |
|                              | MK6             | 0,825    | 0.2586                   | Valid      |
| Disiplin Kerja               | DK1             | 0,546    | 0.2586                   | Valid      |
|                              | DK2             | 0,496    | 0.2586                   | Valid      |
|                              | DK3             | 0,434    | 0.2586                   | Valid      |
|                              | DK4             | 0,591    | 0.2586                   | Valid      |
|                              | DK5             | 0,557    | 0.2586                   | Valid      |
|                              | DK6             | 0,617    | 0.2586                   | Valid      |
|                              | DK7             | 0,655    | 0.2586                   | Valid      |

Sumber: Kuesioner, 2019 (diolah)

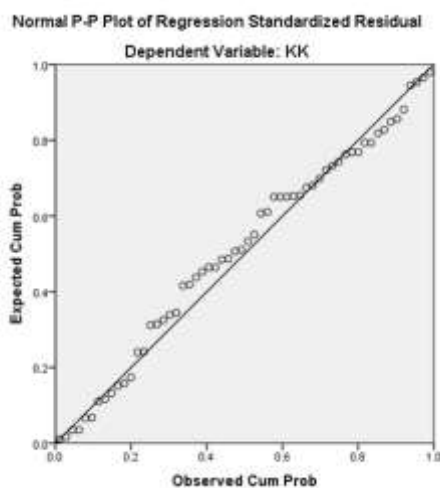


sumber daya manusia semakin buruk, maka akan menurunkan kinerja karyawan. (2) Nilai koefisien MK sebesar 0,284, karena koefisien bertanda positif menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara variabel MK dengan variabel KK. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa jika motivasi kerja semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya jika motivasi kerja semakin buruk, maka akan menurunkan kinerja karyawan. (3) Nilai koefisien DK sebesar 0,273, karena koefisien bertanda positif menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara variabel DK dengan variabel KK. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa jika disiplin kerja semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya jika disiplin kerja semakin buruk, maka akan menurunkan kinerja karyawan.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji Normalitas data bertujuan untuk menguji apakah model regresi antara variable *dependen* (terikat) dan variable *independen* (bebas) keduanya memiliki distribusi normal atau tidak yang dapat dilihat dengan menggunakan Normal P-P Plot. Uji normalitas data dapat dilihat dari penyebaran data yang mengikuti garis diagonal seperti yang dapat dilihat pada Gambar 2 berikut:



Sumber: Kuesioner, 2019 (diolah)

**Gambar 2**  
**Uji Normalitas**

Berdasarkan pada Gambar 2 *Normal P- P Plot Regression Standardized* di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui apakah terjadi multikolinieritas atau tidak yaitu dengan melihat *Tolerance* (TOL) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Berikut ini merupakan hasil pengujian multikolinieritas:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

| Model      | Collinearity Statistics |       |
|------------|-------------------------|-------|
|            | Tolerance               | VIF   |
| (Constant) |                         |       |
| KM         | ,802                    | 1,247 |
| MK         | ,925                    | 1,081 |
| DK         | ,822                    | 1,216 |

Sumber: Kuesioner, 2019 (diolah)



motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa model yang dihasilkan baik dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi menunjukkan proporsi dari varian yang diterangkan oleh persamaan regresi terhadap varian total. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dari uji determinasi dihasilkan nilai  $R^2$  sebagaimana dapat dilihat dalam Tabel 6 sebagai berikut:

**Tabel 6**  
Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .609 <sup>a</sup> | .371     | .336              | 1.570                      |

a. Predictors: (Constant), DK, MK, KM

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Kuesioner, 2019 (diolah)

Berdasarkan pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi yang menunjukkan nilai *R Square* pada penelitian ini sebesar 0,371 atau 37,10%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja dan disiplin kerja menjelaskan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 37,10% sedangkan sisanya 62,90% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di ikut sertakan dalam model.

### Uji Hipotesis

#### Uji Statistik t

Uji t digunakan untuk mengetahui variabel bebas secara parsial atau individu mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Ghozali, 2011). Hal tersebut mengidentifikasi apakah masing-masing variabel bebas kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja keuangan. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan SPSS 23 didapat hasil uji t seperti yang tersaji pada Tabel 7.

**Tabel 7**  
Hasil Uji t

| Model        | Unstandardized Coefficients |            |       |      |
|--------------|-----------------------------|------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | t     | Sig. |
| 1 (Constant) | -.145                       | 3.993      | -.036 | .971 |
| KM           | .240                        | .101       | 2.382 | .021 |
| MK           | .284                        | .080       | 3.538 | .001 |
| DK           | .273                        | .111       | 2.452 | .017 |

Sumber: Kuesioner, 2019 (diolah)

Berdasarkan pada Tabel 7 menunjukkan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut: (1) Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar  $0,021 < 0,05$  dan hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan, hal ini dibuktikan dengan signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  dan hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima. (3) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar  $0,017 < 0,05$  dan hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima.





