



**PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA DAN KOMPETENSI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA
KARYAWAN PT ADI SARANA ARMADA
TBK ASSA RENT CABANG MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

TALENTA RISDAWATI PANJAITAN
NPM. 1815310432

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**

Halaman Pengesahan

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT.ADI SARANA ARMADA, TBK

NAMA : TALENTA RISDAWATI BR PANJAITAN
N.P.M : 1815310432
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 23 Agustus 2022



DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Setawan, S.E., M.Si., CPHCM, CHCBP., CHCM.

PEMBIMBING II



Dr Nuzuliati, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Talenta Risdawati Panjaitan
NPM : 1815310432
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains/Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Adi Sarana Armada,TBK Assa Rent Cabang 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, September 2022



(Talenta Risdawati Panjaitan)

NPM : 1815310432

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : TALENTA RISDAWATI BR
Tempat / Tanggal Lahir : PANJAITAN
NPM : Sipahutar / 07-12-1999
Fakultas : 1815310432
Program Studi : Sosial Sains
Alamat : Manajemen
: JL.Restu Gang Nauli

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

Sehubungan dengan hal ini tersebut, 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, 26 September 2022

Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Ya
Pernyataan



TALENTA RISDAWATI BR
PANJAITAN

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kedisiplinan kerja dan kompetensi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Adi Sarana Armada Tbk Assa Rent Cabang Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 26.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 68 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Adi Sarana Armada Tbk dimana $t_{hitung} 5,101 < t_{tabel} 1,667$ dan signifikan $0,000 > 0,05$. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Adi Sarana Armada Tbk Assa Rent Cabang Medan $t_{hitung} 9,149 < t_{tabel} 1,667$ dan signifikan $0,000 > 0,05$. kedisiplinan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Adi Sarana Armada Tbk Assa Rent Cabang Medan dimana $(F_{hitung} > F_{tabel} 204,136 > 2,74$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Selanjutnya hasil uji determinasi dalam penelitian ini nilai 86,0 % Produktivitas Kerja dapat di peroleh dan di jelaskan oleh kedisiplinan Kerja dan Kompetensi, sedangkan $100\% - 86,0\% = 14\%$ di jelaskan oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kedisiplinan Kerja Kompetensi dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This test aims to determine whether work discipline and competence partially and simultaneously have a positive and significant effect on the work productivity of PT. Adi Sarana Fleet, Tbk. Assa Rent Cabang Medan. The data analysis technique used is quantitative method with the help of SPSS version 26.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study were 68 respondents. Primary data collection using a questionnaire. The results showed that work discipline partially positive and significant effect on the work productivity of employees of PT Adi Sarana Armada Tbk Assa Rent Cabang Medan. where $t_{count} 5,101 < t_{table} 1,667$ and significant $0,000 > 0,05$. Competence partially has a positive and significant effect on the work productivity of PT Adi Sarana Armada Tbk Assa Rent Cabang Medan, $t_{count} 9,149 < t_{table} 1,667$ and significant $0,000 > 0,05$. Work discipline and competence simultaneously have a positive and significant effect on the work productivity of PT Adi Sarana Armada Tbk Assa Rent Cabang Medan , where ($F_{count} > F_{table} 204.136 > 2.74$ at 0.000 significant < 0.05). Furthermore, the results of the determination test in this study the value of 86.0% Work Productivity can be obtained and explained by Work Discipline and Competence, while $100\% - 86.0\% = 14\%$ is explained by other factors or other variables that are not careful in this study.

Keywords: Work Discipline Competence and Work Productivity

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa oleh karena kasih dan anugerah-Nya peneliti dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan judul: **“Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT Adi Sarana Armada Tbk Assa Rent Cabang Medan”**. Tujuan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Stara Satu (S-1) Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Pada penelitian ini,peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Bapak Dr. E Rusiadi, S.E., M.Si., CiQar., CIQnR., CIMMR. selaku Dekan Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si., CPHCM., CHCBP., CHCM. selaku Dosen Pembimbing 1 (satu) yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan sehingga proposal skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Dr. Nuzuliati, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing 2 (dua) yang sudah banyak membantu memberikan perbaikan serta bertanggung jawab terhadap sistematika penulisan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Pengajar dan Staff Akademis yang ada dilingkungan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

7. Pimpinan PT Adi Sarana Armada Tbk Assa Rent Cabang Medan dan seluruh Karyawan-Karyawati yang telah membantu guna memenuhi data pada penulisan skripsi ini sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
8. Teristimewa kepada kedua orang tua peneliti (Alm.) Dani Panjaitan dan (Almh.) Tiarmauli Nainggolan yang telah membimbing penulis sejak kecil hingga sampai saat ini dan bisa menyelesaikan studi sarjana ini. Kiranya kepada orang tua skripsi ini kupersembahkan walaupun kalian sudah disurga, namun peneliti bisa menjalani selama 4 tahun ini tanpa kalian disampingku saat ini.
9. Kepada Ibu Nelly Tan, Bapak Budi Santoso dan Ibu Gembala Pdt.Ester Elfrida Hutagalung yang selalu memberi support,doa dan dukungan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Kepada Abang peneliti Frengki Panjaitan, Boy Swandy Panjaitan ,Agung Tua Panjaitan dan Adik peneliti Mega Lastarida Panjaitan yang mendoakan dan memberikan motivasi, semangat dan dukungan kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan proposal skripsi ini.
11. Teman seperjuangan yang saling mendukung satu sama lain agar lulus dengan bersamaan dan sukses mencapai cita-cita masing-masing.

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini banyak kekurangan serta keterbatasan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk melengkapi serta menyempurnakan penelitian ini. Semoga skripsi ini dapat membawa guna dan manfaat bagi pengembangan ilmu.

Medan, September 2022
Peneliti

Talenta Risdawati .P
1815310432

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	15
C. Rumusan Masalah.....	16
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	16
E. Keaslian Penelitian	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	20
A. Landasan Teori	20
1. Produktivitas Kerja Karyawan	20
a. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan	20
b. Faktor-faktor Yang Memengaruhi Produktivitas.....	21
Kerja Karyawan	21
c. Manfaat Produktivitas Kerja Karyawan	23
d. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan	24
2. Kedisiplinan Kerja	25
a. Pengertian Kedisiplinan Kerja.....	25
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja	26
c. Manfaat Kedisiplinan Kerja.....	28
d. Indikator Kedisiplinan Kerja	29
3. Kompetensi	30
a. Pengertian Kompetensi.....	30
b. Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kompetensi	32
c. Manfaat Kompetensi.....	33
d. Indikator Kompetensi	35
B. Penelitian Terdahulu.....	37
C. Kerangka Konseptual	40
D. Hipotesis	43
BAB III METODE PENELITIAN	44
A. Pendekatan Penelitian.....	44
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	44
C. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional.....	45
1. Variabel Penelitian	45

2. Definisi Operasional.....	45
D. Populasi dan Sampel.....	46
1. Populasi	46
2. Sampel	47
D. Jenis dan Sumber Data	47
1. Data Primer	47
2. Data Sekunder	48
E. Teknik Pengumpulan Data	48
F. Skala Pengukuran	49
G. Teknik Analisis Data	49
1. Uji Kualitas Data.....	49
a. Uji Validitas	49
b. Uji Reliabilitas	50
2. Uji Asumsi Klasik	51
a. Uji Normalitas.....	50
b. Uji Multikolinieritas.....	51
c. Uji Heteroskedastisitas.....	51
3. Analisis Regresi Linear Berganda	52
4. Uji Hipotesi.....	53
a. Uji Parsial (Uji t).....	53
b. Uji simultan (Uji F).....	54
5. Koefisien Determinasi (R^2).....	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	56
A. Hasil Penelitian.....	56
1. Deskripsi Objek Penelitian	56
a. Sejarah Singkat.....	56
b. Visi dan Misi.....	58
c. Struktur Organisasi.....	58
d. Definisi Tugas	58
2. Deskripsi Karakter Responden	63
3. Deskripsi Variabel Penelitian	65
4. Pengujian Kualitas Data.....	79
a. Uji Validitas	79
b. Uji Reliabilitas	81
5. Uji Asumsi Klasik.....	83
a. Uji Normalitas Data	83
b. Uji Multikolinieritas.....	84
c. Uji Heterokedastisitas	85
6. Regresi Linier Berganda	86
7. Uji Hipotesis	87
a. Uji Parsial (Uji t).....	87
b. Uji Simultan (Uji F).....	89
c. Hasil Uji Koefisien Determinasi	90
B. Pembahasan	91

