

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

dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik. Karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut: (1) Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?. Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk menguji secara empiris pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. (2) Untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. (3) Untuk menguji secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini diharapkan Penelitian ini diharapkan mampu menjadi masukan dalam mendukung persaingan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA), serta memberikan informasi atau gambaran bagi perusahaan khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja dan disiplin kerja. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak perusahaan yang terkait untuk dapat mengevaluasi dan menggunakan hasil penelitian ini untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bertujuan untuk tercapainya tujuan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan atau menambah pengetahuan tentang pengaruh kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu sumber referensi maupun acuan bagi mahasiswa maupun pembaca untuk melakukan penelitian di waktu yang akan datang.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Keuangan

Menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja merupakan Arti kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan. Sedangkan menurut Hasibuan (2009:107) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

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. kinerja didefinisikan sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan, perusahaan harus melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja. Tujuan penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan otentik tentang perilaku dan kinerja keuangan sehingga semakin besar pula potensi nilainya bagi perusahaan. Sedangkan menurut Wirawan (2009:7-8) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: (1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

(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

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. Segi kuantitas bersangkut paut dengan jumlah, kepadatan, dan mobilitas penduduk. Sedangkan kualitas terutama terutama dilihat dari beberapa aspek, seperti tingkat pendidikan, tingkat kesehatan, dan kualitas tenaga kerja yang tersedia.

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 dan pengawasan semua unsur yang menjadi kekuatan atas daya manusia untuk dipergunakan memenuhi kebutuhan dalam rangka mencapai tujuan.

Kualitas Sumber Daya Manusia

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 tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas sumber daya manusia adalah tingkat keahlian sumber daya manusia dalam melaksanakan suatu kegiatan/tugasnya yang bersumber dari, pendidikan, pengalaman, ketrampilan, kesehatan, dan etos kerja yang optimal, sehingga dapat dijadikan sebagai kekuatan menggerakkan perusahaan agar mampu bersaing.

Menurut Sedarmayanti (2009:27) kualitas sumber daya manusia adalah Kualitas sumber daya manusia menyangkut mutu dari tenaga kerja yang menyangkut kemampuan, baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan), maupun kemampuan psikologis (mental). Berdasarkan dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah seorang karyawan yang mampu menjalankan tugas yang diberikan dan tanggung jawab yang diberikan padanya dengan memiliki latar belakang pendidikan, ketrampilan dan pengalaman untuk menunjang tugas dan tanggung jawab yang akan dijalankan agar perusahaan mampu bersaing.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong mengapa individu dalam suatu organisasi berperilaku dan bersikap dengan pola tertentu, termasuk terkait dengan kinerja yang ditunjukkan oleh individu tersebut. Menurut Rivai dan Basri (2005: 455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sejalan dengan pernyataan ini, Handoko (2010:252) mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa 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 ketrampilan 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.

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*)

yaitu suatu kebijakan yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

Tindakan pendisiplinan tidak selalu dapat merubah perilaku pegawai untuk bertindak lebih baik, bahkan apabila tindakan pendisiplinan tersebut tidak tepat penerapannya, dapat mengakibatkan semakin buruk kinerja pegawai tersebut. Seorang pimpinan sebelum mengambil tindakan pendisiplinan harus meneliti terlebih dahulu penyebab dan tindakan yang tidak disiplin tersebut sehingga dapat diperoleh suatu tindakan pendisiplinan yang tepat sekaligus dapat pemecahannya dari masalah tersebut.

Penelitian Terdahulu

Terdapat sedikitnya 5 penelitian yang meneliti tentang kinerja karyawan. Adapun penelitian tersebut adalah sebagai berikut: (1) Arsyenda (2013) penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS (Studi Pada BAPPEDA Kota Malang). Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Data yang diperoleh dari wawancara dengan menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel 36. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS. Dimana dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa disiplin kerja lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kota Malang.

