



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT SOFTEX INDONESIA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Tes Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

DIAN AZHARI SEMBIRING
NPM 1715310014

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : DIAN AZHARI LUMBIRING
N P M : 1715310014
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
SOFTEX INDONESIA MEDAN

MEDAN, Desember 2021

KETUA PROGRAM STUDI


(HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., M.Sc.M)



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I


(YOSSIE ROSANTY, S.E., M.Si)

PEMBIMBING II


(MEGASARI GUSANDRA SARAGIH, SE., M.S.M)



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

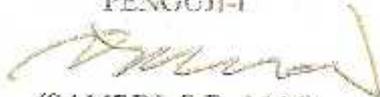
SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL
SAINS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN SKRIPSI

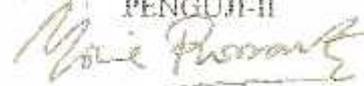
N A M A : DIAN AZHARI SEMBIRING
N P M : 1715310014
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
SOFTEX INDONESIA MEDAN

MEDAN, Desember 2021

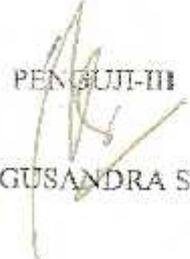
PENGUJI-I


(SAMRIN, S.P., M.M)

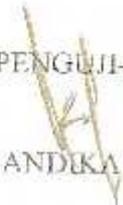
PENGUJI-II


(YOSSIE ROSANTY, S.E., M.Si)

PENGUJI-III


(MEGASARI GUSANDRA SARAGIH, SE., M.S.M)

PENGUJI-IV


(RENDI ANDIKA, S.E., M.M)

PENGUJI-V


(SURYA ASIH, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

N A M A : DIAN AZHARI SEMBIRING
N P M : 1715310014
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-I (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
SOFTEX INDONESIA MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Desember 2021



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dian Azhari Sembiring
Tempat/_Tanggal_Lahir : Medan/ 21 April 1999
N.P.M : 1715310014
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Tanjung Selamat

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Sehubungan dengan hal ini, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Desember 2021

Ya
yataan
7A457AJX661638305
Dian Azhari Sembiring



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDIJl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DIAN AZHARI SEMBIRING
 NPM : 1715310014
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang : Strata Satu
 Pendidikan :
 Dosen Pembimbing : Yossie Rosanty, SE, MM
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada PT SOFTEX Indonesia

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
07 Januari 2021	Tolong di perbaiki bab 1 ya	Revisi	
12 Mei 2021	Tolong diperbaiki latar belakang, skedul penelitian dan ketik ulang dengan kata-kata kamu sendiri.	Revisi	
12 Mei 2021	Perhatikan nomor, warna dan persentase yang terbesar dahulu diketik ulang dengan kata-kata kamu sendiri	Revisi	
02 Juni 2021	Tolong diperbaiki dengan mengikuti pedoman penulisan skripsi dan karya tulis ilmiah yang telah saya berilahukan.	Revisi	
02 Juni 2021	Perbaiki sesuai dengan petunjuk di dalam file ini	Revisi	
12 Juli 2021	Tolong perbaiki sekali lgi biar bisa saya ACC seminar proposal	Revisi	
13 Juli 2021	ACC Seminar Proposal	Disetujui	
19 Oktober 2021	Yang harus diperbaiki : 1. Persentasi plagiasi masih tinggi. Tolong fokus kepada persentase tertinggi dengan mengetik ulang dengan kata-kata sendiri. 2. Di bab 2 hipotesis masih ada kata diduga. Tolong dihapus. 3. Jadwal dan waktu penelitian disesuaikan dengan saat sekarang. 4. Sejarah singkat perusahaan btm memasukkan perusahaan yang ada di Medan. 5. Di bab 4 pembahasan tidak memasukkan item pernyataan variabel x1 dan x2 tolong dimasukkan ya. 6. Jumlah item pernyataan di bab 4 untuk variabel x1 adalah 10 item. Kenapa di kuesioner hanya 8 item pernyataan	Revisi	
04 November 2021	Tolong dikurangi lagi plagiasinya setelah sidang meja hijau	Disetujui	
18 Januari 2022	Tolong dikurangi lagi plagiasinya ya dian menjadi 40 persen	Revisi	
12 Februari 2022	ACC Jilid lux	Disetujui	

Medan, 13 Februari 2022
Dosen Pembimbing,

Yossie Rosanty, SE, MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
 MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DIAN AZHARI SEMBIRING
 NPM : 1715310014
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang : Strata Satu
 Pendidikan :
 Dosen Pembimbing : Megasari Gusandra Saragih, SE., M.S.M
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada PT SOFTEX Indonesia

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
11 Agustus 2021	Cek kembali penomoran halsmannya. Tabel jangan terpotong. Beri jarak untuk setiap sub bab. Cek kembali pengetikannya, jangan ada yang salah. Nama pejabat yang berwarna disesuaikan. Tambahkan kelengkapan data dari populasi.	Revisi	
11 Agustus 2021	ACC Seminar Proposal	Disetujui	
11 November 2021	Perbaiki Cover, lembar pengesahan, penulisan format skripsi harus disesuaikan	Revisi	
11 November 2021	Lengkapi Lampiran	Revisi	
11 November 2021	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	
13 Februari 2022	ACC Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 13 Februari 2022
 Dosen Pembimbing,



Megasari Gusandra Saragih, SE., M.S.M

Lisette Rosmady

seminar proposal
uli 2021



ACC Seminar Proposal

Megasari Gusandra Saragih

Megasari Gusandra Saragih, S.E., M.S.M.
10 Agustus 2021

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SOFTEX INDONESIA MEDAN**

PROPOSAL

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

Oleh:

DIAN AZHARI SEMBIRING
NPM. 1715310014

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

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PEN Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Flasli Munawar Ritonga, BA., MSc

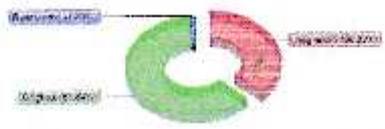
No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

DIAN AZHARI SEMBIRING [IP: 10.10.10.1] MANAJEMEN.docx Universitas Pembangunan Panca Budi_Likasi03

Revisi
Internet Check
[see_and_err_value]



Universitas Pembangunan Panca Budi





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 924/PERP/BP/2021**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
ma saudara/i:

: DIAN AZHARI SEMBIRING
: 1715310014

Semester : Akhir

s : SOSIAL SAINS

vProdi : Manajemen

annya lerhitung sojak tanggal 18 November 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku
s tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 18 November 2021

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST., M.Kcm

Dokumen : FM-PERPUS-08-01

: 01

efektif : 04 Juni 2015

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 13 Februari 2022
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAR Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DIAN AZHARI SEMBIRING
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 21 April 1999
 Nama Orang Tua : KAMTA SEMBIRING
 N. P. M : 1715310014
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 081269689206
 Alamat : Tanjung Selamat

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada PT SOFTEX Indonesia**. Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan SKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk Ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA diintegrisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke St lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiplakan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian diruksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

S

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Onny Medaling, S.H., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



DIAN AZHARI SEMBIRING
 1715310014

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAR Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : DIAN AZHARI SEMBIRING
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 00 0000
Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310014
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai : 135 SKS, IPK 3.44
Nomor Hp : 08566369039
Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada PT SOFTEX Indonesia

Catatan : Dapat Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Circus Yang Tidak Perlu



Rektor,

(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 13 Agustus 2021

Pemohon,

(Dian Azhari Sembiring)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Dekan
(Dr. Onny Medalina, SH., M.Kn)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :
(Rosita Rosanty, SE., M.M.)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Ka. Prodi Manajemen
(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si.)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :
(Megasari Gusandra Saragih, SE., M.S.M.)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Jumat, 13 Agustus 2021 13:00:03

8/13/2021, 1.01 PM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Softex Indonesia Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 52 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS Versi 16. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Softex Indonesia Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,018 dengan sig 0,004. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Softex Indonesia Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,936 dengan sig 0,000. Disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Softex Indonesia Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 31,124 dengan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,00

Kata_Kunci: Disiplin_Kerja, Kompetensi dan Kinerja_Karyawan

ABSTRAK

This study aims to examine and find out more clearly how the influence of work discipline and competence on employee performance at PT. Softex Indonesia Medan. This study uses quantitative methods involving 52 respondents. Data was collected by using the distribution of questionnaires. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using multiple regression analysis which the management was carried out using the SPSS Version 16 program. The results of quantitative analysis showed that work discipline had a positive and partially significant effect on the performance of employees of PT. Softex Indonesia Medan. This can be seen from the multiple linear regression analysis through the t-test which is positive with a t-value of 3.018 with a sig of 0.004. Competence has a positive and significant effect partially on the work performance of employees of PT. Softex Indonesia Medan. This can be seen from the multiple linear regression analysis through the t-test which is positive with a t-value of 3.936 with a sig of 0.000. Work discipline and competence have a positive and significant effect simultaneously on the work performance of PT. Softex Indonesia Medan. This can be seen from the multiple linear regression analysis through the F-test which is positive with an Fcount value of 31.124 with a significant probability much less than 0.00

Keywords: Work Discipline, Competence and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Softex Indonesia Medan**”. ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi untuk memperoleh gelar Strata (S1) Ekonomi Manajemen. Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H, M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., Msc. M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Yossie Rosanty, S.E, M.M., Selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Megasari Gusandra Saragih, S.E., M.S.M Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan

penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Terima kasih kepada Sri Hartati selaku manajer perusahaan yang telah memberikan kesempatan dan izin untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat selesai.
7. Kepada orang tua yang saya cintai dan memberikan dukungan moril, materil beserta doa dan dukungannya kepada penulis hingga selesainya skripsi saya ini.
8. Kepada teman-teman Fakultas Sosial Sains Prodi Manajemen khususnya kelas Manajemen Sumber daya manusia. Terima kasih atas dorongan dan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian skripsi ini yang disebutkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Medan, 24 Maret 2021
Penulis

DIAN AZHARI SEMBIRING
NPM: 1715310014

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
LEMBARAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar..Belakang..Masalah	1
B. Identifikasi..Persoalan Dan..Batasan Persoalan	9
1. Identifikasi Persoalan	9
2. Batasan Persoalan	9
C. Rumusan Persoalan	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
1. Tujuan Penelitian	10
2. Manfaat Penelitian	10
E. Keaslian Penelitian	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Landasan teori	12
1. Kinerja	12
a. Pengertian Kinerja	12
b. Penilaian Kinerja	15
c. Indikator Kinerja.....	17
d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	19
2. Disiplin Kerja.....	22
a. Pengertian Disiplin Kerja	22
b. Indikator Disiplin Kerja	27
c. Arti Penting Disiplin Kerja	30
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	33
3. Kompetensi	34
a. Pengertian Kompetensi	36
b. Indikator Kompetensi	38
c. Meningkatkan Kompetensi Karyawan	40
d. Karakteristik Kompetensi	44

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi	44
B. Penelitian Sebelumnya	47
C. Kerangka Konseptual	51
1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.....	51
2. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan.....	51
3. Disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.	52
D. Hipotesis	53
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	54
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	54
1. Lokasi Penelitian.....	54
2. Waktu Penelitian	54
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	55
1. Definisi Operasional.....	55
2. Pengukuran Variabel.....	55
D. Populasi dan Sampel	56
1. Populasi.....	56
2. Sampel.....	56
E. Teknik Pengumpulan Data	57
F. Teknik Analisis Data	57
1. Uji Kualitas Data.....	57
2. Uji Asumsi Klasik.....	59
3. Analisis Regresi Linier Berganda	63
4. Uji Hipotesis	63
5. Uji Determinasi	65
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	66
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	66
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	68
3. Deskripsi Jawaban Responden.....	71
4. Uji Kualitas Data.....	81
a. Pengujian Validitas	78
b. Pengujian Reliabilitas.....	80
5. Pengujian Asumsi Klasik.....	84
6. Regresi Linear Berganda.....	88
7. Uji Hipotesis	89
a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)	89
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	88
c. Koefisien Determinasi.....	90
B. Pembahasan	
1. Hipotesis H1	92
2. Hipotesis H2.....	92

3. Hipotesis H3.....	93
4. Hipotesis H4.....	95
BAB V KESIMPULAN..DAN..SARAN	
A. Kesimpulan	96
B. Saran	96

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Pra Survey Kinerja Karyawan PT. Softex Indonesia Medan.....	2
Tabel 1.2 Pra Survey Disiplin Kerja PT. Softex Indonesia Medan	4
Tabel 1.3 Pra Survey Kompetensi PT. Softex Indonesia Medan.....	6
Tabel 1.4 Penjualan PT. Softex Indonesia Medan Periode Juli-Desember 2020 (dalam jutaan rupiah).....	7
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu	47
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	54
Tabel 3.2 Definisi Operasional	55
Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert.....	55
Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin	69
Tabel 4.2 Karakteristik Usia	69
Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Akhir	70
Tabel 4.4 Karakteristik Masa Bekerja.....	70
Tabel 4.5 Kategori Penilaian Jawaban Responden	71
Tabel 4.6 Jawaban Responden Y1	72
Tabel 4.7 Jawaban Responden Y2	72
Tabel 4.8 Jawaban Responden Y3	73
Tabel 4.9 Jawaban Responden Y4	73
Tabel 4.10 Jawaban Responden X1.1	74
Tabel 4.11 Jawaban Responden X1.2	74
Tabel 4.12 Jawaban Responden X1.3	75
Tabel 4.13 Jawaban Responden X1.4	75
Tabel 4.14 Jawaban Responden X2.1	76
Tabel 4.15 Jawaban Responden X2.2	76
Tabel 4.16 Jawaban Responden X2.3	77
Tabel 4.17 Jawaban Responden X2.4	77
Tabel 4.18 Uji Validitas X1	82
Tabel 4.19 Uji Validitas X2	82
Tabel 4.20 Uji Validitas Y	82
Tabel 4.21 Uji Reliabilitas X1	83
Tabel 4.22 Uji Reliabilitas X2	83
Tabel 4.23 Uji Reliabilitas Y	83
Tabel 4.24 Kolmogrof Smirnoff	86
Tabel 4.25 Uji Multikolinieritas.....	86
Tabel 4.26 Regresi Linier Berganda	88
Tabel 4.27 Uji Parsial.....	89
Tabel 4.28 Uji Simultan	90
Tabel 4.29 Koefisien Determinasi.....	91
Tabel 4.30 Tipe Hubungan pada Uji Determinasi	92

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	53
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	66
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	85
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	85
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	87

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Setiap kesulitan selalu ada kemudahan. Setiap masalah pasti ada solusi

“

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

- Kedua orang tuaku dan saudari ku terima kasih atas limpahan doa dan kasih sayang yang tak terhingga dan selalu memberikan yang terbaik.
- Teman-teman Manajemen senasib, seperjuangan dan sepenanggungan, terima kasih atas semangat dan doa yang luar biasa.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Salah satu unsur di dalam perusahaan yang memegang peranan penting untuk kemajuan perusahaan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Salah satu indikator sumber daya manusia yang unggul dapat dilihat dari kinerjanya.

Pada dasarnya kinerja merupakan hasil dari proses kerja. Widodo (2015:131) memberikan penjelasan bahwa “Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang mengikut ukuran yang sesuai dengan pekerjaan yang dimaksudkan”. Kinerja menjadi ukuran keberhasilan kerja perorangan, kelompok, dan perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja adalah pekerjaan yang dicapai oleh individu sesuai dengan peranan atau tugas mereka dalam jangka waktu tertentu, yang dikaitkan dengan nilai atau piawaian tertentu dan organisasi di mana individu tersebut bekerja.

Tabel 1.1
Pra Survey Kinerja Karyawan PT Softex Indonesia Medan

Pernyataan Variabel Kinerja	Alternatif Jawaban			
	Ya		Tidak	
	F	%	F	%
Karyawan selalu tepat waktu datang ketempat kerja.	13	43,3%	17	56,6%
Karyawan pernah melakukan kesalahan dalam bekerja.	15	50%	15	50%
Hasil pekerjaan karyawan selalu mencapai target perusahaan.	12	40%	18	60%
Karyawan memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang Ia lakukan	11	36,6%	19	63,3%
Total	30 Responden			

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan gambaran tingkat kinerja yang ada dalam perusahaan banyak yang menjawab tidak setuju seperti pernyataan Karyawan selalu tepat waktu datang ketempat kerja. Sebanyak 43,3% yang menjawab setuju dan sebanyak 56,6% yang menjawab tidak setuju, dimana jarak tembus tempat tinggal ke tempat kerja memakan jarak sangan jauh sehingga mengakibatkan karyawan sering terlambat. Karyawan pernah melakukan kesalahan dalam bekerja. Sebanyak 50% menjawab setuju dan 50% lagi menjawab tidak setuju, sebagaimana karyawan pernah melakukan kesalahan baik ringan ataupun berat sesuai dengan kesulitan pekerjaanya. Hasil pekerjaan karyawan selalu mencapai target perusahaan. Sebanyak 40% menjawab setuju dan 60% menjawab tidak setuju. Dalam pekerjaanya keryawan ditekan dengan target yang melebihi kemampuan karyawan. Karyawan memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang Ia lakukan sebanyak 36,6% menjawab setuju dan 63,3% menjawab tidak setuju, kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan mengakibatkan pengetahuan tentang pekerjaannya kurang.

Mendorong agar para karyawan mau bekerja untuk menghasilkan kinerja yang terbaik, harus memperhatikan hal-hal yang menjadikan kerja tersebut maksimal. Salah satunya adalah dipatuhinya disiplin kerja. Proses kerja yang dilakukan karyawan tidak akan memberikan hasil sesuai standar yang berlaku apabila dalam proses kerja karyawan tidak disiplin mematuhi standar kerja yang berlaku bahkan cenderung *indisipliner* (tidak patuh pada ketentuan). Jika hal itu terjadi maka kinerja yang dihasilkan tidak efektif.