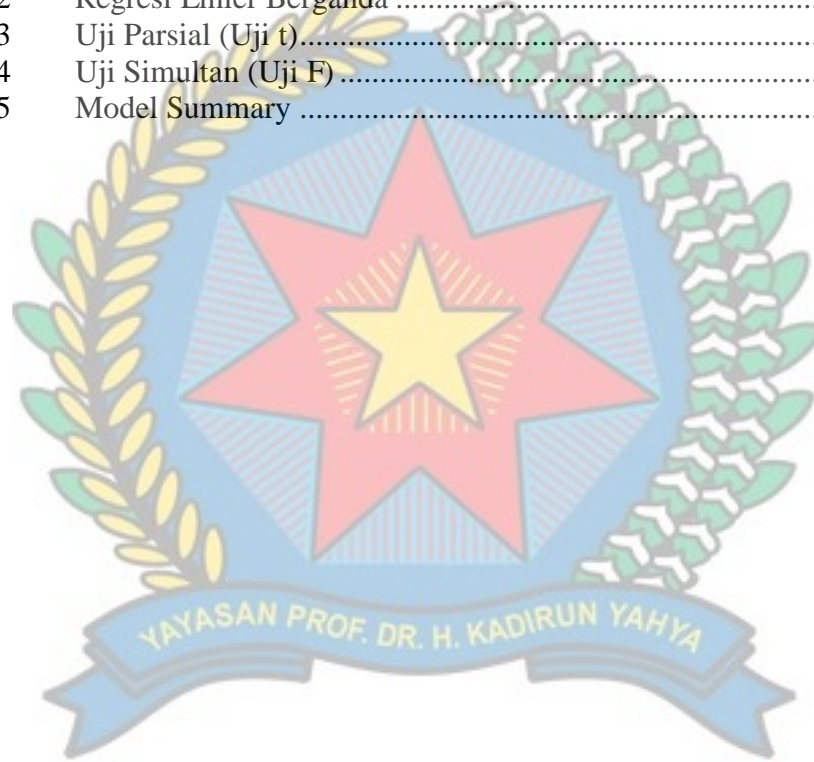
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	94
A. Kesimpulan	94
B. Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN	100



DAFTAR TABEL

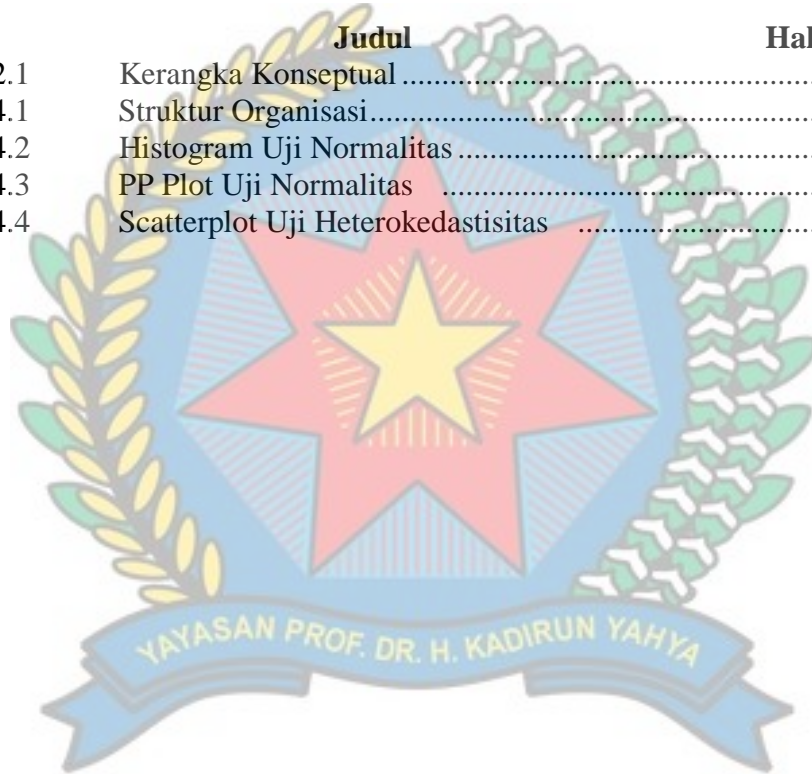
No	Judul	Halaman
Table 1.1	Data Produktivitas Kerja Karyawan	3
Table 1.2	Data Laporan Kerja Berdasarkan Kedisiplinan Kerja	8
Table 2.1	Penelitian Terdahulu	37
Table 3.1	Kegiatan Penelitian	45
Table 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	46
Table 3.3	Jumlah Karyawan.....	47
Table 3.4	Skor Jawaban Responden	49
Table 4.1	Karakter Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Table 4.2	Karakter Responden Berdasarkan Usia.....	64
Table 4.3	Karakter Responden Berdasarkan Pendidikan.....	64
Table 4.4	Karakter Responden Berdasarkan Lama Bekerja	65
Table 4.5	Penilaian Responden Kedisiplinan Kerja (X1.1)	66
Table 4.6	Penilaian Responden Kedisiplinan Kerja (X1.2).....	66
Table 4.7	Penilaian Responden Kedisiplinan Kerja (X1.3).....	67
Table 4.8	Penilaian Responden Kedisiplinan Kerja (X1.4).....	67
Table 4.9	Penilaian Responden Kedisiplinan Kerja (X1.5).....	67
Table 4.10	Penilaian Responden Kedisiplinan Kerja (X1.6).....	68
Table 4.11	Penilaian Responden Kedisiplinan Kerja (X1.7).....	68
Table 4.12	Penilaian Responden Kedisiplinan Kerja (X1.8).....	69
Table 4.13	Penilaian Responden Kedisiplinan Kerja (X1.9).....	69
Table 4.14	Penilaian Responden Kedisiplinan Kerja (X1.10).....	69
Table 4.15	Penilaian Responden Kedisiplinan Kerja (X2.1).....	70
Table 4.16	Penilaian Responden Kedisiplinan Kerja (X2.2).....	70
Table 4.17	Penilaian Responden Kedisiplinan Kerja (X2.3).....	71
Table 4.18	Penilaian Responden Kedisiplinan Kerja (X2.4).....	71
Table 4.19	Penilaian Responden Kedisiplinan Kerja (X2.5).....	72
Table 4.20	Penilaian Responden Kedisiplinan Kerja (X2.6).....	72
Table 4.21	Penilaian Responden Kedisiplinan Kerja (X2.7).....	73
Table 4.22	Penilaian Responden Kedisiplinan Kerja (X2.8).....	73
Table 4.23	Penilaian Responden Kedisiplinan Kerja (X2.9).....	74
Table 4.24	Penilaian Responden Kedisiplinan Kerja (X2.10).....	74
Table 4.25	Penilaian Responden Kedisiplinan Kerja (Y1.1).....	75
Table 4.26	Penilaian Responden Kedisiplinan Kerja (Y1.2).....	75
Table 4.27	Penilaian Responden Kedisiplinan Kerja (Y1.3).....	76
Table 4.28	Penilaian Responden Kedisiplinan Kerja (Y1.4).....	76
Table 4.29	Penilaian Responden Kedisiplinan Kerja (Y1.5).....	76
Table 4.30	Penilaian Responden Kedisiplinan Kerja (Y1.6).....	77
Table 4.31	Penilaian Responden Kedisiplinan Kerja (Y1.7).....	77
Table 4.32	Penilaian Responden Kedisiplinan Kerja (Y1.8).....	78
Table 4.33	Penilaian Responden Kedisiplinan Kerja (Y1.9).....	78
Table 4.34	Penilaian Responden Kedisiplinan Kerja (Y1.10).....	79
Table 4.35	Uji Validitas Variabel Kedisiplinan Kerja (X1)	80
Table 4.36	Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2)	80
Table 4.37	Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y1).....	81

Table 4.38	Reliability Statistics Kedisiplinan Kerja (X1)	82
Table 4.39	Reliability Statistics Kompetensi (X2)	82
Table 4.40	Reliability Statistics Produktivitas Kerja (Y1).....	82
Table 4.41	Uji Multikolinieritas.....	85
Table 4.42	Regresi Linier Berganda	87
Table 4.43	Uji Parsial (Uji t).....	88
Table 4.44	Uji Simultan (Uji F)	89
Table 4.45	Model Summary	90



DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	43
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	58
Gambar 4.2	Histogram Uji Normalitas	83
Gambar 4.3	PP Plot Uji Normalitas	84
Gambar 4.4	Scatterplot Uji Heterokedastisitas	86



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan perusahaan dalam menjalankan sistem dapat terlaksana dari dukungan karyawan yang produktif dalam bekerja. Produktivitas kerja menjadi tonggak utama pada keberhasilan sistem dan perencanaan yang terstruktur dengan baik. Hal itu tentu menjadi fokus utama yang dilakukan pihak perusahaan di dalam pengembangan perusahaannya terkhusus pada pencapaian hasil akhir, sistem kerja yang berkualitas serta sdm yang aktif dan mampu melaksanakan setiap tugas-tugas yang dibebankan perusahaan kepadanya.

Perusahaan menetapkan sistem yang akurat tentu menginginkan hasil pendapatan yang tinggi serta pengembangan perusahaan yang diharapkan maju dengan cepat. Hal tersebut tentu dapat dilaksanakan dengan tidak mudah. Untuk itu, pihak perusahaan tentu harus melakukan pelaksanaan sistem kerja dengan menggunakan sistem fungsi manajemen yang tepat. Baik dari penetapan perencanaannya, pengorganisasiannya, pelaksanaannya serta pengawasan pada setiap apa yang ditetapkan dalam visi dan misi perusahaan itu sendiri.

PT Adi Sarana Armada Tbk Assa Rent adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang rental dan sewa kendaraan. Pentingnya pelayanan yang diberikan pihak perusahaan di dalam fasilitas kendaraan yang di sewakan sebagai kendaraan yang dapat memudahkan pelanggan untuk dapat berpergian ke lokasi atau daerah yang dituju. Dalam penyediaan kendaraan beroda empat

dan roda enam tentu pihak perusahaan sudah menerapkan sistem kerja yang terstruktur dan akurat pada peraturan dan pelayanan yang harus di patuhi setiap pelanggan maupun setiap karyawan yang menjadi pemberi pelayanan. Adapun penyediaan rental dan sewa berupa kendaraan roda empat dan enam ini di tujukan kepada terkhusus partner-partner perusahaan yang membutuhkan jasa rental dan sewa kendaraan tersebut.