(2) Marpaung (2014) penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini ada karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto, dengan jumlah sampel sebesar 56. Metode dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner dan dokumentasi serta menggunakan metode analisis data dengan analisis linier berganda. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(3) Lusiana (2018) penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan). Jenis penelitian ini merupakan penelitian *eksplanatori* dengan metode *survey* untuk pengambilan sampel. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin dengan error estimasi 10%. dan didapat 71 orang sebagai sampel penelitian. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan.

(4) Aisyah *et al.*, (2017) penelitiannya yang berjudul Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. Pendekatan riset yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi yang ada dalam perusahaan sebesar 150 karyawan tetap dan diambil 75 orang sebagai responden dengan metode *simple random sampling*. Metode dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah survey dengan kuesioner. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember, profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember.

(5) Satedjo dan Kempa (2017) penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. Populasi dalam

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:

H₁: 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:

H₂: 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

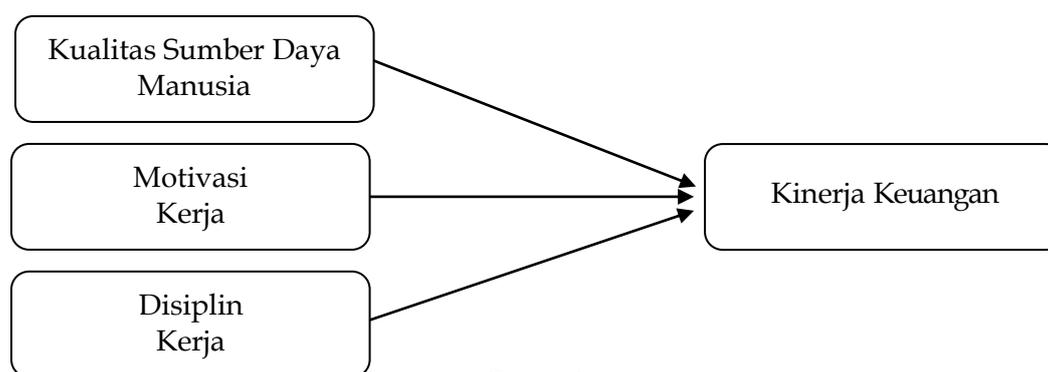
batas tanggung jawabnya. Disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

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. Berdasarkan pengertian diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan Marpaung (2014) maupun Lusiana (2018) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan paparan tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan.

Model Penelitian

Model Penelitian dalam penelitian ini adalah:



Gambar 1
Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Obyek) Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif (*causal-comparative research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat serta pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini berusaha menjelaskan pengaruh kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena menitikberatkan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dari penelitian ini adalah PT. Pertamina *Lubricants Production Unit* Gresik.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pertamina *Lubricants Production Unit* Gresik. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti yaitu teknik *purposive sampling* yang berarti bahwa pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu. Adapun kriteria atas pemilihan data tersebut yaitu: (1) Karyawan PT Pertamina *Lubricants Production Unit* yang bertugas dikota Gresik. (2) Karyawan PT Pertamina *Lubricants Production Unit* yang berposisi sebagai manajer, supervisor dan staff. (3) Karyawan PT Pertamina *Lubricants Production Unit* yang telah bekerja minimal selama 2 tahun.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subjek merupakan jenis data penelitian berupa opini, sikap, pengalaman, atau karakteristik seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian. Data subjek dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang

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

menurut Sugiyono (2014:134) adalah: (1) Jika *pearson correlation* > 0,3, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid; (2) Jika *pearson correlation* < 0,3, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui dan mengukur sejauh mana jawaban dari kuesioner tersebut memiliki kesamaan atau konsistensi yang digunakan pada waktu yang berbeda. Pengukuran reliabilitas penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *cronbach's alpha*. Menurut Ghozali (2011:42) menyatakan bahwa jika nilai koefisien *alpha* lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan bahwa konstruk atau variabel penelitian tersebut dapat dikatakan handal dan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh tiap variabel independen terhadap variabel dependen. Tes statistik regresi berganda dengan menggunakan model sebagai berikut :

$$KK = \alpha + \beta_1 KM + \beta_2 MK + \beta_3 DK + \varepsilon$$

Dimana :