Artinya hasil kinerjanya tidak memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan.

Disiplin tidak hanya dilihat dari kepatuhan karyawan pada hal-hal yang berhubungan dengan kualitas kehadiran, absensi, dan keterlambatan, tetapi lebih luas dari itu. Selain disiplin pada jam kehadiran (absensi), tetapi juga disiplin terhadap ketentuan (prosedur) kerja, disiplin terhadap koordinasi kerja, disiplin terhadap pencapaian kualitas kerja, dan sebagainya. Kesemuanya itu menjadi sebuah satu kesatuan pencapaian kinerja individual (karyawan) dan kinerja perusahaan. Komitmen terhadap disiplin kerja dari setiap karyawan, merupakan hal yang perlu dibudayakan dalam aktivitas perusahaan. Dan manajemen perusahaan perlu untuk mendorong tumbuhnya budaya tersebut. Dengan demikian, komitmen disiplin kerja tertuju pada dipatuhinya disiplin kerja merupakan salah satu jaminan pencapaian kinerja yang maksimal.

Tabel 1.2
Pra Survey Disiplin Kerja PT Softex Indonesia Medan

Pernyataan Variabel Disiplin Kerja	Alternatif Jawaban			
	Ya		Tidak	
	F	%	F	%
Saya merasakan bahwa pemimpin dapat dijadikan teladan dan acuan oleh orang bawahannya.	9	30%	21	70%
Saya merasakan keadilan kepemimpinan telah diterapkan dengan betul kepada institusi.	11	36,6%	19	63,3%
Saya setuju hukuman yang dikenakan juga mempengaruhi baik / buruknya disiplin pekerja.	15	50%	15	50%
Saya merasakan pemimpin yang berani bertindak dengan tegas menjatuhkan hukuman akan diakui oleh bawahan mereka untuk kepemimpinan.	13	43,3%	17	56,6%
Total	30 Responden			

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan gambaran Pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Sebanyak 30% yang menjawab setuju dan sebanyak 70% yang menjawab tidak setuju, banyak karyawan menganggap pemimpin kurang kompeten untuk dijadikan teladan dalam bekerja, keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi. Sebanyak 36,6% menjawab setuju dan 63,3% lagi menjawab tidak setuju, pimpinan perusahaan tidak adil kepada sebahagian karyawan, Sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai. Sebanyak 50% menjawab setuju dan 50% menjawab tidak setuju. Disini karyawan melihat dari sikap pemimpin yang tidak bisa adil kepada karyawan dan tidak bisa dijadikan teladan maka karyawan ragu ragu, Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. sebanyak 43,3% menjawab setuju dan 56,6% menjawab tidak setuju. ketidaktegasan pimpinan mengakibatkan sebahagian karyawan yang kena sanksi saja.

Disiplin kerja penting dalam bekerja, agar dapat tertib, dan patuh dalam melaksanakan pekerjaan. sekiranya pekerja tidak mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh Perusahaan, pekerja tersebut akan dikenakan denda sesuai dengan pelanggaran yang telah dilakukan. Mempunyai disiplin kerja boleh memberi kesan kepada kehidupan peribadi pekerja yang mempengaruhi Perusahaan. pelaksanaan disiplin kerja akan membantu mendidik pekerja untuk mematuhi dan mematuhi peraturan, prosedur, dan aturan yang ada dalam sebuah perusahaan. sekiranya pekerja berjalan dengan betul dan betul

mengikuti prosedur, maka prestasi pekerja akan mendapat hasil yang maksimum.

Pencapaian kinerja karyawan dan kinerja perusahaan juga dapat dipengaruhi oleh faktor kompetensi yang dimiliki karyawan. Kompetensi yang memadai dari seorang karyawan akan lebih menjamin pencapaian kualitas kinerja secara individual. Menurut Wibowo (2019:272) “Kompetensi menunjukkan ciri-ciri pengetahuan dan kemahiran yang dimiliki atau diperlukan oleh setiap individu yang membolehkan mereka melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan berkesan dan meningkatkan standard kualiti profesional dalam pekerjaan mereka”.

Tabel 1.3
Pra Survey Kompetensi PT Softex Indonesia Medan

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Persentase	
				Setuju	Tidak Setuju
1	Saya mempunyai pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer, dll.	12	18	40%	60%
2	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik	15	15	50%	50%
3	Dengan kemahiran yang ada, saya dapat bekerjasama dengan rakan sekerja	11	19	36,6%	63,3%
4	Dengan kemahiran yang saya ada, saya dapat mengerjakan tugas	8	22	26,6%	73,3%
Total		30		100%	

Sumber: Data Diolah Peneliti 2020

Dilihat dari tabel 1.3 menjelaskan bahwa pernyataan, Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer, dll yang menjawab tidak setuju 60% dan yang setuju 40 %, Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang menjawab tidak setuju 50% dan yang menjawab setuju 50%, Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja, 63,3% yang

menjawab tidak setuju dan yang setuju 36,6% dan terakhir Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu mengerjakan tugas sebanyak 73,3% yang menjawab tidak setuju dan yang setuju 26,6%.

Kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan khususnya di bidang kerjanya menjadi sebuah kebutuhan yang harus segera direalisasikan, karena perusahaan/manajemen sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki kompetensi dalam mendukung kelancaran dan kualitas kerjanya. Dengan demikian manajemen perusahaan bermaksud melalui kompetensi yang dimiliki karyawan akan lebih memudahkan bagi manajemen mencapai tujuan perusahaan yang sesungguhnya melalui kinerja karyawan yang memiliki kompetensi tersebut.

Implementasi pencapaian kinerja di PT. Softex Indonesia Medan mengalami beberapa hambatan. Informasi melalui pra survey terhadap karyawan PT. Softex Indonesia Medan diperoleh fenomena bahwa beban kerja karyawan dirasa semakin berat, terutama dengan target-target kerja yang diberikan manajemen perusahaan. Contoh fenomena ini tergambar dari pencapaian target penjualan yang tidak tercapai selama 6 bulan berturut-turut di tahun 2020. Gambaran kondisi tersebut ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 1.4.
Penjualan PT Softex Indonesia Medan
Periode Juli-Desember 2020 (dalam jutaan rupiah)

Bulan	Target	Realisasi	Capaian
Juli	812	798	98,27%
Agustus	826	801	96,97%
September	851	804	94,47%
Oktober	898	818	91,09%
Nopember	978	832	85,07%
Desember	1.124	844	75,08%
Total	5.489	4.897	89,21%
Rata-Rata	914,8	816,16	89,20%

Sumber : PT Softex Indonesia Tahun 2020 (data diolah)

Berdasarkan tabel penjualan di atas, menunjukkan peningkatan target yang konsisten meningkat. Namun rata-rata pencapaian target hanya 89,20% selama 6 bulan. Tercapainya target rata-rata hanya 89,20% (tidak pernah mencapai 100%) dikarenakan karyawan merasa terbebani dengan target penjualan yang terus meningkat. Karyawan merasa beban target yang terus meningkat, namun distribusi target penjualan tidak merata kepada masing-masing karyawan, sehingga karyawan cenderung bekerja tidak lagi mengikuti disiplin kerja yang berlaku di bidang penjualan. Dengan kata lain, karyawan berani melanggar ketentuan untuk meningkatkan penjualan. Dari gambaran tersebut sudah dipastikan kualitas kinerja akan mengalami gangguan, terutama dalam pencapaian target kerja.

Sebagian karyawan berpendapat, meningkatnya target penjualan atau sasaran kerja perusahaan tidak diikuti dengan upaya peningkatan skill dan pengetahuan strategi penjualan dari manajemen. Hal ini menyebabkan karyawan mengalami kendala memasarkan produk ke konsumen. Pengarahan yang diberikan kepada karyawan mayoritas terfokus pada peningkatan target penjualan dan angka pencapaian target. Sedikit sekali memecahkan permasalahan kendala di lapangan, ataupun arahan membangun strategi pemasaran di lapangan dan solusinya sebagai modal bagi karyawan menjerat konsumen dan calon konsumen. Karyawan hanya menjalankan tugas dengan keterbatasan kemampuan, pengetahuan, dan skill yang dimiliki selama ini. Artinya tidak ada tambahan pengetahuan, skill, dan strategi yang diberikan manajemen melalui pelatihan khusus untuk meningkatkan kompetensi karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan di atas, peneliti berminat untuk melakukan kajian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Softex Indonesia Medan”

B. Identifikasi Dan Batasan Persoalan

1. Identifikasi Persoalan

Berdasarkan latar belakang persoalan, maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Tidak adil dalam distribusi target kerja, berdampak pada kecenderungan sebagian karyawan tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya untuk pencapaian target kerja.
- b. Minimnya pendidikan dan pelatihan untuk karyawan, menyebabkan minimnya pengetahuan dan skill karyawan mengatasi permasalahan dalam menjalankan tugasnya.
- c. Kinerja karyawan menurun dapat dilihat dari menurunnya target penjualan yang dicapai karyawan.

2. Batasan masalah

buat menghindari perbincangan yang terlalu luas, jua disebabkan oleh keterbatasan saat, energi, serta pengetahuan penulis, peneliti ini hanya terbatas pada pembahasan pengaruh Disiplin Kerja serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Softex Indonesia Medan.

C. Rumusan persoalan

berasal dilema diatas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Softex Indonesia Medan ?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Softex Indonesia Medan ?
3. Apakah disiplin kerja serta kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Softex Indonesia Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun yang tujuan penelitian ialah:

- a. Mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Softex Indonesia Medan.
- b. Mengetahui serta menganalisa secara parsial pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Softex Indonesia Medan.
- c. Mengetahui serta menganalisa secara simultan pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Softex Indonesia Medan.

2. Manfaat penelitian

Adapun beberapa manfaat penelitian ini yang diharapkan ialah:

a. Penulis sendiri

buat menambah pengetahuan, wawasan, pemahaman bagi penulis di bidang Manajemen asal Daya manusia, khususnya dalam aplikasi disiplin kerja, kompetensi karyawan, dan kinerja karyawan.

b. Bagi Akademisi.

menjadi acuan, perbandingan dan referensi bagi mahasiswa lainnya pada melakukan penelitian ilmiah menggunakan topik yang sama pada masa yg akan tiba.

c. Bagi para praktisi.

bisa sebagai pertimbangan serta masukan bagi manajemen perusahaan buat mengevaluasi kinerja perusahaan, khususnya dalam menegakkan disiplin kerja dan peningkatan kompetensi karyawan, buat pencapaian kinerja karyawan serta kinerja perusahaan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian yang dijadikan menjadi pedoman pada penelitian ini ialah penelitian yg dilakukan oleh Rizky Angga Saputra (2017) berasal Universitas Maritim Raja Ali Haji, dengan judul penelitian imbas Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompetensi, serta Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai kantor di Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. Beberapa disparitas yang ditemukan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah menjadi berikut:

1. Variable penelitian: penelitian terdahulu memakai 4 (empat) variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), Kompetensi (X3) serta Motivasi (X4) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja pegawai (Y). Sedangkan penelitian ini menggunakan dua (dua) variabel bebas yaitu Disiplin kerja (X1), serta Kompetensi (X2) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y).

2. Jumlah Observasi/Sampel (n): penelitian terdahulu memakai sampel yang berjumlah 86 karyawan. Sedangkan penelitian ini memakai sampel yang berjumlah 52 Karyawan.
3. waktu Penelitian: penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2020.
4. Lokasi Penelitian: lokasi penelitian terdahulu bertempat di kantor X. penelitian ini dilakukan di PT. Softex Indonesia Medan.

BAB II

TIJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Perusahaan menyadari pentingnya pengelolaan asal..Daya..insan yg..memiliki kinerja yang..baik. dengan kinerja yang optimal maka diharapkan karyawan mampu menyampaikan kontribusi bagi perusahaan supaya bisa mencapai target dan tujuan yg direncanakan perusahaan. Kinerja merupakan hasil yg dicapai oleh pekerja dalam menjalankan tugas mereka di perusahaan. Setiap pekerja berharap dapat menghasilkan kinerja yang baik. berdasarkan Mangkunegara (2011:67), kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (kinerja kerja atau pencapaian sebenar yang dicapai oleh seorang). Pengertian kinerja merupakan akibat asal kualiti dan kuantiti yang dicapai oleh seseorang pekerja dalam menjalankan tugas sinkron menggunakan tanggungjawab yg diberikan kepadanya.

Selanjutnya definisi kinerja diperkuat menggunakan Sedarmayanti (2012:260) yg menyatakan bahawa prestasi artinya yang akan terjadi kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekumpulan orang dalam organisasi, sesuai menggunakan kewajiban dan tanggungjawab masing-masing, buat mencapai tujuan organisasi yg berkenaan secara sah, tidak melanggar undang-undang serta sesuai menggunakan moral atau etika.

berdasarkan Rivai (2012:187) kinerja merupakan akibat atau termin kejayaan seseorang secara keseluruhan pada jangka waktu tertentu pada menjalankan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, mirip yang akan terjadi kerja, tujuan atau tujuan standar, atau kriteria yang sudah dipengaruhi yang sudah disepakati beserta. Jadi, berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi artinya sesuatu yg bisa dicapai sang pekerja sesuai kemampuan kerja mereka pada menjalankan tugas.

Hasibuan (2012) beropini bahwa kinerja adalah hasil kerja yg dicapai oleh seorang pada melaksanakan tugas yg diberikan kepadanya berdasarkan kemahiran, pengalaman, serta kesungguhan dan waktu. Selanjutnya Dolphina (2012). berpendapat bahwa prestasi seseorang merupakan berukuran sejauh mana seseorang itu berjaya pada menjalankan tugasnya.

berdasarkan Thoyib (2012) kinerja sering diklaim menjadi kinerja atau akibat yg ditakrifkan menjadi apa yg dihasilkan sang individu pekerja. Prestasi ditentukan sang prestasi organisasi itu sendiri yg merangkumi pembangunan organisasi, rancangan pampasan, sistem komunikasi, gaya pengurusan, struktur organisasi, asas dan prosedur. dari Robbins (2013) kata lain asal kinerja merupakan human output yang dapat diukur berasal produktivitas, absensi, turnover, citizenship, serta satisfaction.

Selanjutnya dari Thoyib (2012) kinerja pada individu disebut menggunakan job performance, work outcomes, task performance.

Berikutnya dari Brahmasari (2014). kinerja adalah pencapaian organisasi yg boleh berupa output kuantitatif atau kualitatif, kreativiti, fleksibiliti, atau masalah lain yg dikehendaki oleh organisasi.

Kinerja artinya proses bagaimana kerja berlaku buat mencapai hasil kerja. tetapi karya itu sendiri pula memberikan kinerja. hasil kerja yg dihasilkan tadi adalah signal yg menyampaikan informasi sebanyak apa kinerja tersebut memberi nilai keberhasilan bagi seorang (individu) dan bagi perusahaan. Kualitas kinerja individu tadi diperoleh melalui proses kerja yang panjang. buat menghasilkan kinerja yg berkualitas berasal seorang karyawan, maka yang primer merupakan kualitas berasal karyawan itu sendiri, apakah mempunyai kompetensi yang memadai, kemampuan dan skil yang teruji serta sebagainya. Bukan hanya itu saja, dalam membentuk kinerja yang berkualitas harus dibarengi menggunakan baku dan tata cara kerja yg wajib dipedomani. merupakan proses kerja yang dilakukan mengikuti tahapan-tahapan dan ketentuan yang mengaturnya.

pada dasarnya kinerja merupakan akibat kerja. mirip yang didefinisikan sang Widodo (2015) "Kinerja artinya hasil yang dicapai oleh seorang mengikut berukuran yang sesuai menggunakan pekerjaan yg bersangkutan". Sedangkan kinerja menurut Sutrisno (2013:170) merupakan pekerjaan yang dapat dicapai sang seseorang atau sekumpulan orang pada organisasi sinkron menggunakan kewajiban serta tanggungjawab masing-masing buat mencapai tujuan organisasi yg

bertujuan secara sah, tidak melanggar peraturan, dan sesuai dengan moral serta etika .