Untuk itu, pihak perusahaan lebih menerapkan kompetensi yang dimiliki karyawan serta menerapkan kedisiplinan pada sistem kerja yang mengarah pada rental dan sewa kendaraan roda empat dan enam. Produktivitas kerja adalah suatu kemampuan di dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan perusahaan kepada karyawan tersebut. Produktivitas juga merupakan bagian dari keaktifan karyawan dalam menjalankan tugas kerja yang diperintahkan pimpinan terhadap bawahannya baik secara langsung maupun tidak langsung. Produktivitas kerja merupakan bentuk sikap yang aktif dan fokus terhadap sasaran dan tujuan yang diinginkan.

Produktivitas dapat memberikan bukti kerja yang diberikan karyawan secara langsung. Produktivitas juga dapat menunjukkan bahwa karyawan itu aktif atau tidak aktif dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Suatu keberhasilan usaha yang dilaksanakan adalah bagian dari produktivitas kerja yang diterapkan perusahaan kepada seluruh karyawannya. Untuk itu, pihak perusahaan harus mampu memberikan dan mengarahkan karyawan dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan baik dalam jangka waktu pendek maupun dalam jangka waktu panjang.

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Sunarsi (2018), Bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil kinerja actual (*output*) dengan pengorbanan (*input*) yang dikeluarkan seseorang/organisasi untuk mencapainya. Permasalahan produktivitas kerja yang ada pada penelitian ini adalah kurang telitinya laporan kerja yang dilakukan karyawan terhadap data output dan data input produktivitas perusahaan sehingga laporan yang tidak sesuai menimbulkan kesalahan dalam penghitungan jumlah hasil yang diperoleh pada setiap bulan yang ditetapkan perusahaan terhadap target yang disepakati. Permasalahan tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1.1 Data Produktivitas Kerja Karyawan Berdasarkan Input dan Output pada PT Adi Sarana Armada Tbk Assa Rent Cabang Medan Tahun 2021

Keterangan Berdasarkan (Input)							
No	Keterangan Berdasarkan (Input)	Jenis Kendaraan yang di sewa	Masa Sewa (Tahun/Bulan)	Jumlah unit yang di sewa	Harga/Unit @Bulan	Target yang di sepakati	Persentase (%)
1	Central Proteina	Daihatsu All new Terios Deluxe (Roda Empat)	2 Tahun	7	4.150.000		49%
2	Nafasindo	Toyota New Innova (Roda Empat)	6 Bulan	2	7.000.000		6%
3	Yayasan Sekolah Tinggi ilmu Kesehatan	Toyota New Avanza	2 Tahun	1	4.200.000		7.2%
4	Yayasan Pena Intelektual	Toyota New Avanza	6 Bulan	2	3.800.000		3.26%

5	PT Satama Aceh Logistik	Mitsubishi Colt & Mobil L300 (Roda Empat)	1 Tahun	2	6.100.000		10.4%
6	PT Global Madani Mandiri	Isuzu Traga Box (Roda Empat)	2 Tahun	2	5.500.000		18.9%
7	Perseroan Terbatas Good Mobile	Toyota New Avanza (Roda Empat)	1 Tahun	1	4.900.000		4.2%
	Jumlah Realisasi Hasil	-	9 Tahun	17	1.396.800.000	1.500.000.000	98.96%

Keterangan Berdasarkan (Output)

No	Keterangan Berdasarkan (Output)	Jenis Kendaraan	Masa Perawatan (Bulan/Hari)	Jumlah unit yang di service	Total Biaya Perawatan	Net Biaya Output (2 juta)	Persentase (%)
1	Sumber Makmur	Semua tipe kendaraan	1 Bulan	200	580.000.000	2.900	29%
2	Samma Sampatti	Semua tipe kendaraan	1 Bulan	200	500.000.000	2.500	25%
3	Bengkel Karya Prima	Semua tipe kendaraan	1 Bulan	100	200.000.000	2.000	10%
4	Mitra Jaya Rezeki	Semua tipe kendaraan	1 Bulan	100	900.000.000	9.000	45%
5	Mitra Kesuma	Semua tipe	6 Bulan	100	620.000.000	6.200	31%

6	Karya Cemerlang Daya Abadi	Semua tipe kendaraan	1 Bulan	100	600.000.000	6.000	30%
	Total	-	11 bulan	800	3.100.000.000	28.600	170%

Sumber : PT Adi Sarana Armada Tbk Assa Rent Cabang Medan

Penjelasan dari Tabel 1.1 di atas, menunjukkan bahwa laporan data produktivitas kerja karyawan berdasarkan input dan output perusahaan dapat dilihat pada data yang telah dipaparkan pada masing-masing laporan. Data laporan berdasarkan input yang telah diberikan karyawan terlihat pada keterangan Central Proteina dengan jenis kendaraan Daihatsu All new terios Deluxe (Roda empat) dengan masa sewa 2 tahun dengan jumlah unit yang disewakan sebanyak 7 kendaraan dengan harga sewa per unit 4.150.000 dan dengan target yang disepakati 1.500.000.000 namun dapat direalisasikan hanya 49%,.

Selanjutnya keterangan Input Nafasindo dengan jenis kendaraan Toyota New Innova (Roda empat) dengan masa sewa perbulan selama 6 bulan dengan jumlah unit yang disewa sebanyak 2 kendaraan dengan harga sewa per unit 7.000.000 dan target yang disepakati 1.500.000.000 namun dapat direalisasikan hanya 6% saja, selanjutnya keterangan Input Yayasan Sekolah Tinggi ilmu Kesehatan dengan jenis kendaraan Toyota New Avanza (Roda empat) dengan masa sewa perbulan selama 2 tahun dengan jumlah unit yang disewa sebanyak 1 kendaraan dengan harga sewa per unit 4.200.000 dan target yang disepakati 1.500.000.000 namun dapat direalisasikan hanya 7.2% saja.

Selanjutnya keterangan Input Yayasan Pena Intelektual Indonesia dengan jenis kendaraan Toyota New Avanza (Roda empat) dengan masa sewa

perbulan selama 6 bulan dengan jumlah unit yang disewa sebanyak 2 kendaraan dengan harga sewa per unit 3.800.000 dan target yang disepakati 1.500.000.000 namun dapat direalisasikan hanya 3,26% saja, selanjutnya keterangan Input PT Satama Aceh Logistik dengan jenis kendaraan Mitsubishi Colt & Mobil L300 (Roda empat) dengan masa sewa selama 1 tahun dengan jumlah unit yang disewa sebanyak 2 kendaraan dengan harga sewa per unit 6.100.000 dan target yang disepakati 1.500.000.000 namun dapat direalisasikan hanya 10,4% saja.

Selanjutnya keterangan Input PT Global Madani Mandiri dengan jenis kendaraan Isuzu Traga Box (Roda empat) dengan masa sewa selama 2 tahun dengan jumlah unit yang disewa sebanyak 2 kendaraan dengan harga sewa per unit 5.500.000 dan target yang disepakati 1.500.000.000 namun dapat direalisasikan hanya 18,9% saja, selanjutnya keterangan Input Perseroan Terbatas Good Mobile dengan jenis kendaraan Toyota New Avanza (Roda empat) dengan masa sewa selama 1 tahun dengan jumlah unit yang disewa sebanyak 1 kendaraan dengan harga sewa per unit 4.900.000 dan target yang disepakati 1.500.000.000 namun dapat direalisasikan hanya 4,2%.

Kedisiplinan kerja merupakan suatu proses yang dilaksanakan seorang karyawan yang dapat mengikuti aturan-aturan yang ditetapkan perusahaan. Kedisiplinan juga bagian dari sikap yang jujur dan terampil terhadap suatu pelaksanaan kerja baik secara internal maupun secara eksternal di perusahaan. Kedisiplinan mampu meningkatkan prestasi kerja yang dimiliki setiap karyawan serta mampu meningkatkan pendapatan perusahaan sehingga perusahaan mampu berproduktivitas dalam pengembangan sistem kerja yang

diterapkannya. Kedisiplinan kerja juga dapat diterapkan bagi setiap karyawan yang menginginkan prestasi tinggi serta hasil kerja yang nilai jumlahnya besar.

Jika sikap yang dimiliki karyawan mampu diterapkan melalui kedisiplinan maka setiap bentuk pekerjaan juga dapat diselesaikan dengan mudah dan sasaran yang dituju juga dapat dicapai. Kedisiplinan tidak dapat diterapkan karyawan dalam menjalankan pekerjaan tentu dapat mengakibatkan penurunan dalam penyelesaian pekerjaan serta dapat mengakibatkan rendahnya nilai sistem yang ditetapkan. Kedisiplinan kerja sangat penting dalam memacu pelaksanaan kerja yang dibebankan perusahaan kepada setiap karyawannya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang diungkapkan oleh Sinambela (2018) menyimpulkan bahwa : disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Permasalahan yang ada pada kedisiplinan kerja yang diteliti adalah banyaknya bukti dan laporan kerja yang telah input pada data perusahaan kurang sesuai dengan kesepakatan waktu penyelesaiannya, sehingga bentuk kedisiplinan yang diterapkan selalu terlambat dari jangka waktu yang ditetapkan perusahaan.

Hal ini dapat mengganggu kedisiplinan dalam menjalankan sistem yang sudah disepakati secara bersama. Permasalahan tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.2 di bawah ini.