KK	: Kinerja Keuangan
α	: Konstanta
KM	: Kualitas Sumber Daya Manusia
MK	: Motivasi Kerja
DK	: Disiplin Kerja
$\beta_1 \beta_2 \beta_3$: Koefisien Regresi
ε	: Error

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat apakah didalam model regresi tersebut terdapat suatu penyimpangan. Pengujian ini dilakukan untuk pengujian terhadap tiga asumsi klasik, yaitu: normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan *software* SPSS 23.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji apakah distribusi normal atau tidak dapat dilihat melalui normal *probability plot* dengan membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Data normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2005:110).

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen Untuk mendeteksi adanya multikolinietitas adalah dengan melihat tolerance value dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Model Penelitian

Uji Kelayakan Modal (Uji Statistik F) digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$) (Ghozali, 2011). Ketentuan penerimaan dan penolakan

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)

Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan item pernyataan dari masing-masing variabel dapat dikatakan valid, karena mempunyai nilai r product moment lebih besar dari r_{tabel} (r product moment > 0.3).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui dan mengukur sejauh mana jawaban dari kuesioner tersebut memiliki kesamaan atau konsistensi yang digunakan pada waktu yang berbeda. Pengukuran reliabilitas penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *cronbach's alpha*. Menurut Ghozali (2011:42) menyatakan bahwa jika nilai koefisien *alpha* lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan bahwa konstruk atau variabel penelitian tersebut dapat dikatakan handal dan reliabel.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha (a)	Koefisien alpha	Keterangan
Kinerja Keuangan	0,802	0,60	Reliabel
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,902	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,883	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,679	0,60	Reliabel

Sumber: Kuesioner, 2019 (diolah)

Berdasarkan Tabel 2 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* yang terdapat pada tabel diatas yaitu kinerja karyawan sebesar 0,802, kualitas sumber daya manusia sebesar 0,902, motivasi kerja sebesar 0,883 dan disiplin kerja sebesar 0,679. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini pengukuran data sudah dapat dipercaya (*reliable*).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan faktor yang digunakan dalam model penelitian yaitu mengenai kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang telah di isi oleh responden, diolah dengan menggunakan SPSS versi 23.0 dengan menggunakan hasil perhitungan yang tersaji pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

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 Tabel 3, maka penjelasan kinerja keuangan dapat dimasukkan ke dalam persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$KK = -0,145 + 0,240KM + 0,284MK + 0,273DK + e$$

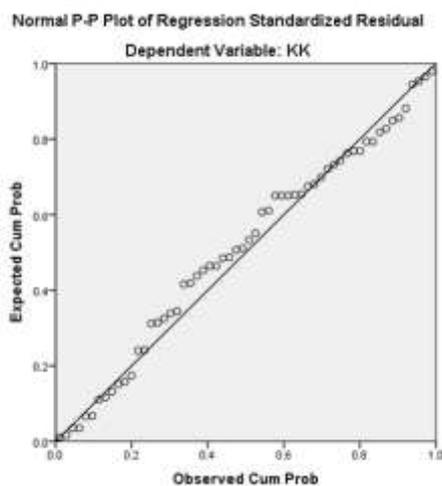
Persamaan regresi yang didapat menunjukkan variabel kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki koefisien yang bertanda positif. Penjelasan untuk persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut: (1) Nilai koefisien KM sebesar 0,240, karena koefisien bertanda positif menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara variabel KM dengan variabel KK. Hal ini dapat di interpretasikan bahwa jika kualitas sumber daya manusia semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya jika kualitas