Kinerja sebagai berukuran keberhasilan kerja perorangan, kelompok, dan perusahaan secara keseluruhan. Kinerja seorang/gerombolan orang sebenarnya bertujuan buat pencapaian serta mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Perencanaan yg matang dibarengi dengan monitoring pelaksanaan yang ketat, akan memberi peluang pencapaian keberhasilan visi dan misi, serta tujuan perusahaan tadi.

berdasarkan pendapat asal para ahli pada atas, maka bisa disimpulkan bahwa yg dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah mirip yg dikemukakan oleh Widodo (2015) yaitu kinerja adalah yang akan terjadi yang dicapai sang seseorang mengikut piawaian yg berlaku buat pekerjaan yang dimaksudkan.

b. penilaian Kinerja

Kinerja karyawan wajib diukur agar bisa dinilai apakah kinerja sudah sesuai dengan standard yang diperlukan sang perusahaan. dengan adanya penilaian maka diperlukan kinerja karyawan dapat terukur sehingga memudahkan perusahaan pada melakukan evaluasi. diperlukan metode assesment yg objektif buat menilai hasil kerja karyawan tadi, sehingga dihasilkan pemeringkatan prestasi kerja karyawan yg objektif jua. penilaian kinerja karyawan ini memang sangat diharapkan. Hal ini dilakukan buat mengetahui lebih kentara progres kerja karyawan serta

keberhasilan perusahaan pada mengelola sumber daya insan yg tersedia. apabila penilaian kinerja karyawan lebih tak jarang dilakukan, maka akan diperoleh fungsinya bagi poly pihak. Bagi pihak Manajer, akan mempunyai kesempatan lebih baik buat menjaga produktivitas, sedangkan bagi bawahan akan menerima pengetahuan yang up-date ihwal kinerjanya, kebutuhan pengembangan dan konteks pekerjaan yg berubah.

menurut Widodo (2015:136) mengungkapkan “evaluasi kinerja adalah proses melihat yang akan terjadi kerja peribadi di organisasi melalui instrumen evaluasi prestasi. di dasarnya, evaluasi kinerja artinya evaluasi kinerja kerja dengan membandingkannya menggunakan standard evaluasi standard. Sedangkan menurut Schuler dalam Widjanarko (2019:57) mengemukakan bahwa "evaluasi kinerja artinya sistem formal serta terstruktur yang mengukur, menilai serta mensugesti sifat, tingkah laris serta yang akan terjadi yang berkaitan dengan pekerjaan termasuk tahap ketidakhadiran."

evaluasi kinerja yang baik, tidak hanya dilihat asal yang akan terjadi yg diperoleh, tetapi jua dilihat berasal proses karyawan menyelesaikan pekerjaan tersebut. Proses kerja jua perlu ditinjau, sebab pada menjalankan proses kerja terlibat pada dalamnya prosedur yg wajib diikuti, sikap kejujuran, pengetahuan, koordinasi, dan sebagainya yg kesemuanya itu akan memilih kinerja yg didapatkan secara kualitas juga kuantitas.

berdasarkan pendapat asal para pakar pada atas, maka bisa disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan evaluasi kinerja pada penelitian ini merupakan seperti yg dikemukakan sang Widodo (2015) bahwa evaluasi kinerja merupakan proses menilai kerja peribadi pada organisasi melalui instrumen evaluasi kinerja.

c. Indikator Kinerja

Kinerja karyawan perlu diukur secara efektif supaya perusahaan bisa melakukan penilaian supaya terjadi perbaikan kinerja yg lebih baik. Indikator kinerja bisa menjadi indera ukur menilai apakah karyawan memiliki kinerja yg baik sehingga bisa menjadi tolak ukur dalam memberikan kompensasi yg layak bagi karyawan sinkron dengan kinerja yg dihasilkannya.

Keberkesanan serta kecekapan sangat penting dalam pencapaian kinerja. Kualitas dan kuantitas kinerja yang dihasilkan tetapi tak efektif dan tidak efisien, maka kinerja yang didapatkan tersebut belum bisa dikatakan baik. Efektivitas kinerja sangat perlu sebab diukur pada ketepatan pencapaian kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan kinerja yang efisien tidak terjadi pemborosan pada pencapaian kinerja tadi. Bagi seseorang pekerja (karyawan) yang tidak memiliki sense of efektif serta efisiensi, maka proses kerja yg dilakukan membentuk kinerja yg berhasil asal sisi tanggung jawab tugas, namun tidak asal sisi efektif serta efisien. Perusahaan akan lebih memilih kinerja pegawai yg efektif serta efisien berasal pada yang mengabaikan prinsip tersebut.

poly faktor yg dapat mengukur keberhasilan kualitas kinerja pegawai. Beberapa ahli mengungkapkan bahwa indikator dan faktor kinerja dirujuk/dinilai sinkron menggunakan kebutuhan perusahaan bersangkutan. dari Torang (2013:75) beberapa indikator kinerja merupakan menjadi berikut:

1) Individual

meliputi hal yg terkait dengan kemampuan personal, kekuatan memotivasi diri, dan latar belakang pendidikan.

2) Psikologis

meliputi beberapa hal yang terkait dengan perilaku (attitude) dan karakter (personality) karyawan pada menjalankan tugas dan tanggungjawab mereka sebagai sebahagian daripada organisasi.

3) Organisasi

mencakup beberapa hal yang terkait dengan gaya kepemimpinan, hadiah penghargaan, serta distribusi kiprah yg jelas kepada setiap individu.

Sedangkan Minner pada Sutrisno (2013:172) mangambarkan secara umum beberapa indikator kinerja seorang, yaitu :

1) Kualitas yang dihasilkan

mengungkapkan mengenai jumlah kesalahan, masa, dan ketepatan dalam melaksanakan tugas

dua) Kuantitas yg didapatkan

Berkenaan dengan berapa banyak produk atau perkhidmatan yg dapat dihasilkan

tiga) waktu kerja yang diharapkan

Terangkan berapa poly ketidakhadiran, kelewatan, serta bertahun-tahun kerja yg dilakukan sang seseorang

4) kerja sama

Terangkan bagaimana seorang membantu atau menghalang perjuangan rakan sekerja

sesuai petunjuk kinerja tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa individu yg mempunyai kinerja yg baik, apabila karyawan tadi berhasil memenuhi aspek-aspek keberhasilan kinerja sesuai dengan target atau rancangan yang telah ditetapkan oleh organisasi. dengan demikian secara individual seseorang tersebut sudah membagikan fungsi dan kiprahnya pada organisasi dengan menghasilkan kinerja individual yang baik dan berguna bagi pihak lain.

sesuai pendapat pakar di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah pendapat yang dikemukakan oleh Minner dalam Sutrisno (2013) yg menyatakan bahwa indikator kinerja adalah : kualitas, kuantitas, ketika dan kerja sama.

d. Faktor-faktor yg mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan bisa dipengaruhi sang beberapa faktor asal eksternal maupun internal. Perusahaan harus dapat menyampaikan stimulus yg efektif supaya bisa mendorong dan meningkatkan kinerja

karyawan. dengan kinerja yg baik diperlukan karyawan bisa menyampaikan kontribusi bagi pencapaian perusahaan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja. Faktor-faktor yg mempengaruhi pencapaian pekerjaan yg baik. dari Sedarmayanti (2012:260) menggambarkan faktor-faktor kinerja adalah sebagai berikut:

1) Faktor kepemimpinan, termasuk aspek kualiti manajer dan ketua tim selalu memberi dorongan, semangat, arahan serta sokongan kerja pada pekerja.

dua) Faktor tim, termasuk kualiti sokongan dan semangat yang diberikan sang rakan kerja pada satu pasukan, kepercayaan pada sesama ahli pasukan, kekompakan serta kedekatan anggota tim.

3) Faktor sistem, termasuk sistem kerja, kemudahan kerja atau infrastruktur yg disediakan sang organisasi, proses organisasi, serta budaya prestasi dalam organisasi.

4) Faktor kontekstual (situasional), termasuk tekanan dan perubahan lingkungan.

Disamping itu, menurut Mangkunegara (2011) faktor-faktor yang menghipnotis kinerja karyawan merupakan:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologi, kemampuan pekerja terdiri daripada kemampuan berpotensi (IQ) dan kemampuan realiti (Pengetahuan + Kemahiran). Ini bermaksud bahwa pekerja yang memiliki IQ di atas homogen-homogen (IQ 110-120) menggunakan pendidikan yg mencukupi buat kedudukan mereka serta mahir dalam melakukan kerja harian akan lebih simpel buat

mencapai pencapaian yg diperlukan.oleh itu, pekerja perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai menggunakan pengetahuan mereka.

2) Motivasi

Terbentuk berasal perilaku pekerja di kantor. Motivasi merupakan syarat buat menggerakkan pekerja sendiri buat mencapai matlamat organisasi (tujuan kerja).

menurut Sedarmayanti (2012) menggambarkan faktor-faktor yg menghipnotis kinerja diantaranya:

1) perilaku mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja).

sikap mental yg mesti dimiliki sang pekerja akan menghipnotis prestasi kerja mereka. sikap mental yang boleh mempengaruhi prestasi pekerja merupakan motivasi kerja, disiplin kerja serta etika kerja sang seorang pekerja.

2) Pendidikan.

Pendidikan pekerja mensugesti pekerja. meningkat pendidikan pekerja, meningkat prestasi.

tiga) Ketrampilan.

Pekerja yang mempunyai kepakaran akan mempunyai prestasi yg lebih baik daripada pekerja yang tidak mempunyai kemahiran.

4) Kepemimpinan.

Kepimpinan pengurus mensugesti prestasi pekerja mereka. Pengurus yg memiliki kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan prestasi pekerja bawahannya.

lima) tingkat penghasilan.

termin pendapatan pekerja memberi kesan terhadap prestasi pekerja. Pekerja akan termotivasi buat menaikkan prestasi mereka sekiranya memiliki pendapatan yg sesuai.

6) Lingkungan kerja.

Persekitaran kerja yang aman serta selesa akan dapat menaikkan prestasi pekerja.

7) Komunikasi.

Pekerja serta pengurus mesti sentiasa mewujudkan komunikasi yg harmoni dan baik. dengan komunikasi yg baik, dia akan memudahkan aplikasi tugas syarikat.

8) sarana pra sarana.

Syarikat mesti menyediakan kemudahan atau infrastruktur yg dapat menyokong prestasi pekerja.

9) Kesempatan berprestasi.

Kewujudan peluang pencapaian pada syarikat dapat memotivasi pekerja buat sentiasa mempertinggi prestasi.

dalam mencapai kinerja yang baik, ada 3 kelompok variabel yg mensugesti sikap kerja serta kinerja, yaitu;

1) Variabel individu yg merangkumi; Keupayaan dan kemahiran, latar belakang keluarga, tahap sosial, pengalaman, umur, etnik, jantina

dua) Variabel organisasi yang merangkumi, diantaranya; sumber, kepemimpinan, Ganjaran, Struktur, Reka bentuk pekerjaan.

tiga) Variabel psikologis yg merangkumi, Persepsi, perilaku, keperibadian, pembelajaran, motivasi Suardi (2018).

dua. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Perusahaan yg maju serta unggul mempunyai asal daya manusia yang kompetitif. Karyawan yang kompetitif dapat ditinjau dari taraf disiplin karyawan pada bekerja. menggunakan adanya kedisiplinan maka semua tugas dan tanggung jawab dapat diselesaikan dengan efektif, efisien dan sesuai dengan aturan atau standard operational procedural sebagai akibatnya terbebas asal kesalahan dan kecelakaand alam bekerja.

Disiplin merupakan perilaku, tingkah laku serta tindakan sinkron menggunakan peraturan syarikat, baik yg ditulis juga yg tidak ditulis. Peraturan yang dimaksud mencakup kehadiran, dan pulang lebih awal. Jadi ini adalah sikap disiplin pekerja yg perlu ditangani menggunakan baik sang pihak pengurusan.

menurut Nitisemito (2014), disiplin adalah tindakan pengurusan buat mendorong anggota organisasi buat memenuhi tuntutan pelbagai kegunaan ini. Tanpa disiplin yang baik, sukar bagi organisasi untuk mencapai hasil yg optimum. Disiplin mesti ditegakkan pada organisasi syarikat, kerana tanpa sokongan disiplin pekerja yg baik, sukar bagi syarikat buat mewujudkannya. oleh itu, disiplin merupakan kunci kejayaan syarikat dalam mencapai matlamatnya.

banyak yg mengungkapkan disiplin ini, pekerja selalu tiba dan kembali sempurna di waktunya. Pendapat itu artinya satu-satunya yang dituntut sang organisasi. sang itu, disiplin bisa dijelaskan menjadi tingkah laris bertulis atau tidak bertulis. Hasibuan (2018).

Disiplin kerja bisa dijelaskan sebagai sikap hormat, hormat, taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yg tidak tertulis dan bisa melaksanakannya serta tak bisa menghindari eksekusi Bila beliau melanggar tugas dan kewajiban yg diberikan kepadanya. Ramadhani (2013). ad interim itu, berdasarkan Rivai (2015), Disiplin artinya fungsi operasi HRD yang paling penting, kerana semakin baik disiplin pekerja di syarikat, meningkat prestasi yg bisa dicapai. Rivai (2015).

Disiplin pekerja ialah tingkah laris seseorang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja atau disiplin yang terdapat artinya perilaku, tindakan dan tindakan yg sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis juga yang tidak tertulis Sutrisno (2019). Disiplin kerja ialah tanda aras yg dipergunakan sang pengurusan buat berkomunikasi dengan pekerja sebagai akibatnya mereka bersedia membarui tingkah laku mereka serta menjadi perjuangan untuk menaikkan kesedaran serta kesediaan seorang buat mematuhi seluruh peraturan dan tata cara sosial syarikat yang berlaku Rivai (2016). Definisi disiplin lain artinya mekanisme yg membetulkan atau menghukum kerana melanggar peraturan atau prosedur. Simamora (2018).

Disiplin adalah impian serta kesedaran untuk mematuhi peraturan organisasi dan tata cara sosial. oleh itu, disiplin ialah kaedah krusial buat mencapai matlamat, oleh itu disiplin adalah bahagian pengurusan yang sangat krusial. Pengurusan pada pelaksanaannya memerlukan disiplin dari seluruh anggota organisasi. Disiplin jua dikatakan menjadi kaedah

melatih dan mendidik warga mengenai peraturan sehingga ada kepatuhan serta supaya mereka bisa berjalan menggunakan teratur dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai indera berkomunikasi menggunakan pekerja sebagai akibatnya pekerja bersedia bertindak seperti yg disarankan oleh atasan mereka dan sinkron menggunakan peraturan perusahaan yg ditetapkan.

Menegakkan disiplin ialah penting bagi syarikat, kerana disiplin mengandungi peraturan yg mesti dipatuhi sang pekerja. menggunakan disiplin dibutuhkan menjadikan kerja seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dicermati menjadi sesuatu yang berguna, baik buat organisasi serta juga pekerja. Bagi organisasi, kewujudan disiplin kerja akan memastikan ketertiban dipelihara dan pelaksanaan tugas berjalan lancar, sehingga hasil yg optimum diperoleh. sementara itu, pekerja akan memiliki suasana kerja yg menyenangkan sebagai akibatnya dapat mempertinggi semangat mereka pada menjalankan pekerjaan mereka. oleh itu, pekerja bisa menjalankan tugas mereka menggunakan penuh kesedaran serta bisa menyebarkan energi serta minda mereka sebanyak mungkin buat merealisasikan matlamat organisasi. ada dua jenis bahagian disiplin Sasmita (2012). itu dia:

- 1) Disiplin yg dikenakan sendiri adalah disiplin diri. Disiplin yang tiba asal diri sendiri yg intinya merupakan tindak balas spontan kepada pemimpin yg berkebolehan dan semacam dorongan dalam dirinya yang bermaksud impian serta kesediaan buat melakukan apa yg sesuai dengan kehendak gubahan.

dua) Disiplin perintah ialah disiplin yg diperintahkan. Disiplin 11 yang dari dari kekuatan yg diakui dan menggunakan cara angker buat menerima aplikasi menggunakan tindakan yg diinginkan yang dinyatakan melalui norma, peraturan tertentu. dalam bentuknya yang melampau, "disiplin perintah" memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan undang-undang.

pada dasarnya, disiplin yg ditemukan dalam keseharian adalah bentuk ketaatan terhadap hukum buat membawa orang pada keteraturan. pada konteks organisasi/perusahaan disiplin kerja merupakan ketaatan di hukum yg berlaku lisan juga goresan pena. Disiplin kerja dalam organisasi wajib ditumbuhkembangkan menjadi sebuah kebiasaan (budaya) yang mengajarkan semua anggota organisasi terbiasa melakukannya, serta bukan lagi menjadi sebuah keterpaksaan. Kepatuhan terhadap disiplin khususnya disiplin kerja merupakan sebuah prestasi yang akan membawa di arah tertib administrasi, tertib di tahapan serta prosedur kerja, tertib pada antisipasi risiko, dan ketertiban lainnya. Disiplin kerja harus dimiliki dan terus ditingkatkan oleh masing-masing langsung pada perusahaan. Peningkatan kualitas disiplin kerja yang membudaya mengklaim kualitas kinerja seseorang. Disiplin kerja merujuk di upaya menghindari tindakan indiscipliner, tindakan kecurangan, serta tindakan negatif lainnya yg dapat merugikan perusahaan asal sisi finansial juga dari sisi non finansial.

Pengertian disiplin kerja berdasarkan Sutrisno (2016:87) "Disiplin kerja sebagai kekuatan yg berkembang pada tubuh pekerja dan menyebabkan

pekerja secara sukarela beradaptasi menggunakan keputusan, peraturan, serta nilai kerja serta tingkah laku ". sementara itu, Singodimejo pada Sutrisno (2016: 86) menyatakan bahawa "disiplin kerja artinya keadaan yg teratur, dengan anggota organisasi berkelakuan sewajarnya dan melihat peraturan organisasi sebagai tingkah laku yang bisa diterima".

Disiplin kerja semestinya mencerminkan tingkah laku yg berkesan wajib diarahkan di tingkah laku serta bukan pada pekerja secara peribadi, kerana alasan disiplin artinya buat menaikkan prestasi. Penegakan disiplin kerja yang maksimal berasal para anggota organisasi (karyawan), maka secara pribadi memberi pengaruh di peningkatan produktivitas dan kinerja. di akhirnya, hasil kinerja tersebut akan membawa akibat bukan sahaja buat syarikat / organisasi tetapi jua buat pekerja itu sendiri. Ini akan menghipnotis prestasi pekerja yg seterusnya akan menaikkan kerjaya pekerja yang berkenaan.

berdasarkan pendapat para ahli pada atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian disiplin kerja dalam penelitian merupakan seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016) bahwa disiplin adalah suatu syarat yg tertib, dengan anggota organisasi yg berperilaku sepantasnya serta memandang peraturan-peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima.

b. Indikator Disiplin Kerja

buat menilai serta melihat tingkat disiplin kerja karyawan maka perlu ditinjau beberapa indikator disiplin kerja. menggunakan adanya indikator disiplin kerja maka perusahaan dapat melakukan evaluasi

disiplin kerja karyawan sehingga memudahkan melakukan penilaian terkait dengan kebijakan perusahaan dalam rangka menaikkan kinerja karyawan.