**Tabel 1.2 Data Laporan Kerja Karyawan Berdasarkan Kedisiplinan
Pada PT Adi Sarana Armada Tbk. Assa Rent Cabang
Medan Tahun 2021**

No	Divisi	Deskripsi Jabatan	Daftar Laporan Kerja/Bulan	Jumlah Laporan Kerja	Realisasi Laporan Kerja Tepat Waktu	Deskripsi Alasan
Administrasi :						
1.	ADH	<i>Administration Head :</i> Memonitoring setiap bawahan agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan setiap target yang sudah dibuat dapat tercapai.	<ul style="list-style-type: none"> • Laporan absensi karyawan • Analisa semua biaya • Laporan pendapatan dan pengeluaran bulanan. 	3	Tepat waktu Tepat waktu Tepat waktu	Dapat memberikan laporan kerja berdasarkan bukti kerja dengan tepat waktu pada pihak perusahaan
2.	AO	<i>Account Officer :</i> Melakukan penagihan AR ke <i>customer</i> , melengkapi setiap dokumen perjanjian sewa dan <i>followup</i> pembayaran <i>customer</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kontrak <i>Customer</i> • <i>Cash Collection</i> • Rekon tagihan Driver • Aging AR <i>Customer</i> • CMD <i>Customer</i> 	3	Kurang tepat waktu Kurang tepat waktu Tepat waktu Tepat waktu Tepat waktu	Penyebabnya terkadang Kontrak tersebut lama di pengiriman Penyebabnya terkadang customer tidak bisa menepati perjanjian pembayaran dikarenakan kendala internal Dapat memberikan laporan kerja dengan tepat waktu.
3.	AP	<i>Account Payable :</i> Melakukan pemeriksaan dokumen	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Invoice Vendor</i> 		Kurang tepat waktu	Penyebabnya SA kurang tepat waktu serah terima invoice ke AP

		invoice dari eksternal dan internal serta verifikasi tagihan sebelum dilakukannya proses pembayaran.	<ul style="list-style-type: none"> • Clear item Fb60 • Clear Item Fb11n • E-bukpot pph21 & pph23 • Aging AP 	4	<p>Tepat waktu</p> <p>Tepat waktu</p> <p>Tepat waktu</p> <p>Tepat waktu</p>	Dapat memberikan laporan kerja dengan tepat waktu
4.	Kasir	Kasir : Melakukan proses pembayaran dicabang, Memonitoring uang masuk dari customer, menginput bukti potong dari customer, memonitoring uang kas.	<ul style="list-style-type: none"> • Memastikan bukti potong terinput secara sistem dengan benar. • Memastikan uang kas <i>balance</i> • membuat laporan pemasukan dan pengeluaran setiap bulannya. 	3	<p>Tepat waktu</p> <p>Tepat waktu</p> <p>Tepat waktu</p>	Dapat memberikan laporan kerja dengan tepat waktu
5.	GA	<i>General Affair</i> : Bertanggung jawab atas setiap aset perusahaan, pemeliharaan gedung dan memastikan all vendor	<ul style="list-style-type: none"> • Legalitas • Pemeliharaan aset dan gedung tiap bulan • <i>Stock opname</i> • Menangihkan tagihan vendor tepat waktu 	4	<p>Kurang tepat waktu</p> <p>Tepat waktu</p> <p>Tepat waktu</p> <p>Kurang tepat waktu</p>	<p>Penyebabnya proses pengurusan legalitas di pemerintahan yang kurang tepat waktu.</p> <p>Dapat memberikan laporan kerja dengan tepat waktu.</p> <p>Penyebabnya vendor lupa menagihkan tagihannya sehingga tagihan bulan berjalan menjadi rapel.</p>

6.	Tax	<i>Tax Specialist :</i> Memastikan faktur pajak terinput secara sistem dengan benar, melakukan <i>collect PPH</i> ke <i>customer</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Collect PPH</i> dan <i>SSP</i> ke <i>customer</i> 	2	Kurang tepat waktu	Penyebabnya <i>customer</i> tidak rutin memberikan bukti potong secara tepat waktu
			<ul style="list-style-type: none"> • Membuat laporan pembayaran dan pelaporan <i>PPH</i> cabang dan <i>balance</i>. 		Tepat waktu	Dapat memberikan laporan kerja dengan tepat waktu.
ASO :						
1.	OH	<i>Operation Head :</i> Memonitong kendaraan yang tersedia di pool	<ul style="list-style-type: none"> • Membuat laporan unit yang disewa <i>customer</i> 	2	Tepat waktu	Dapat memberikan laporan kerja dengan tepat waktu
			<ul style="list-style-type: none"> • Memonitoring <i>maintenance</i> 		Tepat waktu	
2.	SA	<i>Service Advisor :</i> Memastikan vendor bersedia memperbaiki unit yang ingin diperbaiki, menyiapkan surat perintah kerja unit yang butuh perawatan, memverifikasi tagihan yang diserahkan vendor.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Create SPK</i> PO yang akan diserahkan ke vendor 	1	Tepat waktu	Dapat memberikan laporan kerja dengan tepat waktu.
			<ul style="list-style-type: none"> • <i>PR PO</i> 		Tepat waktu	
			<ul style="list-style-type: none"> • <i>YPMR009</i> 		Tepat waktu	
			<ul style="list-style-type: none"> • <i>Idocs</i> tagihan vendor 		Kurang tepat waktu	Penyebabnya kurangnya fasilitas dan sarana mesin <i>idocs</i> .
3.	PDI	<i>Pre Delivery Infection :</i> Pengecekan unit yang baru dan yang <i>ready</i> di pool	<ul style="list-style-type: none"> • Cek unit berkala 	2	Tepat waktu	Dapat memberikan laporan kerja dengan tepat waktu.
			<ul style="list-style-type: none"> • Cek unit yang <i>ready</i> untuk dilakukan pengiriman. 		Tepat waktu	

4.	TS	<i>Technical Service :</i> Melakukan <i>service</i> kendaraan secara berkala dan kendaraan yang bermasalah	<ul style="list-style-type: none"> • Perbaiki <i>service</i> kendaraan berkala 	1	Tepat waktu	Dapat memberikan laporan kerja dengan tepat waktu.
5.	VRO	<i>Vehicle Registrar Officer :</i> Pengurusan surat-surat kendaraan.	<ul style="list-style-type: none"> • Cek STNK, KIR yang akan jatuh tempo 	2	Kurang tepat waktu	Penyebabnya <i>customer</i> terkadang lupa memastikan tanggal perpanjangan surat ijin kendaraan
			<ul style="list-style-type: none"> • Pengurusan surat ijin mengemudi 		Tepat waktu	Dapat memberikan laporan kerja dengan tepat waktu.
			<ul style="list-style-type: none"> • <i>Petty cash</i> 		Tepat waktu	
<i>SALES :</i>						
1.	SS	<i>Sales Head :</i> Memonitoring all <i>customer</i> , perjanjian kerja sama antar perusahaan, bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas-tugas departemen <i>sales</i> serta memastikan target penjualan yang harus dicapai.	<ul style="list-style-type: none"> • Laporan unit yang <i>ready</i> di <i>pool</i> dan di <i>customer</i> 	2	Tepat waktu	Dapat memberikan laporan kerja dengan tepat waktu.
			<ul style="list-style-type: none"> • <i>Annual report</i> 		Tepat waktu	
2.	BRO	<i>Bussiness Representative Officer :</i> Melakukan prospek ke <i>customer</i> dan <i>follow up</i> serta melengkapi	<ul style="list-style-type: none"> • Mencari peluang dan bisnis (<i>Customer</i>) 	3	Tepat waktu	Dapat memberikan laporan kerja dengan tepat waktu.
			<ul style="list-style-type: none"> • Analisa penjualan 		Tepat waktu	

		setiap keperluan <i>customer</i> yang berhubungan dengan unit yang disewakan, membangun hubungan baik dengan para <i>client</i> .	<ul style="list-style-type: none"> • Pelaporan pencapaian target penjualan 		Kurang tepat waktu	Penyebabnya dikarenakan BRO tidak bisa mencapai target yang ditentukan
<i>DRIVER COORD :</i>						
1.	CD	<i>Coordinator Driver :</i> Mengkoordinasi <i>driver</i> serta ketersediaan <i>driver</i> di <i>pool</i> dan yang di <i>customer</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Laporan gaji <i>driver</i> dan lemburan • Laporan <i>driver</i> bulanan 	2	Tepat waktu Tepat waktu	Dapat memberikan laporan kerja dengan tepat waktu.
2.	AD	<i>Admin Driver :</i> Menginput absensi all <i>driver</i> dan melakukan pemeriksaan data <i>driver</i> yang akan disewa bersama unit yang disewakan	<ul style="list-style-type: none"> • Laporan absensi <i>driver</i> 	1	Tepat waktu	Dapat memberikan laporan kerja dengan tepat waktu.

Sumber: PT Adi Sarana Armada Tbk Assa Rent Cabang Medan

Penjelasan dari Tabel 1.2 di atas, bahwa Data laporan kerja karyawan berdasarkan kedisiplinan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan memberikan laporan kerja dengan tepat waktu. Hal tersebut dapat dilihat pada Divisi Administasi pada bagian *Account Payable, Account Officer, General Affair dan Tax Specialist* tidak dapat memberikan laporan dengan tepat waktu dengan alasan: penyebabnya terkadang Kontrak tersebut lama di pengiriman, Penyebabnya terkadang *customer* tidak bisa menepati perjanjian pembayaran dikarenakan kendala internal, Penyebabnya SA kurang tepat waktu serah terima *invoice* ke AP (*Account Payable*), Penyebabnya proses pengurusan

legalitas di pemerintahan yang kurang tepat waktu, Penyebabnya vendor lupa menagihkan tagihannya sehingga tagihan bulan berjalan menjadi rapel, Penyebabnya *customer* tidak rutin memberikan bukti potong secara tepat waktu.