suatu pekerjaan dengan penuh semangat dan rasa senang. Dengan motivasi tinggi karyawan di dalam perusahaan terutama bagian keuangan akan menjalankan pekerjaannya sebaik mungkin. Sehingga laporan keuangan yang telah di buat akan memiliki resiko yang kecil terjadinya kesalahan karena karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan laporan keuangan yang baik pula dan memiliki resiko yang kecil terjadinya kesalahan atau laporan keuangan tersebut sesuai dengan peraturan yang berlaku.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Keuangan**

Berdasarkan pada Tabel 7 bahwa hasil penelitian menemukan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,017 < 0,05$ . Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marpaung (2014) maupun Lusiana (2018), mengemukakan ada hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin seorang karyawan maka akan meningkatkan kinerja orang tersebut. di dalam juga akan semakin baik dalam bekerja.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan 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. Disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manusia memiliki karakteristik yang berbeda-beda sehingga diperlukan pendekatan yang berbeda-beda pula sesuai dengan karakteristik manusia tersebut.

Karyawan PT Pertamina *Lubricants Production Unit* Gresik harus memiliki tingkat kesadaran akan peraturan yang tinggi jika akan melaksanakan tugasnya. Kepatuhan akan peraturan akan membantu karyawan PT Pertamina *Lubricants PUG* untuk mencapai standar kerja yang sudah ditetapkan. Hal ini dikarenakan disiplin berperan dalam pembentukan manusia produktif. Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan, tingkat kompensasi yang diberikan, serta kepuasan kerja karyawan. Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos.

Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki disiplin tinggi artinya karyawan memiliki kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku juga memiliki kinerja yang baik. Artinya, dengan adanya disiplin kerja laporan keuangan yang di hasilkan karyawan tersebut akan selesai dengan tepat waktu.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja keuangan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan melalui beberapa uji yang telah dijelaskan sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan bahwa: (1) Pengujian pengaruh kualitas sumber daya manusia pada kinerja keuangan menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,021 dan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain kualitas sumber daya manusia yang memiliki pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya, mendapat pelatihan-pelatihan dan memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan dengan mudah membuat laporan keuangan dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. (2) Pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja keuangan menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,001 dan nilai tersebut lebih

kecil dari 0,05, hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mendapat dorongan akan tetap bisa melangsungkan hidupnya, berhubungan baik dengan orang lain dalam lingkungan kerja dan memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan kerja sehingga karyawan tersebut dengan sukarela membuat laporan keuangan dengan baik dan benar. (3) Pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja keuangan menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,017 dan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki sikap profesional kerja yang baik, mematuhi norma yang berlaku dan memiliki tanggung jawab yang tinggi akan pekerjaannya akan menghasilkan laporan keuangan yang baik karena karyawan tersebut sangat disiplin dalam bekerja.

### Keterbatasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka ada beberapa keterbatasan yang bisa disampaikan peneliti antara lain: (1) Waktu yang terbatas untuk responden mengisi kuesioner. Semakin lama waktu yang diberikan maka hasil yang didapat lebih valid. (2) Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin datanya bersifat subyektif, akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap. (3) Penelitian ini hanya meneliti pengaruh kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja keuangan *Lubricants Production Unit* Gresik. Masih ada faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja keuangan misalnya budaya kerja, strategi organisasi, sistem manajemen, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja

### Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka ada beberapa saran yang bisa disampaikan peneliti antara lain: (1) Pihak Manajemen PT. *Lubricants Production Unit* Gresik dihimbau lebih meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki karyawan, untuk lebih meningkatkan kualitas rekrutmen yang baik dan mendapatkan karyawan yang memiliki latar belakang dan pengalaman yang sesuai dengan bidangnya. (2) Pihak Manajemen PT. Pertamina *Lubricants Production Unit* Gresik dapat memberikan rewards ataupun bonus ketika hasil kerja karyawan telah dilaksanakan dengan baik dan tidak ada kendala atau kecelakaan dalam operasional, hal tersebut dapat memicu semangat dari karyawan. (3) Pihak manajemen dapat membuat sebuah aturan *reward and punishment* untuk meningkatkan disiplin diri dari karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, M. F., W. Utami, Sunardi dan Sudarsih. 2017. Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi* 4(1):131-135.
- Arsyenda, Y. 2013. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja PNS studi dilakukan pada BAPPEDA Kota Malang. *Jurnal Ilmiah*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, Malang.
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Edisi Ketiga. Universitas Diponegoro. Semarang.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Kelima. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M. S. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, T. H. 2010. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Lusiana, H. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan). *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora* 6(1):112-122

- Marpaung, I. M. 2014. pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). *Jurnal Ilmiah*. Fakultas Administrasi Universitas Brawijaya, Malang.
- Rivai, V. dan M. Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk menilai Kinerja Karyawan dan meningkatkan Daya saing Perusahaan*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Sanusi, A. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Satedjo, A. D. Dan S. Kempa. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Jurnal Manajemen Bisnis* 5(3):1-9
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. Bandung.
- Setiawan, F. dan D. A. Kartika. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkah Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5):1-14.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Widodo, J. 2010. *Analisis Kebijakan Publik*. Bayumedia. Malang.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.