Kualitas disiplin kerja seseorang karyawan bisa dilihat berasal kepatuhannya terhadap ketentuan/hukum yang dirumuskan perusahaan, terutama pada ketika aplikasi tugas dan tanggung jawabnya, termasuk pemanfaatan waktu kerja. Mengukur kualitas disiplin kerja tadi bisa dilakukan dengan berbagai pendekatan, tergantung berasal aspek mana disiplin tersebut dievaluasi. Melalui pendekatan atau indikator tersebut akan tergambar jelas kualitas disiplin kerja karyawan pada menjalankan tugas serta tanggung jawabnya.

berdasarkan Hasibuan (2012:210) menjelaskan beberapa indikator disiplin kerja, sebagai berikut:

1) Tujuan serta Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mensugesti taraf kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai wajib kentara serta ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan

2) Teladan Pemimpin

model pemimpin memainkan peranan yang sangat krusial dalam menentukan disiplin pekerja, kerana pemimpin dijadikan teladan serta teladan sang orang bawahannya. Pekerja yg mematuhi peraturan kerja tidak akan mengabaikan prosedur kerja serta akan selalu mengikuti pedoman kerja yg ditetapkan oleh syarikat.

3) Balas Jasa

Imbuhan juga mensugesti disiplin pekerja, kerana imbuhan akan memberi kepuasan dan cinta pekerja terhadap syarikat / pekerjaan. Ini bisa dilihat melalui jumlah tanggungjawab pekerja terhadap tugas yg diberikan kepadanya.

4) Keadilan

Keadilan juga mendorong terwujudnya disiplin pekerja, keadilan yg dijadikan dasar kebijaksanaan pada menyampaikan imbuhan atau eksekusi akan mendorong terciptanya prestasi yg lebih baik. Pekerja yang berwaspada tinggi akan selalu berhati-hati, membentuk perhitungan dan teliti dalam pekerjaan mereka, serta selalu memakai sesuatu menggunakan berkesan serta cekap.

5) Waskat

supervisi yg menempel ialah tindakan nyata dan efektif buat mencegah / menemukan kesalahan, menjaga disiplin, menaikkan prestasi kerja, mengaktifkan kiprah atasan serta bawahan, menggali sistem kerja yg paling efektif, serta membangun sistem pengendalian internal terbaik pada mendukung terwujudnya perusahaan. , tujuan karyawan dan komunitas.

6) hukuman aturan

hukuman aturan berperan krusial dalam memelihara kedisiplinan karyawan. dengan hukuman aturan yg sangat berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap serta perilaku indisipliner karyawan akan berkurang

7) Ketegasan

Pemimpin wajib berani serta tegas buat bertindak buat menerapkan peraturan yg terdapat di syarikat serta setiap pekerja yang bersikap tidak berdisiplin akan menerima sekatan atau hukuman yg ditetapkan.

berdasarkan Cordon serta Watkins dalam Sutrisno (2016:) menyebutkan beberapa indikator disiplin, mencakup:

1) Peraturan

Rumusan ketentuan yang jelas, aturannya masuk akal, dipublikasikan, dan dijalankan secara hati-hati.

2) Keadilan

Pelaksanaannya adil dengan memakai peringatan dan aturan yg dimaklumkan, menggunakan tujuan memberi koreksi, seimbang menggunakan pelanggaran, tak keras di permulaan, dan ditetapkan secara seragam.

tiga) supervisi

Mengawasi kepemimpinan mematuhi peraturan serta prosedur disiplin, pemahaman, tetapi tegas pada menangani persoalan disiplin, serta kepemimpinan penyeliaan itu sendiri ialah model untuk tingkah laku pekerja.

acara serta rumusan disiplin kerja yang konstruktif harus terus dikembangkan secara berkelanjutan. Disiplin yg konstruktif akan bisa mendukung pencapaian tujuan perusahaan melalui kinerja karyawannya.

sesuai pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin kerja dalam penelitian ialah seperti yg dikemukakan

oleh Sutrisno (2016) bahwa indikator disiplin terdiri dari : peraturan, keadilan, serta pengawasan.

c. Arti penting Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting pada perusahaan, supaya setiap perencanaan yg didesain oleh manajemen dapat dikerjakan sinkron menggunakan target ketika yang efektif, efisien dan sinkron dengan aturan yg ada diperusahaan. Karyawan yg dapat bekerja menggunakan disiplin maka bisa berdampak di peningkatan kinerja karyawan.

Disiplin pada konteks global kerja, diartikan menjadi keadaan yg teratur, pada mana seorang atau sekumpulan orang yg menjadi anggota organisasi ingin mematuhi dan melaksanakan peraturan syarikat, baik yang ditulis serta tidak bertulis, sesuai kesedaran serta kesediaan buat mencapai syarat antara asa dan fenomena. Pengurusan mempunyai asa bahawa pekerja mempunyai sikap disiplin yang tinggi di tempat kerja sehingga produktiviti mereka meningkat. Disiplin kerja bukan hanya wacana masalah penguasaan peraturan dan eksekusi yg diterapkan. sering perusahaan memberlakukan beberapa aksi pendisiplinan supaya karyawan terbiasa menjaga kedisiplinan. Padahal perilaku disiplin kerja bisa terbentuk sendiri manakala karyawan serta manajemen mempunyai rasa percaya satu sama lain. (Sutardjo, 2020:120).

Tujuan primer disiplin kerja merupakan buat kelangsungan organisasi atau syarikat sinkron menggunakan motif organisasi atau syarikat yang bersangkutan baik hari ini serta esok. berdasarkan Sutardjo (2020:133) secara spesifik tujuan disiplin kerja, ialah:

- 1) sehingga pekerja mematuhi seluruh peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan dan peraturan dan kebijakan organisasi yg berlaku, baik tertulis juga tidak tertulis, dan melaksanakan perintah manajemen menggunakan baik.
- 2) Pekerja bisa menjalankan pekerjaan mereka dengan sebaik mungkin serta bisa menyampaikan perkhidmatan maksimum pada pihak tertentu yg berminat dalam organisasi sesuai menggunakan bidang pekerjaan yg diberikan pada mereka..
- 3) Pekerja dapat menggunakan serta memelihara kemudahan serta infrastruktur, barang dan perkhidmatan organisasi menggunakan sebaik mungkin.
- 4) Para pegawai bisa bertindak serta berpartisipasi sesuai menggunakan norma yang berlaku di organisasi.
- 5) Pegawai bisa membentuk produktivitas yang tinggi sesuai menggunakan asa organisasi, baik pada jangka pendek maupun jangka panjang.

Kedisiplinan kerja ialah hal krusial yg perlu diperhatikan serta tak boleh dibiarkan begitu saja. terdapat beberapa alasan mengapa kedisiplinan kerja perlu dipelihara, diantaranya:

- 1) Mengurangi perilaku tidak disiplin.

Tujuan utama asal menerapkan kedisiplinan kerja merupakan mengurangi perilaku tak disiplin, seperti keterlambatan kerja/absensi yg acapkali merusak produktivitas

- dua) Mengurangi pelanggaran oleh karyawan.

Penerapan disiplin kerja secara konsisten serta adil akan memperkuat hukum yang telah ditetapkan serta karyawan akan cenderung lebih menghormati peraturan serta mengurangi pelanggaran.

tiga) membangun serta menjaga kebiasaan kerja karyawan.

Kedisiplinan yg diterapkan akan bisa membentuk serta menjaga norma yang baik bagi karyawan pada menjaga peraturan serta sistem yang ditetapkan di kantor secara konsisten.

4) Membantu menghindari persoalan aturan.

dengan terbiasa menerapkan disiplin kerja secara konsisten, maka bisa membantu menghindari problem aturan di kemudian hari. contohnya menggunakan adanya perjanjian tertulis di atas kertas, semuanya akan kentara di mata hukum. ketika terdapat problem yg muncul berkaitan dengan hal tadi, perjanjian yg telah dibuat dapat sebagai landasan hukum. berdasarkan pendapat para ahli pada atas, maka bisa disimpulkan bahwa pengertian pentingnya disiplin kerja dalam penelitian ini seperti yg dikemukakan sang Sastrohadiwiryo pada Sutardjo (2020) yaitu agar karyawan tunduk serta patuh pada ketentuan, bekerja menggunakan baik, menggunakan fasilitas dengan baik, bekerja sesuai menggunakan tata cara, produktivitas tinggi.

d. Faktor-Faktor yg mempengaruhi Disiplin Kerja

Karyawan memiliki taraf disiplin kerja yang tidak sinkron satu sama lain, hal ini ditimbulkan karena karyawan mempunyai ciri yang tidak sinkron. Beberapa faktor yang dapat memstimulasi taraf disiplin kerja

karyawan perlu diterapkan supaya disiplin kerja karyawan dapat meningkat.

Hasibuan (2018). faktor-faktor yang menghipnotis disiplin kerja karyawan artinya sebagai berikut:

1) Tujuan dan kemampuan.

Tujuan serta kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja intinya pekerjaan yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, supaya karyawan tadi disiplin dan bersungguh-sungguh pada mengerjakan pekerjaannya tadi.

dua) Kepemimpinan

Kepimpinan mempunyai peranan penting pada memilih disiplin kerja pekerja. Kerana pemimpin akan menjadi contoh bagi orang bawahannya.

3) Kompensasi.

kompensasi memainkan peranan krusial pada disiplin kerja pekerja, yang bermaksud bahawa semakin besar pampasan yg diberikan sang syarikat, semakin baik disiplin kerja pekerja. kebalikannya, pekerja akan merasa sukar buat bekerja menggunakan disiplin sekiranya keperluan primer mereka tidak dipenuhi.

4) sanksi hukum.

hukuman aturan yg semakin berat akan menghasilkan karyawan takut buat melakukan tindakan indiscipliner, serta ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

lima) pengawasan.

supervisi ialah tindakan yang paling efektif buat mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tadi.

3. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Salah satu indikator karyawan yang unggul di pada perusahaan dapat dicermati berasal kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi karyawan tidak sinkron beda tergantung asal pengalaman kerja dan latar belakang pendidikannya. Semakin tinggi kompetensi kerja karyawan maka semakin tinggi pula kemampuan karyawan pada bekerja sehingga dapat menyampaikan dampak pada pencapaian di dalam perusahaan.

Perusahaan sudah melakukan perjuangan untuk membina model kompetensi untuk mengenal pasti kecekapan primer yang perlu dimiliki oleh organisasi untuk sebagai lebih kompetitif serta berjaya pada masa depan. Organisasi mendapat laba daripada memakai kecekapan kerana mereka menyediakan cara yang lebih baik dan lebih sophisticated untuk mengurus, mengukur dan menaikkan kualiti pekerja. Organisasi memakai kecekapan yang telah mereka kenal sempurna untuk membantu menyaring dan mewawancarai calon terbaik, menilai pekerja, menentukan pampasan serta membantu membuat keputusan yang lebih baik tentang latihan, kenaikan pangkat dan penugasan.

Definisi kompetensi dalam organisasi pemerintah serta partikelir sangat diharapkan, terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, di mana ada perubahan yang sangat pantas, perkembangan persoalan yang

sangat kompleks dan dinamik dan ketidakpastian masa depan pada susunan kehidupan orang.

Secara harfiah, kompetensi asal berasal kata kompetensi yg bermaksud kemahiran, kebolehan serta kewibawaan yang dikutip oleh Sutrisno (2019:24). Secara etimologi, kecekapan didefinisikan menjadi dimensi kepakaran tingkah laku atau kecemerlangan pemimpin atau kakitangan yg mempunyai kemahiran, pengetahuan, serta tingkah laris yg baik.

sesuai Undang-Undang No. 14 tahun 2005 perihal guru serta pensyarah, kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan tingkah laku yang wajib dimiliki, dihayati, serta dikendalikan oleh guru atau pensyarah pada menjalankan tugas profesional. Definisi kecekapan menurut Peraturan Pemerintah No. 101 tahun 2000 dipetik sang Sandy (2013:95). “Kompetensi artinya kemampuan serta ciri yg dimiliki sang seseorang pegawai negeri dalam bentuk pengetahuan serta tingkah laku yg diharapkan pada tugas serta jabatannya (pasal tiga).

menurut Edison (2016:214) kompetensi ialah kemampuan buat menjalankan atau melaksanakan sesuatu pekerjaan atau tugas yang sesuai kemahiran dan pengetahuan dan disokong sang perilaku kerja yg dituntut oleh pekerjaan tadi. oleh itu, kecekapan membagikan kemahiran atau pengetahuan yang diidentitaskan oleh profesionalisme pada bidang eksklusif sebagai perkara yang paling krusial, lebih unggul pada bidang itu

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang buat membentuk pada termin yg memuaskan pada tempat kerja, termasuk kemampuan seorang buat memindahkan dan menerapkan kemahiran serta pengetahuan ini dalam situasi baru serta meningkatkan faedah yang dipersetujui. Kompetensi jua menunjukkan 83ac9cb3e4459a85df0cacfb819e6b77 pengetahuan dan kemahiran yg dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang membolehkan mereka melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan berkesan dan menaikkan standard kualiti profesionalisme dalam pekerjaan mereka.

dari Sedarmayanti (2011:69) beropini bahawa kecekapan adalah ciri asas seseorang yang memiliki kesan eksklusif terhadap prestasi, atau dapat meramalkan prestasi brilian. dengan istilah lain kecekapan ialah apa yg dilakukan oleh pelaku cemerlang lebih kerap pada lebih poly situasi, menggunakan akibat yg lebih baik daripada apa yg dilakukan oleh penilai dasar.

Perusahaan dalam hal ini manajemen sangat berkepentingan mempunyai sumber Daya manusia menjadi Human Capital yang berpotensi, dan mempunyai kompetensi yg memadai pada poly hal. sdm yang demikian akan lebih mengklaim keberhasilan kinerja perusahaan merealisasikan perencanaan yg telah ditetapkan. diperlukan kesadaran dari ke 2 belah pihak (karyawan dan manajemen) buat sama-sama membangun serta menyebarkan kompetensi individu karyawan dalam perusahaan tadi.

dalam sebuah manajemen yang sehat, perusahaan akan selalu menjaga karyawannya yang memilik kompetensi, atau karyawan yang cenderung

mempunyai kompetensi. Mereka merupakan aset perusahaan yang potensial buat dipertahankan, dijaga, diberdayagunakan bagi kepentingan perusahaan mempertahankan eksistensinya pada global usaha.

Beberapa definisi mengemukakan pengertian kompetensi, yang pada umumnya menekankan pada kualitas langsung pada bidang kerja yang dibebankan di seseorang. dari Wibowo (2013:53) menyebutkan bahwa “kompetensi ialah suatu kemampuan (skill & knowledge) buat melaksanakan atau melakukan kegiatan/ pekerjaan/ tugas”. Sutrisno (2016:203) menambahkan bahwa pengertian kompetensi merupakan “suatu kemampuan yg dilandasi sang keterampilan dan pengetahuan yang didukung sang perilaku kerja dan penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan pada kantor yg mengacu pada persyaratan kerja yg ditetapkan”.

aplikasi sebuah tugas pada bekerja wajib melibatkan dan mengerahkan potensi yang dimiliki karyawan berupa pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan buat membentuk sebuah pekerjaan yang mempunyai nilai. Lebih tegasnya bahwa sendok makan pada perusahaan dituntut sang manajemen buat senantiasa mengembangkan potensi diri (pengetahuan, keterampilan, kemampuan) Bila ingin membuat yang akan terjadi kerja dan kinerja yang maksimal . Maka menggunakan sendirinya, karyawan yang tidak bisa bersaing berasal sisi kompetensi akan sulit berkompetisi pada persaingan sehat buat pengembangan karirnya ke depan.

kompetensi adalah “suatu keahlian yang dilandasi sang keterampilan serta pengetahuan yang didukung oleh perilaku kerja serta penerapannya

pada melaksanakan tugas dan pekerjaan di organisasi yang mengacu pada persyaratan kerja yg ditetapkan”.

b. Indikator Kompetensi

Tumbuh kembangnya kualitas kompetensi karyawan dipengaruhi sang berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut memberikan pertanda yang jelas terhadap kualitas kompetensi yg dilibatkan karyawan pada menjalankan aktivitas kerjanya Sutrisno (2016) pula menyebutkan beberapa indikator yg terkandung pada konsep kompetensi sebagai berikut:

1) Pengetahuan (knowledge).

Yaitu pencerahan pada bidang kognitif. contohnya, seseorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, serta bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang terdapat pada perusahaan.

dua) Pemahaman (understanding).

Yaitu kedalaman kognitif, serta afektif yang dimiliki sang individu. contohnya, seseorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran wajib mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

tiga) Kemampuan (skill).

ialah sesuatu yang dimiliki sang individu buat melaksanakan tugas atau pekerjaan yg dibebankan kepadanya. misalnya, kemampuan karyawan pada memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4) Nilai (value).

ialah suatu baku sikap yg telah diyakini serta secara psikologis telah menyatu pada diri seorang. misalnya, baku perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, serta lain-lain).

5) sikap (attitude).

Yaitu perasaan (suka -tidak senang, suka -tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang asal luar. contohnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan honor , dan sebagainya.

6) Minat (interest).

adalah kecenderungan seseorang buat melakukan suatu perbuatan. misalnya, melakukan suatu kegiatan kerja.