Selanjutnya dari Divisi *After Sales Officer* yaitu bagian *Servis Advisor* dan *Vehicle Registrar Officer* tidak dapat memberikan laporan dengan tepat waktu dengan alasan: Penyebabnya kurangnya fasilitas dan sarana mesin *idocs* dan Penyebabnya *customer* terkadang lupa memastikan tanggal perpanjangan surat ijin kendaraan. Selanjutnya dari Divisi *Sales* yaitu bagian *Bussiness Representative Officer* tidak dapat memberikan laporan dengan tepat waktu dengan alasan: Penyebabnya dikarenakan BRO tidak bisa mencapai target yang ditentukan.

Kompetensi merupakan suatu bentuk kemampuan yang dilakukan karyawan dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan pihak perusahaan. Kompetensi juga merupakan pengetahuan yang diluar pengarahan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja. Kompetensi juga bagian dari kemampuan yang lebih yang diaplikasikan karyawan di saat pelaksanaan kerja. Kompetensi mengarah kepada *skill* dan kemampuan yang terbentuk dengan alamiah pada setiap karyawan yang memiliki prestasi dalam pekerjaannya.

Kompetensi juga merupakan bagian ilmu pengetahuan yang dimiliki seseorang namun belum tentu dimiliki oleh orang lain. Kompetensi dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas tinggi dan dapat meningkatkan prestasi dalam bekerja dimana karyawan itu mengabdikan diri sebagai karyawan.

Kompetensi merupakan hal yang paling penting dalam pelaksanaan kerja disaat program kerja dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung. Kompetensi juga dapat memberikan pengaruh yang kuat terhadap perusahaan yang memperkerjakan karyawan tersebut. Serta dapat memberikan kemajuan perusahaan dalam beroperasi. Menurut Arifin (2018) Kompetensi adalah kemampuan dan kecakapan yang berupa pengetahuan ,keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh individu sehingga dapat melakukan perilaku kognitif,efektif dan psikomotorik dengan baik.

Permasalahan kompetensi yang diteliti pada penelitian ini adalah kurangnya bentuk pengawasan kerja yang dilakukan pihak perusahaan terhadap karyawan yang memiliki kompetensi di bidang pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan dalam laporan kerja setiap bulannya. Selain itu kurangnya minat karyawan dalam mengikuti pelatihan-pelatihan kerja yang diberikan pihak perusahaan terhadap peningkatan kemampuan bagi karyawan yang masih belum menguasai penyelesaian pekerjaan yang sulit dan bukan bidangnya.

Indikasi dari beberapa permasalahan variabel yang diteliti dan telah dipaparkan di atas, maka saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih judul : **“Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT Adi Sarana Armada Tbk Assa Rent Cabang Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan indikasi dari permasalahan-permasalahan yang telah ditemukan pada latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Kurangnya kemampuan untuk melaksanakan tugas serta usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.
2. Kurangnya kedisiplinan kerja karyawan dalam mencapai tujuan dan kemampuan yang ikut mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan..
3. Kurangnya pengetahuan dan keterampilan terhadap peningkatan kompetensi karyawan.

2. Batasan Masalah

Peneliti membatasi masalah pada variabel terikat yaitu variabel Y Produktivitas kerja terkait tentang kemampuan dan meningkatkan hasil yang dicapai sedangkan untuk variabel bebas yaitu variabel X1 Kedisiplinan kerja terkait tentang tujuan dan kemampuan dan variabel X2 Kompetensi terkait tentang pengetahuan dan keterampilan.

Berdasarkan terbatasnya waktu, ruang dan gerak yang dialami oleh peneliti, maka permasalahan pada penelitian ini dibatasi hanya meneliti Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT Adi Sarana Armada Tbk Assa Rent Cabang Medan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mengemukakan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kedisiplinan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Adi Sarana Armada Tbk Assa Rent Cabang Medan?
2. Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Adi Sarana Armada Tbk Assa Rent Cabang Medan?
3. Apakah kedisiplinan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Adi Sarana Armada Tbk Assa Rent Cabang Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Pada rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis kedisiplinan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Adi Sarana Armada Tbk Assa Rent Cabang Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Adi Sarana Armada Tbk Assa Rent Cabang Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis kedisiplinan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

produktivitas kerja pada karyawan PT Adi Sarana Armada Tbk Assa Rent Cabang Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat pada penelitian ini adalah:

a. Bagi perusahaan

Penelitian yang dilakukan ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi PT Adi Sarana Armada Tbk Assa Rent Cabang Medan.

b. Bagi Universitas Pembangunan Panca Budi

Bagi program Studi S1 Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Dapat dijadikan bahan kajian ilmu dan penambahan referensi penelitian bagi program Studi S1 Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

c. Bagi peneliti

Sebagai bahan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan pengaruh kedisiplinan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan

d. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi untuk melakukan penelitian dan pengembangan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Eka Nofriyanti (2019), Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang berjudul : “ Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang ”. Sedangkan penelitian ini berjudul “ Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT Adi Sarana Armada Tbk Assa Rent Cabang Medan “. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan 4 (empat) variabel bebas (Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai Dan Kepuasan Kerja) dan 1 (satu) variabel terikat (Produktivitas Kerja Pegawai) sedangkan dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas (Kedisiplinan Kerja Dan Kompetensi) dan 1 (satu) variabel terikat (Produktivitas Kerja Karyawan).

2. Jumlah Responden/Sampel (n)

Penelitian terdahulu sebanyak 48 Pegawai sedangkan penelitian ini jumlah sampel sebanyak 68 karyawan.

3. Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2019 sedangkan penelitian ini tahun 2022.

4. Lokasi Penelitian

Penelitian terdahulu yaitu di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang sedangkan penelitian ini yaitu di PT Adi Sarana Armada Tbk Assa Rent Cabang Medan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Produktivitas Kerja Karyawan

a. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja merupakan keaktifan kerja yang dilakukan oleh seorang maupun sekelompok orang yang bernaung dibawah pemerintahan sebuah perusahaan atau sebuah organisasi yang beroperasi dibidang tertentu. Selain itu, produktivitas kerja karyawan adalah bentuk ketaatan dan kejujuran yang dimiliki karyawan didalam melaksanakan tugas-tugas kerja yang diberikan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2019), bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang pernah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Menurut Anoraga (2018) Produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak, berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama, dengan demikian produktivitas kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan.

Menurut Darmadi (2018), Mengatakan bahwa Produktivitas kerja adalah kemampuan dalam memproduksi dibanding dengan input yang digunakan, seorang pegawai/karyawan bisa dikatakan produktif apabila

mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diinginkan dalam waktu yang singkat dan tepat.

Menurut Wahyudi (2017), mengatakan bahwa produktivitas sebagai ukuran kuantitas dan kualitas kerja dengan pertimbangan kemanfaatan sumber daya (bahan, teknologi, informasi dan kinerja manusia). Selanjutnya, pendapat yang sama juga diungkapkan Hasibuan (2019) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan) dimana output nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya lebih baik.

Berdasarkan paparan pendapat ahli diatas, bahwa produktivitas kerja adalah suatu bentuk keaktifan kerja yang dilakukan setiap karyawan didalam pelaksanaan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja yang dapat mendukung tingkat kenyamanan karyawan disaat bekerja, proses kerja yang sesuai dengan ketepatan waktu, tujuan kerja yang dilaksanakan harus sesuai dengan pencapaian target dan sasaran kerja. Menurut Sutrisno (2019), Ada 7 faktor yang sangat diperlukan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

1) Tingkat pendidikan

Pendidikan adalah proses untuk meningkatkan kualitas SDM. Hasil yang dicapai adalah terciptanya sumber daya manusia yang kompeten dan sesuai dengan tuntutan perusahaan.

2) Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standardisasi yang diharapkan.

3) Pelatihan

Pelatihan karyawan akan memainkan peran besar dalam seberapa siap mereka untuk melakukan pekerjaan mereka. Semakin siap mereka, kemungkinan besar mereka akan semakin produktif.

4) Sarana dan prasarana pendukung produksi

Sarana adalah sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dan bahan untuk mencapai maksud dan tujuan dari proses produksi. Sementara Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya produksi tersebut.

5) Lingkungan kerja yang nyaman

Lingkungan kerja karyawan bisa memengaruhi suasana hati dan kinerja mereka secara keseluruhan. Sederhananya, berikan karyawan tersebut lingkungan kerja yang mendukung, maka mereka bisa menjadi produktif.

6) Disiplin kerja

Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik.

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban.

7) **Kompensasi, gaji dan upah**

Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan organisasi.

c. Manfaat Produktivitas Kerja Karyawan

Manfaat produktivitas kerja karyawan adalah dapat meningkatkan sistem kerja yang ditetapkan pihak perusahaan, dapat memberikan hasil yang maksimal terhadap sebuah program kerja, dapat meningkatkan kinerja-kinerja yang bermutu dan mampu berkontribusi bagi setiap rencana-rencana kerja yang ditetapkan. Menurut Sutrisno (2019), manfaat produktivitas adalah :

1) **Perbaikan terus menerus**

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implementasinya adalah bahwa keseluruhan komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus.

2) **Peningkatan mutu hasil pekerjaan**

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi tersebut.

3) Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan sdm merupakan etos yang paling sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua pihak manajemen dan hirarki organisasi tersebut.

d. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Indikator yang dapat digunakan pada produktivitas kerja karyawan adalah ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan, kemampuan dibidang pengambilan keputusan, ketepatan waktu didalam penyelesaian setiap pekerjaan. Menurut Sutrisno (2019) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalismen mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan tersebut.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat diresakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil kerja tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan prosuktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

Ini merupakan upaya lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Senantiasa membangun diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan apa yang akan dihadapi.

5) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan.

2. Kedisiplinan Kerja

a. Pengertian Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan kerja adalah suatu bentuk kepatuhan diri yang dilakukan seorang karyawan terhadap suatu aturan. Kedisiplinan kerja juga bagian dari pembuktian terhadap suatu kejujuran yang diberikan seorang karyawan kepada pihak perusahaan. Selain itu, kedisiplinan kerja juga merupakan suatu sistem yang dijalankan oleh setiap pelaksana kerja yang ada didalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2019), Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi pegawai untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Mangkunegara (2017), menegakkan kedisiplinan kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya kedisiplinan kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai, Kedisiplinan kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kedisiplinan kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi Robbins (2018). Hal yang sama juga dikatakan oleh Rivai (2017), Kedisiplinan kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Beberapa pendapat para ahli yang telah dipaparkan di atas, bahwa kedisiplinan kerja merupakan suatu sistem kerja yang diterapkan bagi seluruh karyawan yang ada di dalam perusahaan. Baik kedisiplinan itu secara bentuk peraturan maupun secara bentuk kesadaran diri yang berupa sikap dan perilaku karyawan.

b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kedisiplinan Kerja

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kedisiplinan kerja karyawan adalah tingginya target yang ditetapkan yang mengharuskan segera diselesaikan. Adanya penyesuaian sistem kerja yang baru sehingga bentuknya lebih diterapkan melalui kedisiplinan. Selain itu, bentuk penerapan terhadap kebiasaan yang wajib ditaati setiap karyawan pada jam

kerja. Menurut Hasibuan (2017) Faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan kerja karyawan antara lain, adalah :

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya dan pekerjaannya itu jauh di bawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah.

2) Kepemimpinan

Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika ia sendiri kurang disiplin.

3) Insentif (Tunjangan dan Kesejahteraan)

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai, kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang di terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan beserta keluarganya.

4) Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Pimpinan atau manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5) Sanksi hukuman

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan instansi, sikap dan perilaku indisipliner pada pegawai akan berkurang.

6) Pegawai melekat

Tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai pada suatu instansi.

7) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

c. Manfaat Kedisiplinan Kerja

Manfaat kedisiplinan kerja adalah dapat memberikan kelancaran bagi setiap pelaksanaan rencana kerja yang ditetapkan perusahaan, dapat memberikan kemajuan sistem yang ditetapkan baik dalam jangka pendek

maupun dalam jangka panjang. Menurut Hasibuan (2017), manfaat kedisiplinan kerja adalah :

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- 5) Meningkatkan efisiensi dan produktivas kerja para karyawan.

d. Indikator Kedisiplinan kerja

Indikator yang digunakan pada kedisiplinan kerja adalah suatu bentuk kejujuran diri yang dimiliki setiap karyawan, tepat waktu didalam pelaksanaan kerja, fokus pada tujuan dan sasaran, senantiasa melakukan evaluasi diri terhadap hasil kerja yang dilakukan. Menurut Hasibuan (2019), untuk mengukur kedisiplinan kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

- 1) Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan.
- 2) Balas jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan kerja karyawan karena balas jasa akan memberikan keputusan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan.

3) Keadilan

Keadilan ikut mendorong tewujudnya kedisiplinan kerja karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

4) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan perusahaan.

5) Sanksi

Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan kerja karyawan.

3. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang didalam penyelesaian suatu masalah atau suatu pekerjaan. Kompetensi juga merupakan ilmu pengetahuan yang dimiliki disaat pelaksanaan kerja. Kompetensi juga merupakan bagian dari *skill* dan pengalaman kerja yang diperoleh seseorang dimana pernah bekerja.

Menurut Wibowo (2019). Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh

profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Menurut Sutrisno (2017), Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Sejalan dengan pendapat yang diungkapkan oleh Sutrisno (2017) mengartikan Kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Menurut Dessler (2017) Kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan.

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2017) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (knowledge), keahlian (skill) dan sikap (attitude).

Menurut Daryanto (2017) Kompetensi adalah jalinan terpadu yang unik antara pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai yang direfleksikan dalam pola berpikir dan pola bertindak.

Berdasarkan paparan pendapat yang diuraikan diatas, bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki seorang karyawan disaat penyelesaian suatu pekerjaan serta suatu ilmu pengetahuan yang diperoleh pada saat pernah bekerja pada posisi ditempat yang berbeda.

b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kompetensi

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kompetensi adalah suatu keadaan kerja yang sangat membutuhkan kemampuan pada penyelesaian pekerjaan. Adanya tanggungjawab kerja yang penuh terhadap kemajuan suatu perusahaan, adanya bentuk perubahan karakter kerja yang berupa inovasi pada suatu program kerja. Menurut Wibowo (2019), mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut :

- 1) **Keyakinan dan Nilai-nilai**

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku.

- 2) **Keterampilan**

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi.

- 3) **Pengalaman**

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah.

- 4) **Karakteristik kepribadian**

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah.

- 5) **Motivasi**

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah, dengan cara memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari

atasan, dimana hal ini dapat memberi pengaruh positif terhadap motivasi sebagai bawahan.

6) Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi.

7) Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

8) Budaya organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan.

c. Manfaat Kompetensi

Manfaat kompetensi bagi setiap karyawan bekerja didalam perusahaan adalah dapat memudahkan didalam melakukan ide-ide baru terhadap proses kerja, dapat meningkatkan kemajuan bagi sistem perusahaan, dapat meningkatkan kemajuan tenaga kerja terhadap persaingan antar perusahaan.

Wibowo (2017) mengungkapkan beberapa manfaat kompetensi , yaitu :

1) *Planning Competency*

Dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.

2) *Influence Competency*

Dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasi.

3) *Communication Competency*

Dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.

4) *Interpersonal Competency*

Meliputi empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negosiasi, manajemen konflik, menghargai orang lain dan menjadi *team player*.

5) *Thinking Competency*

Berkenaan dengan berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.

6) *Organizational Competency*

Meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemampuan dan mengambil resiko yang diperhitungkan.

7) *Human Resources Management Competency*

Merupakan kemampuan dalam bidang team building, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja dan menghargai keberagaman.

8) *Leadership Competency*

Merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategi, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan melopori kesehatan tempat kerja.

d. Indikator Kompetensi

Indikator yang dapat digunakan dari sebuah kompetensi adalah latar belakang pendidikan yang dimiliki, keberanian didalam melakukan pengambilan keputusan, memiliki tujuan dan sasaran yang jelas. Menurut Wibowo (2019), menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Terdapat lima komponen kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1) Motif

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan dan memilih perilaku menuju tindakan atau perilaku tertentu. Boyatiz dalam Sudarmanto (2019) juga menyatakan bahwa *Motive* (dorongan) merupakan perhatian berulang terhadap pernyataan tujuan, atau kondisi yang muncul dalam bayangan yang mendorong, memerintahkan tau menyeleksi perilaku individu.

2) Sifat

Sifat adalah karakteristik fisik dan respon konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur, Boyatiz dalam Sudarmanto (2019) juga mengatakan bahwa *traits* (ciri, sifat, karakter pembawaan) merupakan pemikiran-pemikiran dan aktivitas psikomotorik yang berhubungan dengan kategori umum dari kejadian-kejadian.

3) Konsep diri

Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang. Boyatzis dalam Sudarmanto (2019) juga mengatakan bahwa *self image* (citra diri) merupakan persepsi orang terhadap dirinya dan evaluasi terhadap citranya tersebut.

4) Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan. Zwell dalam Wibowo (2019) juga mengatakan bahwa kemampuan intelektual kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

5) Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual. Boyatzis dalam Sudarmanto (2019) juga mengatakan *skills* (keterampilan) merupakan kemampuan yang menunjukkan sistem atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dan mempunyai hubungan dengan penelitian yang dilakukan. Adapun penelitian terdahulu yang dikemukakan pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.1 dibawah ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Model Analisis Penelitian	Hasil Penelitian
1	Okana (2017)	Pengaruh disiplin, fasilitas kerja dan pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada BRI Syariah ,Solo.	X1=Disiplin Kerja X2=Fasilitas Kerja X3=Pelatihan Karyawan Y=Produktivitas Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, fasilitas kerja dan pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada BRI Syariah,Solo
2	Indriyani (2018)	Pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture.	X1=Pelatihan Kerja X2=Disiplin Kerja Y=Produktivitas Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja pada PT. Paradise Island Furniture.
3	Suwendra (2019)	Pengaruh Kompetensi intelektual dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	X1= Kompetensi Intelektual X2=Motivasi Y=Produktivitas Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari kompetensi intelektual dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

4	Khaslin awati (2019)	Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah.	X=Disiplin Kerja Y=Produktivitas Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah.
5	Prianti (2018)	Pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga.	X1=Kedisiplinan X2=Motivasi Kerja Y=Produktivitas Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga.
6	Arifah (2018)	Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.BPRS ,Sukowati Sragen.	X1=Disiplin Kerja X2=Motivasi Kerja X3=Komitmen Organisasi Y=Produktivitas Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. BPRS, Sukowati Sragen.
7	Rosmai ni (2019)	Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Merapi Utama Pharma Medan.	X1= Kompetensi X2=Disiplin Kerja Y=Produktivitas Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Merapi Utama Pharma Medan.