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

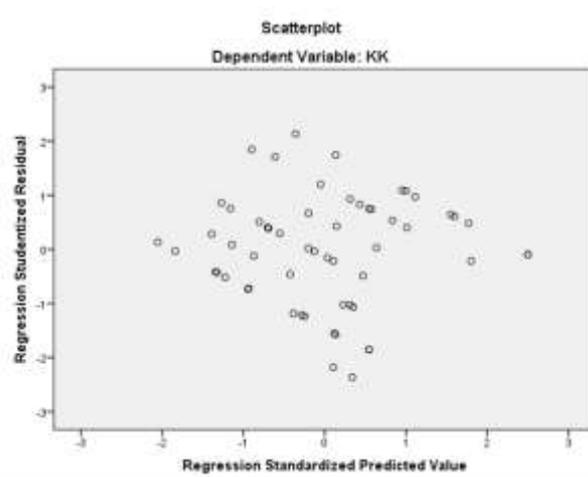
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
KM	,802	1,247
MK	,925	1,081
DK	,822	1,216

Sumber: Kuesioner, 2019 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui nilai *tolerance* menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai $TOL > 0,10$ dan hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai $VIF < 10$. Maka dapat disimpulkan bahawa model dapat dikatakan terbebas dari gejala multikolinieritas antar variabel.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi perbedaan varian residual dari suatu periode pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian residual dari suatu periode pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homoskedastisitas, dan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat gambar hasil SPSS berikut ini :



Sumber: Kuesioner, 2019 (diolah)

Gambar 3
Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3 diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Model Penelitian

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan α sebesar 5%. Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai F yang terlihat pada ANOVA tersaji pada Tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	78.445	3	26.148	10.611	.000 ^b
Residual	133.073	54	2.464		
Total	211.517	57			

Sumber: Kuesioner, 2019 (diolah)

Berdasarkan pada Tabel 5 maka dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung sebesar 23,573 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 ($\alpha=5\%$), maka hasil dari model regresi menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel kualitas sumber daya manusia,

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^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	.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.

Pembahasan

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Keuangan

Berdasarkan pada Tabel 7 hasil penelitian menemukan bahwa kualitas sumber daya manusia memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan dengan nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aisyah (2017), yang mengemukakan ada hubungan positif dan signifikan antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin memadai kualitas sumber daya manusia maka akan semakin cepat karyawan dalam menyelesaikan tugas demi terwujudnya kepentingan.

Sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. 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. Tujuan organisasi tidak mungkin terwujud tanpa peranan aktif pegawai itu sendiri. Sumber daya manusia yang berkualitas juga dapat menghemat waktu pembuatan laporan keuangan, disebabkan karena sumber daya manusia tersebut telah mengetahui dan memahami apa yang akan dikerjakan dengan baik sehingga penyajian laporan keuangan bisa tepat waktu.

Semakin cepat waktu penyajian laporan keuangan maka semakin baik untuk pengambilan keputusan. Dengan kata lain, laporan keuangan yang baik dan tepat waktu membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dalam pengerjaannya. Kegagalan sumber daya manusia dalam memahami dan menerapkan logika akuntansi akan berdampak pada kekeliruan laporan keuangan yang dibuat dan ketidaksesuaian laporan dengan standar yang ditetapkan pemerintah. Sehingga dapat di simpulkan bahwa kinerja karyawan yang baik tidak terlepas dari sumber daya manusia yang menggerakannya.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Keuangan

Berdasarkan pada Tabel 7 bahwa hasil penelitian menemukan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arsyenda (2013) mengemukakan ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya motivasi kerja maka akan meningkatkan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya demi tercapainya tujuan organisasi.

Motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting diperhatikan dalam organisasi perusahaan karena hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di lingkungan perusahaan tersebut. Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Dengan berjalannya dimensi motivasi yang dinilai baik ini menunjukan perusahaan telah memberikan motivasi sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja keuangan.

Motivasi adalah suatu proses pencapaian suatu tujuan yang dimana hal itu menjadi kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang atau individu untuk melakukan suatu rangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya suatu tujuan tertentu. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan hal demikian akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Dari hasil penelitian yang diperoleh perusahaan telah berhasil dalam memberikan motivasi kepada karyawannya sehingga karyawan merasa terdorong untuk bekerja dengan baik. Motivasi yang ada dalam diri karyawan sangatlah penting, sehingga karyawan akan senantiasa melakukan

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 Personalia 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. Berkat 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.