Bagi seorang karyawan yg memiliki kompetensi yg memadai dan memang dibutuhkan perusahaan, maka peluang buat menaikkan karier dan prestasi sangat terbuka luas, Bila dibandingkan dengan karyawan yg mempunyai kompetensi yg rendah. pada dalam sebuah manajemen yang sehat, karyawan yang memiliki kompetensi yang baik, bisa dijadikan contoh dan wangsit bagi karyawan lainnya, Bila ingin tetap bertahan pada perusahaan tersebut.

berdasarkan penerangan tersebut pada atas, bahwa sesungguhnya kompetensi knowledge serta skill lebih bersifat nyata atau visible, sebagai akibatnya mudah pada pengembangannya, misalnya melalui pendidikan serta pelatihan. Sedangkan motive, trait serta self concept bersifat tersembunyi serta merupakan ciri kepribadian insan yg paling dalam, sehingga lebih sulit buat dikembangkan.

sesuai pendapat para pakar pada atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator kompetensi dalam penelitian ini seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016) terdiri dari : watak, motif, konsep diri, pengetahuan, serta skill.

c. menaikkan Kompetensi Karyawan

Perusahaan perlu menaikkan kompetensi yang dimiliki karyawan sebab karyawan yg memiliki kompetensi yang baik merupakan aset yg dimiliki perusahaan sebab karyawan tadi bisa memberikan akibat yang besar bagi pencapaian perusahaan. Semakin berkembangnya bisnis perusahaan, maka kebutuhan buat placement karyawan juga semakin semakin tinggi, terutama karyawan yg mempunyai kompetensi yang baik. namun tugas berat selanjutnya bagi manajemen ialah bagaimana menumbuhkan kompetensi (buat karyawan yang kompetensinya rendah) dan menaikkan kualitas kompetensi yg telah terdapat agar semakin lebih ditingkatkan.

Beberapa cara menaikkan kompetensi karyawan yang disampaikan sang Meriza (2016:12) buat menumbuhkan dan meningkatkan kompetensi karyawan, maka manajemen (perusahaan) serta karyawan harus lebih tahu beberapa hal ialah menjadi berikut:

1) Kemampuan serta Keahlian

ialah yang dimiliki seorang buat melaksanakan suatu tugasnya. Semakin kita mempunyai keahlian dan kemampuan bisa menuntaskan pekerjaan menggunakan benar, sinkron menggunakan apa yg telah diresmikan. Bila

karyawan mempunyai kemampuan dan keahlian akan menyampaikan nilai terbaik pada perusahaan.

2) Pengetahuan

ialah seorang karyawan yang mempunyai keahlian perihal mengerjakan pekerjaan dengan benar dan memberikan hasil yang diinginkan perusahaan. dengan adanya pengetahuan maka seorang karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan cepat dan tetap dan bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

3) rencana Kerja

adalah rencana yg dapat mempermudah bawahan buat menggapai tujuannya. Hal ini ditimbulkan sesuatu pekerjaan mempunyai tujuan yang baik, hingga dapat mempermudah menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta benar. menggunakan demikian planning kerja seseorang dapat menghipnotis pekerjaannya.

4) Kepribadian

merupakan kepribadian seseorang ataupun kepribadian yang dimiliki setiap orang yg memiliki karakter ataupun kepribadian yg tidak sama dengan orang lain. Karyawan yg memiliki karakter ataupun kepribadian baik bisa melaksanakan tugas dengan berfokus serta tanggung jawab pekerjaannya bisa memuaskan

Selanjutnya Yudiono (2018:03) menawarkan beberapa cara buat menumbuhkembangkan kompetensi karyawan sebagai berikut:

- 1) tingkat Loyalitas yaitu tingkatan karyawan yang mengidentifikasi dirinya menggunakan organisasi serta ingin melanjutkan bekerja secara aktif berpartisipasi dalam perusahaan
- 2) Kemampuan Karyawan yaitu tingkatan kemampuan karyawan atas bidang pekerjaannya.
- 3) Pengalaman Kerja yaitu seberapa memberikan pengalaman akan waktu yg dihabiskan karyawan di bidang atau spesialisasi pekerjaan tertentu.
- 4) tingkat Kedisiplinan yaitu seberapa akbar taraf kemampuan perusahaan menaati aturan perusahaan.

Komitmen Karyawan yaitu kemampuan karyawan buat berkomitmen bekerja sinkron hasrat perusahaan serta atasan.

- 1) perilaku atasan, rekan kerja dan bawahan
seseorang karyawan yang mempunyai prestasi dalam bekerja namun kurang disukai oleh orang disekeliling tempat beliau bekerja, hingga orang tersebut tak akan mendapatkan dorongan buat mencapai karir yg lebih baik. buat itu bila ia menginginkan karirnya berjalan dengan lancar seseorang karyawan harus melindungi diri, melindungi ikatan kerja yg baik iru atasan serta seluruh karyawan yang terdapat didalam perusahaan tersebut.

dua) Pengalaman

Pengalaman kerja berkaitan dengan strata kalangan seseorang karyawan, meski hingga saat ini masih poly perdebatan, tetapi sebagian pengamat memperhitungkan jika mempromosikan karyawan senior tidak cuma

memikirkan pengalaman saja tetapi terdapat anugerah penghargaan terhadap dedikasi perusahaan.

tiga) Pendidikan

Pembelajaran merupakan ketentuan buat duduk disebuah jabatan, hingga bisa dikatakan pembelajaran mempengaruhi kelancaran karir seorang. menggunakan memandang seseorang lebih objektif, Bila terus menjadi berpendidikan seseorang hendak akan terus membaik, ataupun menggunakan istilah lain orang-orang yang berpendidikan akbar hendak memiliki pemikiran yang jauh lebih baik.

berdasarkan beberapa pendapat cara menaikkan kompetensi karyawan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa cara meningkatkan kompetensi pada penelitian ini mirip yang dikemukakan oleh Yudiono (2018) terdiri asal : training, pendidikan, magang, job enrichment, studi banding, uji kompetensi, rotasi, coaching, serta promosi.

d. karakteristik Kompetensi

Setiap karyawan mempunyai tingkat kompetensi yang berbeda satu sama lain. Karyawan yg memiliki karakteristik berkompeten dapat dipandang asal bebreapa hal. dengan mengetahui karakteristik kompetensi maka perusahaan bisa menilai mana karyawan yg berkompeten serta mana karyawan yg tak berkompeten sebagai akibatnya dapat dijadikan indikator pada melakukan penilaian.

e. Faktor-faktor yang menghipnotis Kompetensi

Karyawan mempunyai tingkat kompetensi yg berbeda karena ditentukan sang beberapa faktor baik dari internal juga eksternal.

Karyawan yg berkompeten perlu dipertahankan karena sebagai aset bagi perusahaan, adapun karyawan yang kurang berkompeten perlu dilakukan penilaian.

Edison, (2016:214) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat menghipnotis kecakapan kompetensi seorang, yaitu menjadi berikut:

1) Kemampuan serta Keahlian

ialah yang dimiliki seseorang buat melaksanakan suatu tugasnya. Semakin kita memiliki keahlian serta kemampuan mampu menuntaskan pekerjaan dengan sah, sinkron dengan apa yg sudah diresmikan. Jika karyawan memiliki kemampuan serta keahlian akan menyampaikan nilai terbaik kepada perusahaan.

2) Pengetahuan

adalah seorang karyawan yg mempunyai keahlian ihwal mengerjakan pekerjaan menggunakan sah dan memberikan akibat yg diinginkan perusahaan. dengan adanya pengetahuan maka seseorang karyawan bisa mengerjakan tugasnya menggunakan cepat serta tetap dan bisa mensugesti kinerja karyawan.

tiga) planning Kerja

artinya planning yg bisa mempermudah bawahan untuk menggapai tujuannya. Hal ini ditimbulkan sesuatu pekerjaan memiliki tujuan yg baik, hingga dapat mempermudah merampungkan pekerjaan dengan baik

dan benar. menggunakan demikian rencana kerja seseorang bisa mempengaruhi pekerjaannya.

4) Kepribadian

merupakan kepribadian seorang ataupun kepribadian yang dimiliki setiap orang yg mempunyai karakter ataupun kepribadian yang tidak sama dengan orang lain. Karyawan yg mempunyai karakter ataupun kepribadian baik bisa melaksanakan tugas menggunakan berfokus serta tanggung jawab pekerjaannya dapat memuaskan.

lima) Motivasi Kerja

adalah dukungan buat karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik serta perusahaan akan memberikan penghargaan pada karyawan yg telah memberikan nilai terbaik kepada perusahaan.

6) Kepemimpinan

Merupaka suatu sikap manajer buat mengendalikan, mengelolah serta memerintahkan bawahanya dalam melaksanakan tugasnya.

7) Gaya Kepemimpinan

merupakan perilaku pemimpin buat memhadapi ataupun memerintahkan karyawannya, sebagai misalnya gaya ataupun perilaku seorang pemimpin yang baik. Gaya kepemimpinan ataupun perilaku pemimpin bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

8) Budaya organisasi

artinya kebiasaan ataupun norma yg masih berlaku serta dimiliki perusahaan. Kebiasaan atau norma ini dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan ataupun organisasi. Jika tidak bisa mematuhi peraturan yg ada di perusahaan maka bisa menurunkan kinerja karyawan yang terdapat di perusahaan tersebut.

9) Kepuasan Kerja

artinya perasaan senang serta gembira, ataupun perasaan senang ketika seseorang dapat menuntaskan pekerjaannya menggunakan baik. Karyawan merasa bahagia dan gembira. Jika perusahaan memberikan nilai terbaik kepada karyawan yang telah mencapai target kerjanya.

10) Lingkungan Kerja

adalah suatu suasana ataupun keadaan dimana kita bekerja. Lingkungan kerja bisa berbentuk ruangan, fasilitas dan prasarana, hal ini juga akan sangat mempengaruhi cara karyawan bekerja dengan baik. Bila suasana kerja kita baik serta nyaman akan menciptakan karyawan lebih produktif dalam melaksanakan tugasnya.

11) Loyalitas

artinya suatu kemampuan, keterampilan, pemikiran serta saat serta ikut serta untuk mencapai tujuan organisasi serta perusahaan dan tidak membocorkan keburukan perusahaannya pada perusahaan lain. Loyalitas dapat bekerja sama antara tim supaya lebih erat lagi solidaritas dengan baik. Di kesimpulannya loyalitas bisa berpengaruh pada menurunkan kinerja.

12) Komitmen

adalah ketaatan karyawan buat melaksanakan kebijakan ataupun aturan dalam bekerja. Komitmen ini pun termasuk ketaatan karyawan dengan janji yg telah dibuat ataupun disepakati perusahaan.

13) Disiplin kerja

ialah suatu perlengkapan komunikasi karyawan baut tingkatan pemahaman dalam memenuhi semua peraturan yang ada diperusahaan, selain itu disiplin juga diklaim ataupun perintah yang diberi atasan pada bawahannya.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Mariam, A. M. (2016)	Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasidan Informatika Provinsi Jawa Barat	Kompetensi ,Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahawa kompetensi, disiplin kerja dan kinerja karyawan di Kantor Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat cukup baik. Kompetensi dan disiplin kerja mempunyai kesan yang signifikan dalam meningkatkan prestasi pekerja secara serentak, iaitu 70.5%. Pengaruh dominan pemboleh ubah bebas adalah disiplin kerja dengan pekali 56.2%. Manakala pekali kecekapan adalah 14.3%.
2	Ali Wairooy 2017	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar	Disiplin Kerja, Kompensasi	Kinerja Karyawan.	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahawa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinarja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinarja karyawandan disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinarja karyawan. Hal ini berarti ketika disiplin kerja dan kompensasi tinggi maka kinerja karyawan akan

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
						meningkat.
3	Mohammad Iman Tindow, Peggy A. Mekel, and Greis M. Sendow 2014	Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Calaca	Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi,	Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Bergand	Hasil analisis menunjukkan disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Manajemen perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan motivasi dan kompensasi, sehingga akan tercipta disiplin kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.
4	Catherine Purnama & Sesilya Kempa 2016	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Cahaya Citrasurya Indoprima	Kompensasi, Disiplin Kerja,	Kinerja Karyawan.	Regresi Linear Berganda	Hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kompensasi dan disiplin kerja bersama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5	Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017).	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri.	Kompensasi, Disiplin Kerja,	Kinerja.	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh yang bermakna (signifikan) secara parsial antara variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan serta ada pengaruh secara simultan variabel penelitian yang terdiri dari kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil yang ditemukan dalam penelitian ini maka pemimpin PG. Meritjan Kediri harus memperhatikan kompensasi, disiplin kerja dan mengawasi semua aktivitas karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri
6	Retno Ulfayatun Hidayah and Ietje Nazaruddin 2017	The Effect of Leadership Style, Work Motivation, Organizational Culture and Job Discipline on Employees Performance	Leadership style, Motivation, Organizational culture, Work discipline	Employee performance	regression models.	The results obtained in this study are the variables of leadership style, organizational culture and work motivation, and discipline of work have a significant effect on employee performance, motivation of work gives the most impact

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
						among other standardized coefficient variable that is equal to $b = 0.392$ in islamic banking and $b = 0.395$ in conventional banking and no difference performance of the conventional and islamic banking employees.
7	Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, Muzaffar Muchtar, (2017)	Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia	leadership style, motivation, discipline,	employee performance.	Multiple Linear Regression Analysis	The results also show that there is a positive and significant influence partially between leadership style, employee motivation, and discipline on employee performance. Discipline is the variable of the most powerful influence on employee performance, so it needs special attention. The respondents of this research work for a company which generates products through the work of hands (manual work) and aims to promote the products in international market.
8	Abdul Razak, Sarpan & Ramlan	Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar	Leadership Style, Motivation, Work Discipline,	Employee Performance	Path Analysis	Findings from the results of this study are leadership style, motivation, work discipline and employee performance of PT. ABC Makassar is in a pretty good category, so it still needs attention, improvement and improvement. Simultaneously the influence of leadership style, motivation and work discipline has a significant effect on employee performance. Partially only work discipline has a positive and significant effect on employee performance, while leadership and motivation styles do not significantly influence employee performance, but have a positive impact on employee performance. Work discipline has the greatest influence on employee performance
9	Valensia Angelina WistiDapu 2015	The Influence Ofwork Discipline, Leadership, And Motivation On	discipline, leadership, motivation	employee performance	Multiple Regression Analysis.	The analysis showed jointly work Discipline, Motivation, and Leadership affect Employee Performance.

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabe Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
		Employee Performance at Pt. Trakindo Utama Manado				Discipline and Leadership affects positive and significant impact on Employee Performance. Meanwhile, the Motivation affect positive but not significant on employee performance. The company management is expected to pay attention to Motivation of employees to support increased employee performance
10	Richard Christian Turang, Paulus Kindangan & Johan Tumiwa 2015	Influence Of Leadership Style, Motivation, And work Discipline On Employee Performance Inpt. Dayana Cipta	Leadership Style, Motivation, Work Discipline,	Employee Performance.	Multiple Regression Analysis	The Analysis result shows that leadership style, motivation, and work discipline have a positive influence on employee performance simultaneously. Leadership style influence employee performance partially. Motivation influence employee performance partially. And work discipline influence on employee performance.

Sumber: peneliti 2021

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja terkait dengan kemauan individu (karyawan) mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan ketika menjalankan tugasnya. Singodimejo dalam Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tertib, dengan anggota organisasi yang berperilaku seantasnya dan memandang peraturan-peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima. Disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya peraturan, keadilan, dan pengawasan (Sutrisno, 2016). Faktor-faktor tersebut menjadi ukuran terciptanya disiplin yang tinggi, dan pada akhirnya akan memberi dampak positif pada kinerja karyawan.

Beberapa penelitian sebelumnya membuktikan hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Mariam (2016), Safitriani (2016), Ahmadi (2018), dan Anggraini (2019) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Saputra (2017) menemukan dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi berhubungan dengan kemampuan menyeluruh yang dimiliki oleh seorang karyawan. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno, 2016). Seorang karyawan akan memiliki kompetensi terlihat dari beberapa indikator seperti: watak yang dimiliki, motif bekerja, konsep diri, pengetahuan, dan skill yang dimiliki (Sutrisno, 2016). Itu semua akan mendukung pencapaian kualitas kinerja individual apabila kompetensi tersebut terus dikelola dan diasah setiap saat.

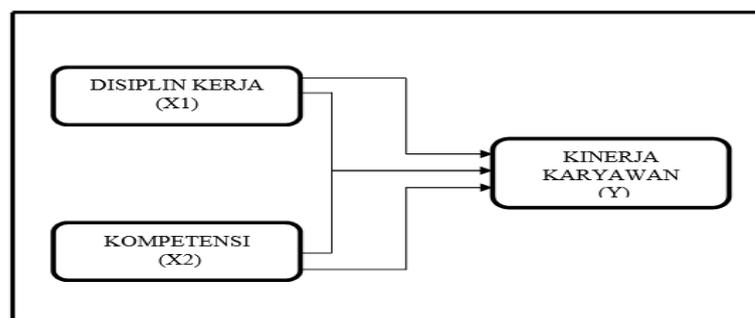
Beberapa penelitian sebelumnya membuktikan hubungan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Mariam (2016), Ahmadi (2018), dan Anggraini (2019) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang mereka teliti.

3. Disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Menjalankan disiplin dengan penuh tanggung jawab dalam tindakan kerja yang dibarengi dengan mengaplikasikan kompetensi yang memadai dari seorang karyawan dalam setiap kerjanya, diyakini mampu memberikan hasil kerja atau kinerja yang baik bagi karyawan itu sendiri, yang pada akhirnya akan memberi pengaruh pula pada peningkatan kinerja perusahaan.

Beberapa penelitian sebelumnya membuktikan hubungan disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Mariam (2016), dan Anggraini (2019) menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang mereka teliti.

Berdasarkan pada uraian fenomena yang ditemukan, permasalahan, teori, dan penelitian sebelumnya, maka dirumuskan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Penulis (2021)

D. Hipotesis

Pada penelitian ini peneliti menetapkan hipotesis sebagai dugaan sementara yang mengkaitkan variabel yang ada pada fenomena masalah yang ada. Dikatakan bahwa jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya adalah jawaban atas persoalan yang telah dirumuskan dalam perumusan

persoalan, sedangkan kebenaran hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data Sugiyono (2015).

H1: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Softex Indonesia Medan.

H2: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Softex Indonesia Medan.