8	Islami (2019)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan dan kompetensi terhadap produktivitas pegawai pada PT. Jasa Marga (Persero), Tbk.	X1=Pendidikan X2=Pelatihan X3=Kompetensi Y =Produktivitas Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap produktivitas pegawai.
9	Nofriyanti (2019)	Pengaruh kompetensi pegawai, budaya organisasi, disiplin pegawai, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang.	X1=Kompetensi Pegawai X2=Budaya Organisasi X3=Disiplin Pegawai X4=Kepuasan Kerja Y=Produktivitas Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai, budaya, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang.
10	Badraig (2019)	Pengaruh kualitas kerja dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan operasional di Sampurna Textile Tegal.	X1=Kualitas Kerja X2=Kedisiplinan Kerja Y=Produktivitas Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan operasional di Sampurna Textile

11	Manik (2020)	Pengaruh disiplin, komunikasi, kompetensi dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT.Bussan Auto Finance Cabang Medan.	X1=Disiplin X2=Komunikasi X3=Kompetensi X4=Stres Kerja Y=Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin, komunikasi, kompetensi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja pada PT.Bussan Auto Finance Cabang Medan.
----	--------------	---	--	-------------------------	---

Sumber: Data yang diolah 2022

C. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2017) adalah suatu hubungan yang akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilaksanakan.

1. Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sinungan (2018) Kedisiplinan kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok atau masyarakat berupa ketentuan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu. Menurut Sukarno dan Sutrisno (2017) mengatakan bahwa “ disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan , krusial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai.

Hasil penelitian yang sama juga diungkapkan oleh Hasibuan (2019) merupakan kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-

tugas yang diberikan kepadanya. Sederhananya kedisiplinan juga diartikan jika seorang karyawan atau pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, menaati semua peraturan organisasi atau norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan harus ditegakkan karena tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, Kedisiplinan merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Emron, Yohny, Imas (2017) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2018) mengatakan bahwa pengetahuan dan keterampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas. Dengan kompetensi yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi pegawai yang nantinya akan mengarah pada peningkatan produktivitas.

Menurut Hutapea dan Thoha (2018) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan produktivitas kerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompetensi yang dimiliki karyawan akan memengaruhi produktivitas kerja karyawan, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki semakin tinggi juga produktivitas kerja yang akan dicapai. Kompetensi karyawan merupakan salah satu bagian penting dalam memudahkan pencapaian organisasi, banyak fakta menunjukkan adanya

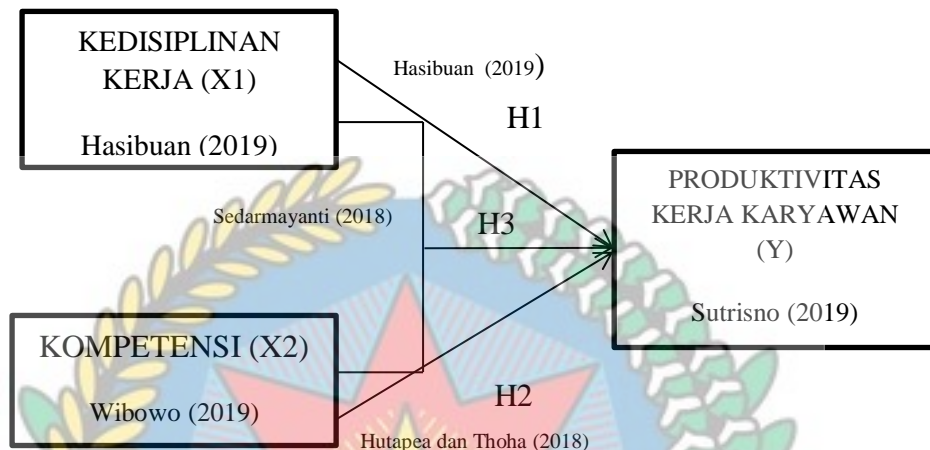
kegagalan yang dialami oleh suatu organisasi disebabkan salah satunya oleh lemahnya faktor kompetensi.

3. Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2019), Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang pernah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Pendapat yang sama juga diberikan oleh Sedarmayanti (2018) faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja adalah setiap perusahaan yang selalu menginginkan karyawannya agar mampu meningkatkan produktivitas yang lebih baik.

Produktivitas kerja itu sendiri berhubungan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, pendidikan dan pelatihan, keterampilan, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, lingkungan kerja, jaminan kesehatan, sarana produksi dan kesempatan berprestasi.

Berdasarkan uraian pendapat ahli yang telah dipaparkan di atas, maka kerangka konseptual pada penelitian adalah, sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Data yang diolah 2022

Keterangan :

X1 : Kedisiplinan Kerja (*Independent Variable*)

X2 : Kompetensi (*Independent Variable*)

Y : Produktivitas Kerja Karyawan (*Dependent Variable*)

D. Hipotesis

Menurut Sugiono (2019), mengatakan bahwa Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

H1 : Kedisiplinan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk.

H2 : Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk.

H3 : Kedisiplinan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian adalah suatu metode yang digunakan untuk mengetahui suatu data. Menurut Sugiyono (2019) Metode Penelitian adalah pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Sugiyono (2018) Metode kuantitatif adalah data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan Statistik.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Lokasi atau tempat penelitian ini dilakukan adalah pada perusahaan yang di mana peneliti bekerja sebagai karyawan yang bernama PT Adi Sarana Armada Tbk Assa Rent Cabang Medan yang beralamat di Jl.Gatot Subroto No.197, Sei Sikambing B, Kec.Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20123.

2. Waktu Penelitian

Peneliti melakukan penelitian ini diperkirakan dimulai pada bulan Januari 2022 sampai selesai. Untuk itu, sebagai bentuk dari perkiraan itu agar lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 3.1 dibawah ini :

Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2022																			
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal																				
2	Pengajuan Judul																				
3	Penyusunan Proposal																				
4	Seminar Proposal																				
5	Pengolahan Data																				
6	Penyusunan Skripsi																				
7	Bimbingan Skripsi																				
8	Seminar Hasil																				
9	Meja Hijau																				

Sumber : Data yang diolah 2022

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini menggunakan 1 (satu) variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dan 2 (dua) jenis variabel bebas yaitu: Kedisiplinan Kerja Karyawan (X1), dan Kompetensi (X2).

2. Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah bagian dari penjelasan tentang suatu variabel yang akan diteliti. Variabel operasional yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari : Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dan Kedisiplinan Kerja Karyawan (X1), Kompetensi (X2). Adapun definisi operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.2 di bawah ini.

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang pernah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. (Sutrisno,2019)	1.Kemampuan 2.Meningkatkan hasil yang dicapai. 3.Semangat kerja. 4.Pengembangan diri 5.Efisiensi (Sutrisno,2019)	Skala <i>Likert</i>
2.	Kedisiplinan Kerja (X1)	Kedisiplinan adalah fungsi koperatif dari Sumber Daya Manusia.Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai.Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi karyawan untuk mencapai hasil yang optimal. (Hasibuan,2019)	1.Tujuan dan Kemampuan. 2.Balas Jasa 3.Keadilan 4.Waskat 5.Sanksi (Hasibuan,2019)	Skala <i>Likert</i>
3.	Kompetensi (X2)	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Wibowo (2019:271)	1.Motif 2.Sifat 3.Konsep Diri 4.Pengetahuan 5.Keterampilan Wibowo (2019:273)	Skala <i>Likert</i>

Sumber : Data yang diolah 2022

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan karyawan yang ada didalam perusahaan yang dijadikan sebagai responden pada penelitian. Menurut Sugiyono (2018) Mengemukakan bahwa populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Adi Sarana Armada Tbk Assa Rent Cabang Medan yang berjumlah 68 orang bertempat di Jl.Gatot Subroto No.197, Sei Sikambing B, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20123.

2. Sampel

Sampel adalah bagian terkecil dari jumlah keseluruhan populasi yang ada didalam perusahaan yang dapat dijadikan sebagai sampel pada sebuah penelitian. Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2018) Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini berjumlah 68 orang yang diteliti dari PT Adi Sarana Armada Tbk Assa Rent Cabang Medan.

Tabel 3.3 Jumlah Karyawan PT.Adi Sarana Armada,TBK Assa Rent Cabang Medan

No	Divisi	Jumlah Karyawan
1.	Branch Officer	1 Orang
2.	Administrasi	22 Orang
3.	After Sales Operation	28 Orang
4.	Sales	13 Orang
5.	Driver Coordinator	4 Orang
Total		68 Orang

Sumber : Data yang diolah 2022

E. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil secara langsung dari karyawan perusahaan yang dijadikan sebagai responden pada penelitian ini. Menurut

Sugiyono (2018) Sumber primer adalah sumber daya yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini bersumber dari karyawan PT Adi Sarana Armada Tbk melalui penyebaran angket kepada seluruh karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diambil dari berupa buku-buku, jurnal-jurnal yang berhubungan terhadap penelitian ini dan surat-surat berharga dari pihak perusahaan. Menurut Sugiyono (2018) sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Pada penelitian ini peneliti mengumpulkan data-data dan informasi dengan banyak membaca dari buku, jurnal, artikel, tesis dan skripsi pada penelitian sebelumnya.