H3: Disiplin kerja dan kompetensi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Softex Indonesia Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metodologi Penelitian

Peneliti menetapkan di analisis penelitian dilakukan menggunakan metode kuantitatif /assosiatif. dari Rusiadi (2014) “Penelitian kuantitatif/assosiatif ialah penelitian yg analisis data menggunakan statistik inferensi, menggunakan tujuan buat mengetahui tahap hubungan serta bentuk pengaruh antara pemboleh ubah bebas serta pemboleh ubah bersandar”. Derajat korelasi yang dimaksud artinya hubungan variabel bebas disiplin kerja (X1) serta kompetensi (X2) dengan variabel..terikat..kinerja (Y).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Dilakukannya Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Softex Indonesia yang beralamat di Jl. Pulau Pinang IV Kawasan Industri Medan (KIM)-II Mabar Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan Januari 2021 hingga selesai, dengan jadwal penelitian seperti tercantum dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Mey 20	Jun 21	Jul-Agu 1 21	Se-Okt 21	Nov-Des 21
1	Riset pengajuan judul	■				
2	Penyusunan Proposal	■	■	■		
3	Seminar Proposal			■		
4	Perbaikan Seminar			■	■	
5	Pengolahan Data				■	
6	Penyusunan skripsi				■	■
7	Bimbingan Skripsi					■
8	Siding Meja Hijau					■

sumber: peneliti 2021

C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi Penelitian

Pada penelitian ini ditetapkan populasi sebagai objek penelitian yang ditetapkan yaitu adalah karyawan PT Softex Indonesia Medan dengan jumlah 52 karyawan.

Tabel 3.3.
Jumlah Populasi/Sampel Penelitian

No.	Jabatan	Jumlah
1	Manajer	1
2	Div Keuangan	5
3	ASM	5
4	SPV	3
5	Div Gudang	8
6	Sales	3
7	TL	4
8	Staff	20
9	MD/Merchandiser (pegawai kontrak)	3
	Jumlah	52

Sumber : PT. Softex Indonesia Medan (Tahun 2021)

2. Sampel

Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan menggunakan Non-Probability Sampling yaitu sampling sensus atau sampling jenuh sebab seluruh populasi tadi dijadikan sampel jika populasinya tidak sampai 100. Maka sample pada kajian ini merupakan 52 karyawan.

2. Jenis serta asal Data

Penelitian ini membutuhkan data menjadi dasar dalam melakukan analisis terkait dengan kenyataan problem yang terdapat pada lapangan. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data utama. Data utama artinya sumber data kajian yg diperoleh secara pribadi berasal responden di lokasi tadi. serta asal data yang ada dipenelitian tersebut diperoleh berasal hasil wawancara, karyawan dan berasal akibat kusioner tersebut.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Peneliti memutuskan variabel sebagai dasar teori dalam melakukan penelitian terkait menggunakan kenyataan persoalan yg terdapat pada perusahaan. Terdiri asal 2 (dua) variabel bebas yaitu: variabel Disiplin Kerja (X₁), dan variabel Kompetensi (X₂), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

2. Definisi..Operasional

Definisi operasi adalah petunjuk bagaimana pemboleh ubah diukur secara operasi pada lapangan. Variabel penelitian artinya segala sesuatu yang bisa dijadikan objek kajian atau faktor yang berperanan pada insiden atau gejala sinkron dengan rumusan masalah. Adapun definisi operasi setiap pemboleh ubah pada kajian ini ialah seperti berikut. Berikut indikator diringkaskan pada jadual dan merangkumi pemboleh ubah, indikator, sub indikator serta skala pengukuran.

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Disiplin kerja (X ₁)	“Disiplin kerja merupakan suatu bentuk sikap pekerja dalam mematuhi keputusan, peraturan dan nilai kerja serta tingkah laku secara sukarela.”. Sutrisno (2016)	1. Frekuensi Kehadiran 2. Tingkat Kewaspadaan 3. Ketaatan Pada Standar Kerja 4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja 5. Etika Kerja Sutrisno (2016)	Likert
Kompetensi (X ₂)	Kompetensi merupakan karakteristik seorang karyawan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu di dalam pekerjaan. (Sutrisno, 2016:203)	1. Pengetahuan 2. Kemampuan 3. Nilai 4. Sikap (Sutrisno, 2016:204)	Likert

Kinerja Karyawan (Y)	"Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekumpulan orang dalam organisasi sesuai dengan kewibawaan dan tanggungjawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi yang berkenaan secara sah, tidak melanggar undang-undang, dan sesuai dengan moral dan etika." Sutrisno (2013:170)	1. Kualitas yang dihasilkan 2. Kuantitas yang dihasilkan 3. Waktu kerja yang dibutuhkan 4. Kerja sama Sutrisno (2013:172)	Likert
----------------------	---	---	--------

Sumber: peneliti 2021

E. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti memutuskan teknik dalam pengumpulan data yang wajib memudahkan serta objektif dalam mengumpulkan data. Adapun teknik yg dipergunakan peneliti yaitu dengan menggunakan berita umum atau angket dan memakai teknik wawancara. dari Sugiyono (2015) angket atau informasi lapangan merupakan teknik pengumpulan data menggunakan menyampaikan pertanyaan bertulis pada responden penelitian. Penelitian ini jua menggunakan wawancara kepada staff HRD untuk memastikan fenomena terkait permasalahan yg ada pada perusahaan.

F. Pengukuran Variabel

Variabel yang ada pada penelitian ini perlu diukur agar dapat memudahkan melakukan analisis sesuai dengan teori yg terdapat. Manullang serta Pakpahan (2015:90) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data penyelidikan ialah cara buat mengumpulkan data yang relevan buat penyelidikan. Sedangkan instrumen pengumpulan data adalah alat yang digunakan buat mengumpulkan data penelitian.

Manullang & Pakpahan (2014) juga menjelaskan bahwa skala likert dibuat oleh Likert buat mengukur sikap, pendapat, persepsi, seorang /

sekumpulan orang mengenai gejala sosial. Jawapan bagi setiap item instrumen soalan mempunyai penggredan positif serta sangat negatif. Secara amnya, skala Likert mengandungi pilihan jawapan: sangat setuju, setuju, berkecuali, tidak setuju, dan sangat tak sepakat. Markah yang diberikan adalah lima,4,tiga,dua,1. Skala Likert bisa disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, serta dalam bentuk pilihan.

Tabel 3.3. Instrumen Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat..Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:168)

1. Uji Kualitas Data

Data yang akan dianalisis harus diuji kualitasnya, pengujian pertama, data diuji dengan:

a. Uji_Validitas (Kelayakan)

Uji validitas buat melihat apakah data yg akan dianalisis serta eievaluasi mempunyai taraf validitas dan keabsahan sinkron dengan indikator yg akan diteliti.. Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). juga menjelaskan bahwa untuk menentukan kemungkinan item dalam senarai soalan (soal selidik) yg akan dikemukakan kepada responden, ialah perlu buat menguji kesahihan setiap soalan. Dimana Bila rhitung > rkritis, dimana rkritis = 0.30 dan rtabel < rkritis, maka buah pertanyaan tersebut valid atau sah. Jika rhitung < 0.30, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

b. Uji_Reliabilitas Data (Kehandalan)

Manullang, Meter., & Pakpahan, Meter. (2014). menarangkan kalau reliabilitas merupakan perlengkapan buat mengukur soal selidik yang ialah penanda pemboleh ganti ataupun konstruk. Soal selidik dikatakan boleh dipercayai ataupun boleh dipercayai, bila jawapan seorang terhadap statment itu tidak berubah- ubah ataupun normal dari waktu ke waktu serta tidak boleh acak. Apabila jawapan terhadap indicator penanda tersebut dengan acak, hingga dikatakan tidak reliabel. Instrumen tersebut dikatakan boleh dipercayai sekiranya instrumen tersebut bisa mengatakan informasi yang boleh dipercayai serta cocok dengan realitas sebenar. Kebolehpercayaan menampilkan dari satu segi bahawa instrumen lumayan dipercayai buat digunakan selaku perlengkapan pengumpulan informasi kerana instrumennya telah bagus.

2. Uji Asumsi Klasik

Manullang, Meter & Pakpahan, Meter (2014) menarangkan uji asumsi klasik regresi linear berganda bertujuan buat menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam riset merupakan model yang terbaik. Model regresi dikatakan baik bila informasi yang di analisis layak buat dijadikan selaku saran buat pengetahuan ataupun buat tujuan pemecahan perkara instan. Uji anggapan klasik merupakan pengujian asumsi- asumsi statistik yang wajib dipadati pada analisis regresi linier yang berbasis ordinary least square (OLS). Pengujian yang dibutuhkan meliputi:

a. Uji Normalitas

Manullang, Meter., & Pakpahan, Meter. (2014). menarangkan kalau uji normaliti informasi dicoba saat sebelum informasi diproses bersumber pada model kajian yang dicadangkan. Tes normaliti bertujuan buat memastikan sama terdapat pemboleh ganti pengganggu ataupun sisa memiliki taburan wajar. Selaku asasnya, ujian- t dari ujian- F menyangka bahawa nilai sisa menjajaki taburan wajar. Sekiranya asumsi ini dilanggar, model regresi dikira tidak legal dengan jumlah ilustrasi yang terdapat. Tes ini dibutuhkan kerana buat melaksanakan tes t serta tes F mengandaikan bahawa nilai sisa menjajaki taburan wajar.

Bagi Manullang, Meter., & Pakpahan, Meter. (2014). terdapat 2 metode buat mengetahui apakah residual terdistribusi wajar ataupun tidak ialah dengan analisis grafik yang terdiri dari uji histogram serta P- P Plot serta analisis statistik ialah Uji Kolmogorov- Smirnov.

1) Histogram

Bila grafik bar berupa semacam lonceng dengan kecembungan di tengah, hingga informasi yang digunakan mempunyai residual yang sudah terdistribusi dengan wajar.

2) P- P Plot

Wajar probability plot Ini dicoba dengan menyamakan taburan kumulatif informasi sebenar dengan taburan kumulatif taburan wajar. Taburan wajar ditunjukkan oleh garis pepenjuru dari kiri dasar ke kanan atas. Distribusi komulatif dari informasi sebetulnya ditafsirkan dengan plotting. Manullang, Meter., & Pakpahan, Meter. (2014). menarangkan kriteria yang bisa terjalin selaku berikut:

a) Bila titik informasi sebetulnya menyebar terletak di dekat garis diagonal hingga informasi terdistribusi wajar.

b) Bila informasi sebetulnya menyebar terletak jauh dari garis diagonal hingga informasi tidak terdistribusi wajar.

3) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan buat menguji normaliti sisa merupakan tes statistik Kolmogorov Smirnov(K- S). Garis panduan membuat keputusan buat julat informasi nyaris ataupun sebaran wajar bersumber pada tes Kolmogorov Smirnov: Manullang serta Pakpahan(2015).

a) Nilai Sig. ataupun signifikan ataupun probabilitas < 0, 05, hingga distribusi informasi merupakan tidak wajar.

b) Nilai Sig. ataupun signifikan ataupun probabilitas 0, 05, hingga distribusi informasi merupakan normal

b. Uji Multikolinearitas

Manullang & Pakpahan (2014) menarangkan kalau uji multikolinearitas digunakan buat menguji apakah pada model regresi ditemui terdapatnya korelasi yang kokoh antara pemboleh ganti leluasa(leluasa). Tes multikolinieriti bertujuan buat menguji sama terdapat ada korelasi antara pemboleh ganti leluasa dalam model regresi. Dalam model regresi yang baik tidak boleh terdapat korelasi antara pemboleh ganti leluasa. Sekiranya ada korelasi, dia diucap permasalahan multikolineariti. Sedangkan itu, buat mengenali indikasi ini, bisa dikesan dari jumlah VIF(Variance Inflation Factor) lewat program SPSS.

Manullang, Meter., & Pakpahan, Meter. (2014). menarangkan kalau uji multikolinearitas dibutuhkan buat memastikan sama terdapat ada pemboleh ganti leluasa yang memiliki persamaan antara pemboleh ganti leluasa dalam sesuatu model. Kesamaan antara pemboleh ganti leluasa hendak menciptakan korelasi yang sangat kokoh. Tidak hanya itu, tes ini dicoba buat mengelakkan Kerutinan dalam proses membuat keputusan menimpa kesan pada tiap tes variabel leluasa terhadap variabel terikat.

Syarat buat mengetahui terdapat tidaknya multikolinieritas bisa dilihat dari nilai VIF yang dihasilkan dengan ketentuan selaku berikut: Manullang, Meter., & Pakpahan, Meter. (2014)

- 1) $VIF > 10$ adalah memiliki duduk perkara multikolinearitas
- dua) $VIF < 10$ artinya tak terdapat multikolinearitas

Multikolinearitas pula dapat dideteksi menggunakan nilai tolerance value menggunakan hukum menjadi berikut: Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014).

- 1) Tolerance value < 0.1 , artinya mempunyai persoalan multikolinearitas
- 2) Tolerance value > 0.1 , merupakan tak ada multikolinearitas

c. Uji Heterokedastistas

Uji heterokedesitas dilakukan buat menguji perkiraan residual dengan varians tidak konstan:

- 1) Titik-titik data menyebar disekitar nomor 0.
- dua) Titik-titik data tak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik yang menyebar pada seluruh bagian.
- 4) Titik-titik data yang menyebar tidak menghasilkan pola

2. Regresi Linear Berganda

Model analisis ini digunakan untuk melihat dan mengetahui besarnya pengaruh independen terhadap variabel dependen:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi Berganda

β_2 = Koefisien Regresi Berganda

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Kompetensi

ϵ = Error term

3. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Uji ini merupakan Persamaan regresi yang digunakan dalam proses pengiraan tidak selalu baik untuk menganggarkan pemboleh ubah bersandar pada pemboleh ubah bebas. Hipotesis yang akan diajukan akan di uji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini:

a. Uji Simultan (Uji F)

Ujian ini dijalankan untuk menentukan sama ada semua pemboleh ubah bebas boleh mempengaruhi secara bersamaan variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table dengan ketentuan sebagai berikut :

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak H_0 diterima

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

atau :

kriteria pengambilan keputusan (KPK)

Terima H_0 (Tolak H_a) apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $Sig F > 0,05$

Terima H_a (Tolak H_0) apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $Sig F < 0,05$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut:

Keterangan :

R^2 = koefisien korelasi berganda dikuadratkan

n = jumlah sampel

K = jumlah variabel bebas

b. Uji t

Uji t dilakukan untuk menentukan kesan setiap pemboleh ubah bebas secara separa terhadap pemboleh ubah bersandar. Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut

Ghozali, I., & Nasehudin, T. S. (2012):

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak atau H_0 diterima

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

atau :

Kriteria pengambilan keputusan (KPK)

Terima H_0 (Tolak H_a) apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $Sig t > 0,05$

Terima H_a (Tolak H_0) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $Sig t < 0,05$

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menurut Rusiadi, S. N., & Rahmat, H. (2013). yang digunakan untuk mengukur bagaimana kemampuan model untuk

menjelaskan pemboleh ubah bersandar. Jika nilai tersebut mendekati angka 1 maka variabel bebas tersebut makin mendekati hubungan dengan variabel terikatnya atau dapat juga mengatakan bahawa penggunaan model itu dibenarkan.

- a. Tingkat kepercayaan 95%
- b. *Level of Test* (Kesalahan yang dapat ditoleransi yaitu: 5% (0.05)).

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

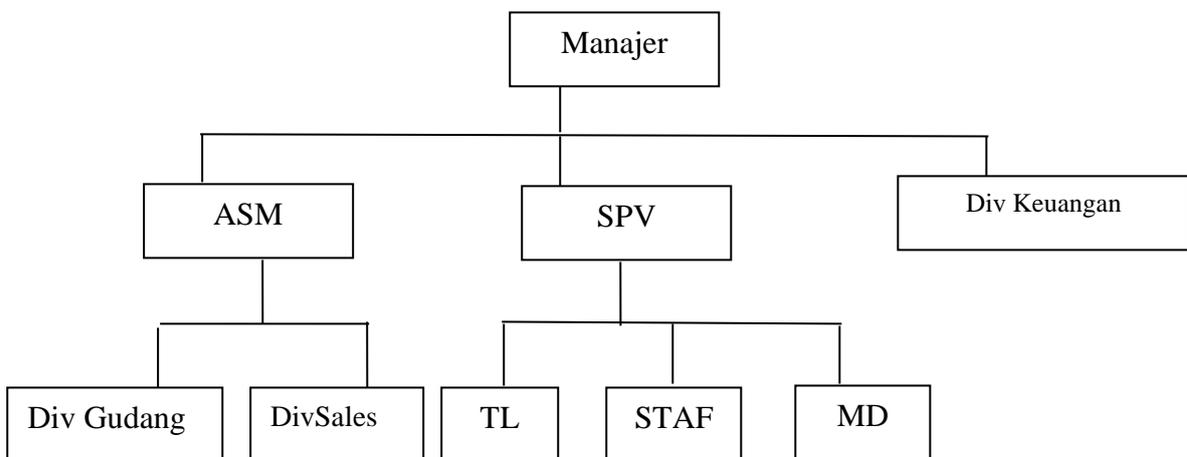
A. Hasil Penelitian

1. Penjelasan Objek Penelitian

a. Gambaran Umum PT Softex Indonesia

PT Softex yg ada di Kota Medan sudah lama beroperasi seiring menggunakan kebutuhan warga kota Medan. PT Softex Indonesia di awalnya ialah galat satu perusahaan yg beranjak dibidang pembuat pembalut buat kebutuhan wanita sesudah bersalin (melahirkan). kemudian seiring dengan berkembangnya penemuan maka perusahaan ini mulai memproduksi pembalut wanita pada tahun 1976. Seiring berjalannya saat perusahaan ini mengalami perkembangan dengan membuat produk menjadi tiga kategori yaitu perawatan bayi, perawatan feminim serta perawatan dewasa.

c. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

d. Job Deskripsi

1) Manajer

Sebagai pemimpin dan atasan langsung dari karyawan, manajer bertanggung jawab terhadap kinerja sebuah tim. Tugas manajer yang paling pokok adalah memimpin, mengarahkan, dan mengawasi staf untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi.

2) Asisten Manajer

Membantu manajer menjaga perusahaan atau toko tetap berjalan dengan lancar dengan mengambil beberapa tugas manajerial, seperti mengawasi karyawan atau menyediakan layanan pelanggan

2) Supervisor

Sebagai pengawas atau pemantau, serta mengatur rekan kerja bawahannya dalam hal kinerja untuk mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan atau didelegasikan kepada mereka.

3) Manajer Keuangan

bertanggung jawab untuk membantu perencanaan bisnis dan pengambilan keputusan dengan memberi nasihat keuangan yang sesuai. ... Bekerja sama dengan manajer lainnya untuk merencanakan serta meramalkan beberapa aspek dalam perusahaan termasuk perencanaan umum keuangan perusahaan

4) Kepala Gudang

Mengontrol semua aktifitas Operasional di dalam pabrik Industri. Memastikan kondisi stock barang yang ada di dalam gudang.

5) Team Leader

Membuat schedule kegiatan atau jadwal kegiatan pekerjaan. Bertanggung jawab dalam melaksanakan koordinasi dalam membina kerja sama team yang solid. Bertanggung jawab dalam mencapai suatu target pekerjaan yang telah ditetapkan dan sesuai dengan aturan.

6) Sales

menawarkan dan menyarankan barang atau jasa serta mendemonstrasikan cara menggunakan produk perusahaan tempatnya bekerja.

7) Marchandiser

Mengatur tata letak produk agar menarik untuk dibeli oleh pelanggan di toko. Memastikan produk tiba tepat waktu dan bekerja dengan tim purchasing atau sales untuk memperkirakan, merencanakan, dan mengawasi stok barang.

8) STAFF

Menarik memperkenalkan, menarik konsumen dan memasarkan sebuah produk perusahaan. Juga membantu supervisor dan koordinator dalam mengelola, mengenalkan dan memasarkan produk.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin dan usia.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	12	22	22	22
Wanita	40	78	78	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 37 responden adalah responden yang berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 23 responden (63,2%), sedangkan jenis kelamin wanita sebanyak 14 responden (36,8%). Tabel ini menunjukkan bahwa pegawai pria lebih dominan dibandingkan karyawan wanita pada penelitian ini.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-25 Tahun	6	15.8	15.8	15.8
26-30 Tahun	26	71.1	71.1	86.8
31-35 Tahun	5	13.2	13.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 37 responden adalah responden yang berusia 26-30 Tahun yaitu sebanyak 26 responden (71,1%), diikuti responden berusia 21-25 Tahun sebanyak 6 responden (15,8%) dan terakhir responden yang berusia 31-35 Tahun sebanyak 5 responden (13,2%). Tabel ini menunjukkan bahwa lebih banyak berusia 26-30 Tahun yaitu sebanyak 26 responden.

c. Karakteristik Resonden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3 Karakteristik Resonden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	14	36.8	36.8	36.8
S1	3	7.9	7.9	44.7
SMA	11	31.6	31.6	76.3
SMK	9	23.7	23.7	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 37 responden adalah responden yang memiliki pendidikan terakhir D3 sebanyak 14 responden (36,8%), diikuti responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak 11 responden (31,6%), responden yang memiliki pendidikan terakhir SMK sebanyak 9 responden (23,7) dan terakhir diikuti responden yang memiliki pendidikan S1 sebanyak 3 responden (7,9%). Tabel ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki pendidikan terakhir D3 yaitu sebanyak 14 responden.

d. Karakteristik Resonden Berdasarkan Masa Berkerja

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4 Karakteristik Resonden Berdasarkan Masa Berkerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1- 2 Tahun	38	84.2	84.2	84.2
3-4 Tahun	14	15.8	15.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 37 responden adalah responden yang memiliki masa berkerja 1- 2 Tahun sebanyak 31 responden (84,2%), diikuti responden yang memiliki masa bekerja 3-4 Tahun sebanyak 6 responden (23,7%) dan terakhir responden yang memiliki masa bekerja 3-4 tahun sebanyak 6 responden (15,8%). Tabel ini menunjukkan bahwa lebih banyak yang memiliki masa berkerja 1-2 Tahun yaitu sebanyak 23 responden.

3. Deskripsi Jawaban Responden

Penelitian ini 3 (tiga) variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kompetensi (X3) serta 1 (satu) variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 52 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Netral (N) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Tabel 4.5 Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00-1,80	Tidak Baik
1,81-2,60	Kurang Baik
2,61-3,40	Cukup Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Sumber (Sugiyono, 2016:216)

Tabel di atas menunjukkan terdapat 5 kategori rata-rata jawaban responden, yaitu tidak baik, kurang baik, cukup baik, baik dan sangat baik. Hasil analisis

deskriptif masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut.

Variabel Kinerja dibentuk oleh indikator kualitas kerja yang dihasilkan, kuantitas yang dihasilkan, waktu kerja yang dibutuhkan dan kerja sama.

Tabel 4.6 Penilaian Responden Atas Indikator Peraturan (Y.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang diharapkan oleh atasan		Karyawan dapat bekerja sesuai dengan target kualitas yang diharuskan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	8	15,4%	9	17,3%
Netral	17	32,7%	23	44,2%
Setuju	21	40,4%	19	36,5%
Sangat Setuju	6	11,5%	1	1,9%
Total	52	100	52	100
Mean	3,48		3,23	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Indikator Durasi Kerja (Tabel 4.6) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang diharapkan oleh atasan, sebanyak 21 responden (40,4%) sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,48, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang diharapkan oleh atasan sudah cukup baik
2. Untuk *item* Karyawan dapat bekerja sesuai dengan target kualitas yang diharuskan perusahaan, sebanyak 23 responden (44,2%) netral dengan nilai rata – rata 3,32, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan dapat bekerja sesuai dengan target kualitas yang diharuskan perusahaan dan sudah cukup baik.

Tabel 4.7 Penilaian Responden Atas Indikator Kuantitas yang dihasilkan (Y.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan dapat bekerja sesuai dengan target kuantitas yang diperintah oleh atasan		Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun mendapat pekerjaan tambahan diwaktu yang sama	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	8	15,4%	8	15,4%
Netral	22	42,3%	21	40,4%
Setuju	17	32,7%	18	34,6%
Sangat Setuju	5	9,6%	5	9,6%
Total	52	100	52	100
Mean	3,36		3,38	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Indikator Frekuensi Kegiatan (Tabel 4.7) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Karyawan dapat bekerja sesuai dengan target kuantitas yang diperintah oleh atasan, sebanyak 22 responden (42,3%) netral dengan nilai rata-rata 3,36, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan dapat bekerja sesuai dengan target kuantitas yang diperintah oleh atasan sudah cukup baik.
2. Untuk *item* Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun mendapat pekerjaan tambahan diwaktu yang sama, sebanyak 21 responden (40,4%) setuju dengan nilai rata – rata 3,38, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun mendapat pekerjaan tambahan diwaktu yang sama sudah baik.

Tabel 4.8 Penilaian Responden Atas Indikator Waktu kerja yang dibutuhkan (Y3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan dapat memanfaatkan waktu secara efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya.		Karyawan dapat mencapai target pekerjaan dengan cepat	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	10	19,2%	9	17,3%
Netral	18	38,5%	17	32,7%
Setuju	19	34,6%	21	40,4%
Sangat Setuju	5	5,8%	5	9,6%
Total	52	100	52	100
Mean	3,65		3,25	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Indikator Persistensi Kegiatan (Tabel 4.8) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Karyawan dapat memanfaatkan waktu secara efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya, sebanyak 19 responden (34,6%) setuju dengan nilai rata-rata 3,65, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan dapat memanfaatkan waktu secara efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya sudah baik.
2. Untuk *item* Karyawan dapat mencapai target pekerjaan dengan cepat sebanyak 21 responden (40,4%) setuju dengan nilai rata – rata 3,25, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan dapat mencapai target pekerjaan dengan cepat sudah cukup baik.

Tabel 4.9 Penilaian Responden Atas Indikator Kerja Sama (Y.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan dapat bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.		Karyawan efektif bekerja sama dengan rekan kerja dalam mencapai target perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				

Tidak Setuju	9	23,1%	12	23,1%
Netral	17	28,8%	15	28,8%
Setuju	21	28,8%	15	28,8%
Sangat Setuju	5	19,2%	10	19,2%
Total	52	100	52	100
Mean	3,42		3,44	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Indikator Ketabahan (Tabel 4.9) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Karyawan dapat bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaannya..., sebanyak 21 responden (28,8%) setuju dengan nilai rata-rata 3,25, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan dapat bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. sudah baik.
2. Untuk *item* Karyawan efektif bekerja sama dengan rekan kerja dalam mencapai target perusahaan, sebanyak 15 responden (28,8%) setuju dan netral dengan nilai rata – rata 3,44, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan efektif bekerja sama dengan rekan kerja dalam mencapai target perusahaan sudah baik.

Tabel 4.10 Penilaian Responden Atas Indikator Frekuensi Kehadiran (X1.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan selalu hadir bekerja setiap saat dengan semangat		Karyawan jarang melakukan ijin ataupun tidak masuk di jam kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	8	15,4%	9	17,3%
Netral	17	32,7%	23	44,2%
Setuju	21	40,4%	19	36,5%
Sangat Setuju	6	11,5%	1	1,9%
Total	52	100	52	100
Mean	3,48		3,23	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Indikator Frekuensi Kehadiran (Tabel 4.10) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan selalu hadir bekerja setiap saat dengan semangat, sebanyak 21 responden (40,4%) sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,48, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan selalu hadir bekerja setiap saat dengan semangat.
2. Untuk *item* Karyawan jarang melakukan ijin ataupun tidak masuk di jam kerja, sebanyak 23 responden (44,2%) netral dengan nilai rata – rata 3,32, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan jarang melakukan ijin ataupun tidak masuk di jam kerja.

Tabel 4.11 Penilaian Responden Atas Indikator Tingkat Kewaspadaan (X1.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan selalu mewaspadaai tingkat kemungkinan kesalahan dalam bekerja		Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun mendapat pekerjaan tambahan diwaktu yang sama	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	8	15,4%	8	15,4%
Netral	22	42,3%	21	40,4%
Setuju	17	32,7%	18	34,6%
Sangat Setuju	5	9,6%	5	9,6%
Total	52	100	52	100
Mean	3,36		3,38	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Indikator Tingkat Kewaspadaan (Tabel 4.11) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Karyawan selalu mewaspadaai tingkat kemungkinan kesalahan dalam bekerja, sebanyak 22 responden (42,3%) netral dengan nilai rata-rata 3,36, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan selalu mewaspadaai tingkat kemungkinan kesalahan dalam bekerja sudah cukup baik.

2. Untuk *item* Karyawan selalu mewaspadaai risiko yang diterima apa bila tidak disiplin dalam bekerja, sebanyak 21 responden (40,4%) setuju dengan nilai rata – rata 3,38, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan selalu mewaspadaai risiko yang diterima apa bila tidak disiplin dalam bekerja sudah baik.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Atas Indikator Ketaatan (X1.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan selalu taat pada aturan yang ada di perusahaan.		Karyawan bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	10	19,2%	9	17,3%
Netral	18	38,5%	17	32,7%
Setuju	19	34,6%	21	40,4%
Sangat Setuju	5	5,8%	5	9,6%
Total	52	100	52	100
Mean	3,65		3,25	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Indikator Ketaatan (Tabel 4.12) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Karyawan selalu taat pada aturan yang ada di perusahaan, sebanyak 19 responden (34,6%) setuju dengan nilai rata-rata 3,65, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan selalu taat pada aturan yang ada di perusahaan sudah baik.
2. Untuk *item* Karyawan bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan sebanyak 21 responden (40,4%) setuju dengan nilai rata – rata 3,25, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan sudah cukup baik.

Tabel 4.13 Penilaian Responden Atas Indikator Etika Kerja (X1.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki etika kerja yang baik dalam bekerja.		Karyawan selalu bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	9	23,1%	12	23,1%
Netral	17	28,8%	15	28,8%
Setuju	21	28,8%	15	28,8%
Sangat Setuju	5	19,2%	10	19,2%
Total	52	100	52	100
Mean	3,42		3,44	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Indikator Ketabahan (Tabel 4.13) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Karyawan memiliki etika kerja yang baik dalam bekerja, sebanyak 21 responden (28,8%) setuju dengan nilai rata-rata 3,25, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan memiliki etika kerja yang baik dalam bekerja. sudah baik.
2. Untuk *item* Karyawan selalu bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, sebanyak 15 responden (28,8%) setuju dan netral dengan nilai rata – rata 3,44.

Tabel 4.14 Penilaian Responden Atas Indikator Pengetahuan (X2.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki pengetahuan yang baik atas ruang lingkup pekerjaannya		Karyawan memiliki pengetahuan atas produk yang dijual di pasar	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	8	15,4%	9	17,3%
Netral	17	32,7%	23	44,2%
Setuju	21	40,4%	19	36,5%
Sangat Setuju	6	11,5%	1	1,9%
Total	52	100	52	100
Mean	3,48		3,23	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Indikator Pengetahuan (Tabel 4.14) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan memiliki pengetahuan yang baik atas ruang lingkup pekerjaannya, sebanyak 21 responden (40,4%) sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,48, jawaban ini menggambarkan Karyawan memiliki pengetahuan yang baik atas ruang lingkup pekerjaannya.
2. Untuk *item* Karyawan memiliki pengetahuan atas produk yang dijual di pasar, sebanyak 23 responden (44,2%) netral dengan nilai rata – rata 3,32, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan memiliki pengetahuan atas produk yang dijual di pasar.

Tabel 4.15 Penilaian Responden Atas Indikator Kemampuan (X2.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki kemampuan yang dibutuhkan perusahaan		Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun mendapat pekerjaan tambahan diwaktu yang sama	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	8	15,4%	8	15,4%
Netral	22	42,3%	21	40,4%
Setuju	17	32,7%	18	34,6%
Sangat Setuju	5	9,6%	5	9,6%
Total	52	100	52	100
Mean	3,36		3,38	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Indikator Kemampuan (Tabel 4.15) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Karyawan memiliki kemampuan yang dibutuhkan perusahaan, sebanyak 22 responden (42,3%) netral dengan nilai rata-rata 3,36, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan memiliki kemampuan yang dibutuhkan perusahaan sudah cukup baik.

2. Untuk *item* Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun mendapat pekerjaan tambahan diwaktu yang sama, sebanyak 21 responden (40,4%) setuju dengan nilai rata – rata 3,38, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun mendapat pekerjaan tambahan diwaktu yang sama sudah baik.

Tabel 4.16 Penilaian Responden Atas Indikator Nilai (X2.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki nilai kemampuan yang dimilikinya.		Karyawan bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	10	19,2%	9	17,3%
Netral	18	38,5%	17	32,7%
Setuju	19	34,6%	21	40,4%
Sangat Setuju	5	5,8%	5	9,6%
Total	52	100	52	100
Mean	3,65		3,25	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Indikator Nilai (Tabel 4.16) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Karyawan memiliki nilai kemampuan yang dimilikinya, sebanyak 19 responden (34,6%) setuju dengan nilai rata-rata 3,65, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan memiliki nilai kemampuan yang dimilikinya sudah baik.
2. Untuk *item* Karyawan bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan sebanyak 21 responden (40,4%) setuju dengan nilai rata – rata 3,25, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan sudah cukup baik.

Tabel 4.17 Penilaian Responden Atas Indikator Sikap (X2.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan bersikap baik dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya.		Karyawan memiliki sikap yang baik di perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	9	23,1%	12	23,1%
Netral	17	28,8%	15	28,8%
Setuju	21	28,8%	15	28,8%
Sangat Setuju	5	19,2%	10	19,2%
Total	52	100	52	100
Mean	3,42		3,44	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Indikator Sikap (Tabel 4.17) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

3. Untuk *item* Karyawan bersikap baik dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya., sebanyak 21 responden (28,8%) setuju dengan nilai rata-rata 3,25, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan bersikap baik dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. sudah baik.
4. Untuk *item* Karyawan memiliki sikap yang baik di perusahaan, sebanyak 15 responden (28,8%) setuju dan netral dengan nilai rata – rata 3,44, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan memiliki sikap yang baik di perusahaan.

5. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas Data

Uji validitas data dilakukan untuk melihat apakah data yang akan diolah sudah valid atau tidak. Data jawaban responden dari variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.18 Uji Validitas (X₁) Disiplin Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	29.8846	24.496	.689	.799
VAR00002	30.1346	28.119	.339	.832
VAR00003	30.0000	26.157	.510	.818
VAR00004	29.9808	25.353	.608	.808
VAR00005	30.0000	24.706	.652	.803
VAR00006	30.1154	27.084	.401	.828
VAR00007	29.9423	26.487	.449	.824
VAR00008	29.9231	25.445	.456	.825
VAR00009	30.0769	25.523	.583	.810
VAR00010	30.2308	25.828	.533	.815

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16..0

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat bahwasannya nilai Correctide Item Total Corelation pada semua butir pernyataan variabel disiplin kerja bernilai $> 0,3$. Maka dapat disimpulkan bahwasannya data bersifat valid atau sah.

Tabel 4.19 Uji Validitas (X₂) Kompetensi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	27.5000	26.137	.401	.816
VAR00002	26.7500	26.975	.574	.787
VAR00003	26.9038	26.677	.496	.796
VAR00004	26.7885	27.111	.475	.799
VAR00005	26.6346	26.982	.555	.789
VAR00006	27.0962	23.383	.706	.762
VAR00007	26.9231	26.543	.569	.786
VAR00008	27.1923	26.982	.512	.794

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16..0

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat bahwasannya nilai Correctide Item Total Corelation pada semua butir pernyataan variabel kompetensi bernilai $> 0,3$. Maka dapat disimpulkan bahwasannya data bersifat valid atau sah.

Tabel 4.20 Uji Validitas (Y) Kinerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	25.8462	27.623	.553	.834
VAR00002	25.0192	30.294	.501	.838
VAR00003	25.1923	29.923	.472	.842
VAR00004	25.5962	28.755	.601	.827
VAR00005	25.5769	26.563	.601	.828
VAR00006	25.1538	27.741	.656	.820
VAR00007	25.3077	27.315	.677	.817
VAR00008	25.5769	29.308	.644	.824

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16..0

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat bahwasannya nilai Correctide Item Total Corelation pada semua butir pernyataan variabel kinerja bernilai > 0,3. Maka dapat disimpulkan bahwasannya data bersifat valid atau sah.

b. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas data dilakukan untuk menguji apakah data pada masing-masing variabel bersifat reliabel atau handal.

Tabel 4.21 Uji Reliabilitas (X₁) Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,832	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16..0

Berdasarkan pada di atas maka dapat disimpulkan bahwasannya variabel disiplin kerja dapat dikatakan reliabel atau handal karena nilai cronbach alpha lebih dari 0,6 maka dapat dikatakan data bersifat reliabel atau handal.

Tabel 4.22
Uji Reliabilitas (X₂) Kompetensi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,813	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16..0

Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60. Rusiadi (2013). Berdasarkan pada di atas maka dapat disimpulkan bahwasannya variabel kompetensi dapat dikatakan reliabel atau handal karena nilai cronbach alpha lebih dari 0,6 maka dapat dikatakan data bersifat reliabel atau handal.

Tabel 4.23
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,847	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16..0

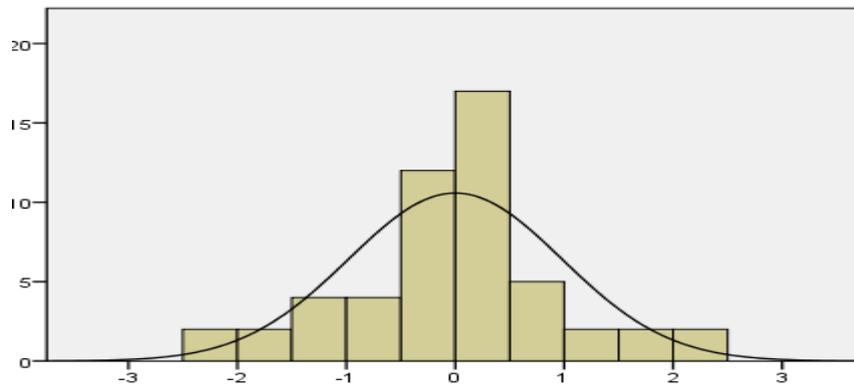
Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60. Rusiadi (2013). Berdasarkan pada di atas maka dapat disimpulkan bahwasannya variabel kinerja dapat dikatakan reliabel atau handal karena nilai cronbach alpha lebih dari 0,6 maka dapat dikatakan data bersifat reliabel atau handal.

6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah data yang akan diuji berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan *output* normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik *output* plot mengikuti garis diagonal plot Rusiadi (2013)

1) Pengujian Histogram

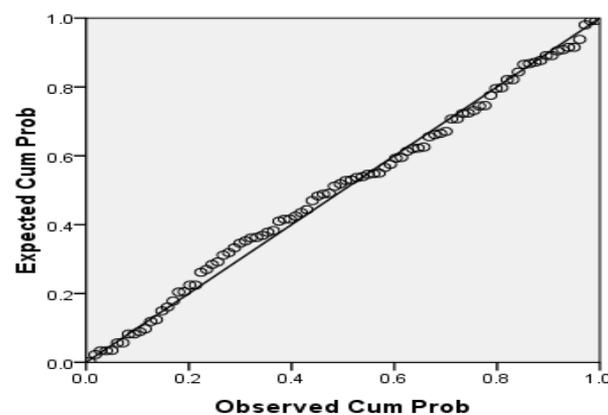


Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16..0

Berdasarkan pada Gambar 4.2, setelah dilakukan uji normalitas maka dapat disimpulkan data bersifat normal karena telah terdistribusi secara normal.

2) Uji_Pplot



Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16..0

Berdasarkan Gambar 4.3, Dapat disimpulkan bahwasannya data bersifat normal karena titik-titik data dari variabel kinerja menyebar berada pada garis diagonal sehingga layak untuk dilakukan uji regresi untuk menguji hipotesis yang telah disusun oleh peneliti pada penelitian ini.

3) Uji Kolmogorov Simornov

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi datanya terdistribusi secara normal atau tidak.

**Tabel 4.24 Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.00139951
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.105
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		.789
Asymp. Sig. (2-tailed)		.563

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dilihat dari tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwasannya data terdistribusi secara normal karenanilai Asymp. Sig > 0,05 sehingga data dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah data pada variabel independen memiliki korelasi atau hubungan satu sama lain. Data yang normal ditunjukkan apabila variabel independen tidak memiliki korelasi atau hubungan satu sama lain.

**Tabel 4.25
Uji Multikolinieritas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	Variance
Disiplin Kerja	0,628	1,592
Kompetensi	0,628	1,592

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16..0

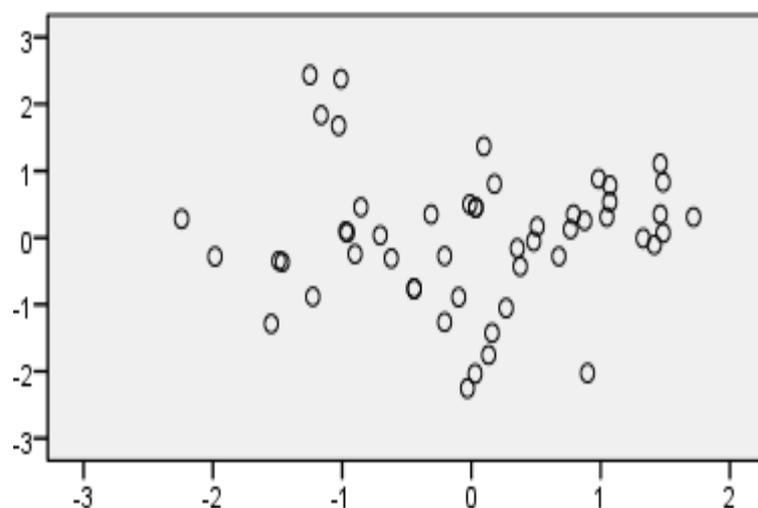
Data di atas menunjukkan bahwasannya variabel independen terbebas dari multikolinieritas atau tidak ada hubungan antara variabel independen yang dilihat dari nilai Varians lebih kecil dari 1 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 antara lain adalah

1. Disiplin kerja memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $1,592 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,628 > 0,1$
2. Kompetensi memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $1,592 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,628 > 0,1$

Dapat disimpulkan bahwasannya masing-masing variabel terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heterokedesitas

Uji heterokedesitas dilakukan untuk melihat apakah data yang akan diteliti menyebar secara merata agar model regresi yang terjadi tidak sama varians dari residual satu pengamatan ke pengamatanyang lainnya.



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16..0

Berdasarkan pada gambar di atas maka dapat disimpulkan bahwasannya titik-titik yang menyebar secara acak dan merata dimana tidak membentuk

suatu pola atau trend garis tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwasannya data pada penelitian ini bersifat normal.

6. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 4.26
Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
	0.960	3.660		0.262	0.794
Disiplin Kerja	0.388	0.129	0.361	3.018	0.004
Kompetensi	0.490	0.125	0.471	3.936	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16..0

Berdasarkan pada Tabel 4.26 menunjukkan hasil dari regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS sebagai berikut :

$$Y = 0,960 + 0,388 X_1 + 0,490 X_2 + e.$$

Penjelasan dari persamaan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

- Apabila variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dianggap, baik pada Disiplin Kerja (X_1), variabel Kompetensi (X_2) maka Kinerja Karyawan (Y) telah memiliki nilai sebesar 0,960. Artinya tanpa disiplin kerja dan kompetensi maka kinerja telah ada sebesar 0,960.
- Apabila terjadi peningkatan koefisien pada variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,388 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan. Sehingga peningkatan disiplin kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan disiplin kerja akan menurunkan kinerja karyawan kerja pula.

- c. Apabila terjadi peningkatan koefisien pada variabel kompetensi (X_2) sebesar 1 satuan, maka kinerja (Y) akan menaik sebesar 0,490 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga peningkatan terhadap kompetensi berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan kompetensi akan menurunkan kinerja karyawan pula.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji hipotesis secara parsial dilakukan untuk menjawab hipotesis yang dirumuskan oleh peneliti berdasarkan pada variabel yang akan diuji sebagai berikut:

Tabel 4.27 Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
	0.960	3.660		0.262	0.794
Disiplin Kerja	0.388	0.129	0.361	3.018	0.004
Kompetensi	0.490	0.125	0.471	3.936	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16..0

Berdasarkan pada tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwasannya:

- 1) Pengaruh Variabel (X_1) Terhadap Variabel (Y).

Pengujian ini dilakukan dengan kriteria yang ditetapkan sebagai berikut:

H_1 dapat diterima dan H_0 harus ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_1 dapat ditolak dan H_0 harus diterima, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. > \alpha$

t_{hitung} sebesar 3,018 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,000 dan signifikan sebesar 0,004, sehingga $t_{hitung} 3,018 > t_{tabel} 2,000$ dan signifikan $0,004 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwasannya hipotesis pada penelitian ini (H_1) diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Variabel (X2) Terhadap Variabel (Y).

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_2 dapat diterima dan H_0 harus ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_2 dapat ditolak dan H_0 harus diterima, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 3,936 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,000 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 3,936 > t_{tabel} 2,000$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis pada penelitian ini (H_2) diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji hipotesis simultan (Uji-F) dilakukan untuk menjawab hipotesis secara simultan yang telah dirumuskan berdasarkan variabel terkait oleh peneliti.

**Tabel 4.28 Uji Simultan
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1037.352	2	518.676	31.124	.000 ^a
	Residual	816.571	49	16.665		
	Total	1853.923	51			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada tabel di atas maka uji hipotesis secara simultan bersifat signifikan karena nilai dari F_{hitung} sebesar 31,124 adapun F_{tabel} sebesar 2,79. Nilai probabilitas signifikan yaitu $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Maka hipotesis penelitian ini (H3) diterima.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.29
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.748	0.560	0.542

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Tabel 4.21 menunjukkan bahwa uji koefisien determinasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Angka Adjusted R Square Secara yang dihasilkan sebesar 0,542 yang mengindikasikan bahwa 54,2% prestasi kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin kerja dan kompetensi. Sedangkan sisanya 45,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti : Pengalaman kerja, kemampuan kerja, disiplin kerja, efektifitas kerja dan lain-lain.
- 2) Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,748, nilai R ini menunjukkan hibingan yang cukup erat antara disiplin kerja dan kmpetensi terhadap kinerja karyawan (Y). Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin kuat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Karena nilai R yang

dihasilkan sebesar 0,542 atau 54,2% yang berada pada range nilai 40%-59%, semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.26 berikut.

Tabel 4.30 Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0–0,19	Sangat Tidak Erat
0,2–0,39	Tidak Erat
0,4–0,59	Cukup Erat
0,6–0,79	Erat
0,8–0,99	Sangat Erat

Sumber: Sugiyono (2016: 287)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,542 yang berada pada *range* nilai 0,4–0,59, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah erat.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dilakukan pembahasann terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahawan terhadap hipotesis akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Hipotesis H₁.

Berdasarkan berbagai teori dan hasil peneliti terdahulu, maka peneliti mengajukan Hipotesis H1 yang berbunyi “Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,018 dengan sig

0,004. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,388 satuan. Dengan kata lain disiplin kerja yang terdiri dari frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Mariam AM (2016) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (a) yaitu tidak adil dalam distribusi target kerja, berdampak pada kecenderungan sebagian karyawan tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya untuk pencapaian target kerja telah terjawab.

2. Hipotesis H₂.

Berdasarkan berbagai teori dan hasil peneliti terdahulu, maka peneliti mengajukan Hipotesis H₂ yang berbunyi “Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,936 dengan sig 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua)

dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kompetensi akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,490 satuan. Dengan kata lain kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, kemampuan, nilai, sikap maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Ali Wairooy (2017) yang mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (b) yaitu Minimnya pendidikan dan pelatihan untuk karyawan, menyebabkan minimnya pengetahuan dan skill karyawan mengatasi permasalahan dalam menjalankan tugasnya telah terjawab.

3. Hipotesis H₃

Berdasarkan berbagai teori dan hasil peneliti terdahulu, maka peneliti mengajukan Hipotesis H₃ yang berbunyi “disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 31,124 dengan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,00 maka hipotesis yang diajukan diuji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja dan kompetensi mengalami

peningkatan secara bersamaan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan sudah terlaksana. Hasil penelitian ini juga sudah menjawab permasalahan yang ada pada poin (c) Kinerja karyawan menurun dapat dilihat dari menurunnya target penjualan yang dicapai karyawan telah terjawab.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah dilakukan pengujian data dengan menggunakan program SPSS maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Softex Indonesia Medan yang dibuktikan dari uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,018 dengan sig 0,004.
2. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT Softex Indonesia Medan yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,936 dengan sig 0,000
3. Disiplin kerja dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Softex Indonesia Medan yang dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 31,124 dengan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,00.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dalam penelitian ini maka terdapat beberapa saran yang dapat diajukan sebagai berikut :

1. Disarankan kepada manajemen perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan melakukan evaluasi pada karyawan dengan tingkat kinerja yang rendah dengan memberikan pelatihan. Mempertahankan dan meningkatkan karyawan yang

mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang terbatas dan selanjutnya disarankan juga bagi pimpinan untuk memperhatikan karyawan yang berkomitmen tetap untuk mengerjakan pekerjaannya. Oleh karena itu solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja adalah meningkatkan kompetensi, membangun pola pikir positif di lingkungan kerja dan membantu tim agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2. Tingkat kedisiplinan karyawan harus ditingkatkan dengan cara melakukan pengawasan secara tegas kepada karyawan melalui pemberian sanksi pada karyawan yang melanggar aturan dan standard operasional prosedural.
3. Manajemen harus membuat program pelatihan secara rutin agar kompetensi karyawan dapat meningkat sesuai dengan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan yang dibutuhkan pada posisi jabatan tertentu di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abdul Razak, Sarpan & Ramlan (2013). *Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar*. Jurnal Manajemen Vol.8 No.2. Universitas Tri Sakti. Jakarta
- Alex S. Nitisemito, (2014), *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ali Wairooy (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. Jurnal Manajemen Vol.7 No.2. Universitas Nusa Cendana. Kupang.
- Brahmasari (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Catherine Purnama & Sesilya Kempa (2016) . Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Cahaya Citrasurya Indoprima. Jurnal Imiah Manajemen Bisnis . Vol.13. No.2. Fakultas Ekonomi. Universitas Kristen Krida Wacana.
- Edison (2014). Peranan *Organizational Citizenship Behavior* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri.. Politeknik Negeri Malang.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, (2018), *Manajemen Sumber Daya manusia*, Bumi. Aksara Jakarta
- Henry Simamora, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Manullang, Marihot dan Pakpahan, Manuntun. (2014). *Metodologi Penelitian (Proses Penelitian Praktis)*. Cetakan Pertama. Bandung: Citapustaka Media.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mariam, A. M. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasidan Informatika Provinsi Jawa Barat. Jurnal Manajemen SumberDaya Manusia Vol. 9 No. 2. FakultasEkonomi UniversitasSurakarta, 181-188.

- Meriza (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Mohammad Iman Tindow, Peggy A. Mekel, and Greis M. Sendow (2014). Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Calaca .Jurnal Ekonomi Vol.X No.1. Universitas Borneo. Tarakan.
- Pramono, C. (2018). Analisis faktor-faktor harga obligasi perusahaan keuangan di bursa efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Rahayu, S., Setiawati, Y. H., Indrawan, M. I., & Aminah, S. (2020). *Management tour guidelines to tourism satisfaction in North Sumatera-Indonesia. International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5 Special Issue), 1590-1594.
- Retno Ulfayatun Hidayah and Ietje Nazaruddin (2017). The Effect of Leadership Style, Work Motivation, Organizational Culture and Job Discipline on Employees Performance . Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pekanbaru.
- Richard Christian Turang, Paulus Kindangen & Johan Tumiwa (2015). Influence Of Leadership Style, Motivation, Andwork Discipline On Employee Performance Inpt.Dayana Cipta. Jurnal Imiah Manajemen Bisnis . Vol.13. No.2. Fakultas Ekonomi. Universitas Kristen Krida Wacana.
- Rivai, Veithzal, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Rusiadi, Rahmat Hidayat, Nur Subianto. (2014). Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel. Medan: USU Press.
- Satria, Ase. (2016). Teori Konsep Motivasi. Dikutip dari <http://www.materi-belajar.id/2016/04/teori-konsep-motivasi.html>.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions of cultural intelligence and technology skills on employee performance. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(10), 50-60.

- Suardi (2018). Pengaruh Kompetensi dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*. Vol.1 No.1.
- Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, Muzaffar Muchtar, (2017). Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia. *Jurnal Manajemen* Vol.7 No.2. Universitas Nusa Cendana. Kupang
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Sevice.
- Sutardjo. (2020). *Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ramadhani (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Thoyib, Mohammad. (2012). Peranan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Barito Berlian Motor Banjarbaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol 2, No 3, November 2016.
- Torang, Dr. Syamsir. (2013). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi)*. Bandung : Alfabeta.
- Valensia Angelina WistiDapu 2015. The Influence Ofwork Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performanceat Pt. Trakindo Utama Manado.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Widodo, Suparno, Edy. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Widjanarko, Bambang. (2019), *Perilaku Organisasi Konsep & Perubahan Dalam Organisasi*. Lamongan: Pustaka Wacana.