F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

1. Interview (Wawancara)

Wawancara dilakukan dengan melakukan tanya jawab secara langsung kepada karyawan PT Adi Sarana Armada Tbk untuk mendapatkan keterangan yang dibutuhkan pada penelitian ini.

2. Kuesioner (Angket)

Mengumpulkan data dengan membuat suatu daftar pernyataan dalam bentuk angket yang harus dijawab oleh responden. Responden dalam penelitian ini ditujukan pada karyawan PT Adi Sarana Armada Tbk.

3. Observasi (Pengamatan)

Observasi adalah suatu kegiatan yang melihat secara langsung kondisi objek yang akan diteliti.

G. Skala Pengukuran

Menurut Siregar (2019) skala *likert* adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu.

Tabel 3.4 Skor Jawaban Responden

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Siregar (2019:138)

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,3 maka suatu koesioner dikatakan valid sebaliknya apabila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} 0,3 maka suatu koesioner dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018) Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

1. *Repeated measure* atau pengukuran ulang : disini seseorang akan disodorkan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One Shot* atau pengukuran sekali saja : disini pengukurannya hanya dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,70$.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif. Ada tiga pengujian dalam uji asumsi klasik yang terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu maupun residul memiliki distribusi normal. Uji

normalitas dilakukan dengan uji histogram distribusi data dengan bentuk lonceng serta tidak miring kekanan dan kiri.

Uji Probability Plot (P-Plot) dilakukan dengan cara membandingkan antara distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data distribusi normal. Distribusi normal digambar dari kiri ke kanan dengan garis diagonal. Uji *Kolmogorof-Smirnov* (K-S) Uji yang digunakan untuk menguji normalitas residual dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2018). Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*Independent*). Dalam model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independent. Jika terjadi korelasi maka akan terjadi masalah multikolinieritas. Dalam mengetahui pertanda itu dapat dilihat dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan program SPSS.

Ketentuan untuk mendeteksi multikolinieritas ada atau tidak yaitu dengan :

Apabila nilai dalam VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10 (kurang dari 10) serta nilai Tolerance tidak kurang dari 0,10 (diatas 0,10) , maka model tersebut bisa dikatakan bebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghazali (2018) Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila variance dari residuk dalam satu pengamatan ke pengamatan lain tidak berubah maka hal itu

disebut dengan homoskedastisitas, dan apabila berubah maka disebut dengan heteroskedastisitas. Model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas.

Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan Gambar *Scatterplot* yaitu apabila titik-titik membentuk pola yang teratur (gelombang, menyebar kemudian menyempit) maka dapat dikatakan terjadi Heteroskedastisitas. Uji Glejser Gejala heteroskedastisitas dapat diuji dengan menggunakan uji glejser yaitu dengan mengeres nilai *absolut residual* terhadap variabel independent. Jika variabel independent signifikan secara statistic memengaruhi variabel dependent dengan nilai *absolut* $U_t > 0,5$.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018) analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengukur apakah ada hubungan antara lebih dari satu variabel bebas pada variabel terikat. Dalam penelitian ini, model analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat Produktivitas Kerja Karyawan

A : Konstanta

b₁, b₂ : Koefisien Regresi Berganda

X₁ : Variabel bebas Kedisiplinan Kerja

X₂ : Variabel bebas Kompetensi

ε : *Error term* (Kesalahan Penduga)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2019), uji t statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent terhadap variabel dependent dengan menganggap variabel lainnya konstan. Uji t digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Kedisiplinan kerja dan Kompetensi) terhadap variabel terikat (Produktivitas kerja karyawan). Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1; b_2 = 0$, artinya Kedisiplinan kerja dan Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Adi Sarana Armada Tbk.

$H_1 : b_1; b_2 \neq 0$, artinya Kedisiplinan kerja dan Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Adi Sarana Armada Tbk.

Keterangan dalam penelitian ini bahwa, nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , pada tingkat signifikan (α) = 5%

Kriteria penelitian hipotesis pada uji t ini adalah :

H_0 Diterima apabila : $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_1 Diterima apabila : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < t_{tabel}$

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2019) uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependent. Uji f digunakan dalam menguji pengaruh ukuran variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1; b_2 = 0$, artinya Kedisiplinan kerja dan Kompetensi secara simultan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Adi Sarana Armada Tbk.

$H_1 : b_1; b_2 \neq 0$, artinya Kedisiplinan kerja dan Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Adi Sarana Armada Tbk.

Keterangan dalam penelitian ini bahwa, nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , pada tingkat signifikan (α) = 5%

Kriteria penilaian hipotesis pada uji F ini adalah :

H_0 Diterima apabila : $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

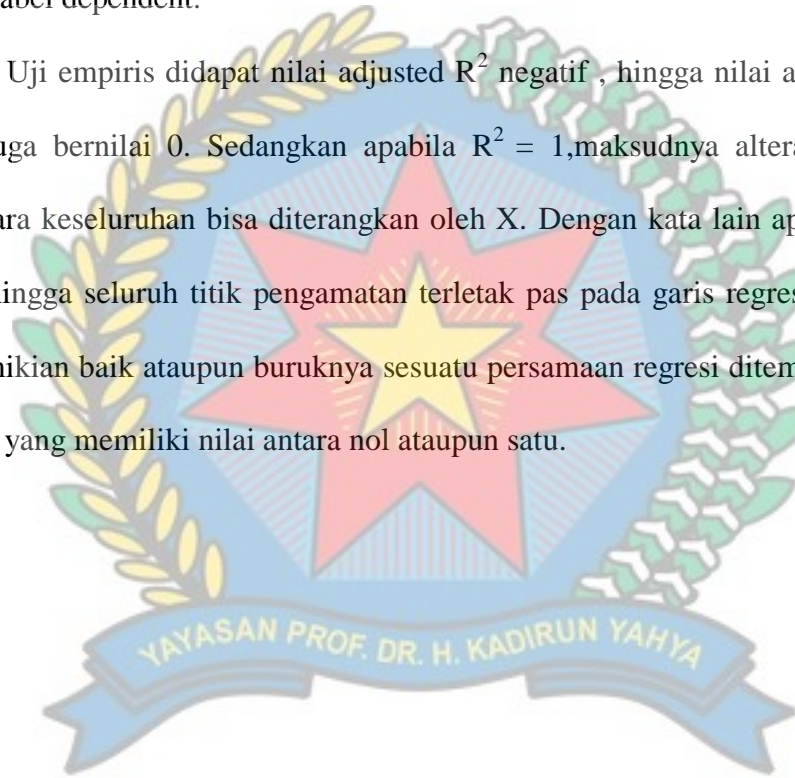
H_1 Diterima apabila : $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2019) koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam merangkan variasi variabel dependent. Nilai dari koefisien determinasi merupakan anata nol serta satu. Nilai R^2 yang kecil maksudnya keahlian variabel-variabel independent dalam menerangkan ragam variabel dependent yang

terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel dependent membagikan hampir seluruh data yang diperlukan buat memprediksi ragam variabel dependent.

Uji empiris didapat nilai adjusted R^2 negatif, hingga nilai adjusted R^2 diduga bernilai 0. Sedangkan apabila $R^2 = 1$, maksudnya alterasi dari Y secara keseluruhan bisa diterangkan oleh X. Dengan kata lain apabila $R^2 = 1$, hingga seluruh titik pengamatan terletak pas pada garis regresi. Dengan demikian baik ataupun buruknya sesuatu persamaan regresi ditemui oleh R^2 nya yang memiliki nilai antara nol ataupun satu.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Adi Sarana Armada, Tbk

PT Adi Sarana Armada Tbk (ASSA) didirikan tanggal 17 Desember 1999 dengan nama PT Quantum Megahtama Motor dan memulai kegiatan komersial pada tahun 2003. Kantor pusat Adi Sarana Armada Tbk beralamat di Gedung Graha Kirana, Lt.6, Jl. Yos Sudarso No.88, Sunter, Jakarta Utara 14350 – Indonesia. Saat ini, Adi Sarana Armada Tbk memiliki kantor cabang atau perwakilan, antara lain di Medan, Pekanbaru, Palembang, Lampung, Bandung, Padang, Jakarta (Landmark Center I, Pondok Pinang, Cipinang, dan Tambora), Semarang, Surabaya, Balikpapan, Banjarmasin, Makassar, Malang, Solo dan Bali.

PT Adi Sarana Armada Tbk merupakan bagian dari Grup Triputra yang mulai beroperasi pada tahun 2003 dengan merek Adira Rent dan kemudian berubah menjadi ASSA Rent pada tahun 2010. Grup Triputra merupakan kelompok usaha yang dikelola dan dimiliki oleh Theodore Permadi Rachmat, dahulu Direktur Utama Astra International Tbk (ASII) (1984-2002). Grup Triputra bergerak di berbagai sektor usaha antara lain agribisnis, manufaktur, pertambangan dan jasa perdagangan. Pemegang saham yang memiliki 5% atau lebih saham Adi Sarana Armada Tbk (31-Mar-2022), yaitu: PT Adi Dinamika Investindo (pengendali utama)

(23,89%), PT Daya Adicipta Mustika (pengendali) (18,17%) dan Drs. Prodjo Sunarjanto Sekar Pantjawati (direksi) (9,53%).

Pihak pemilik manfaat akhir (ultimate beneficial owner) Trisula International Tbk adalah Ir. Theodore Permadi Rachmat. Berdasarkan Anggaran Dasar Perusahaan, ruang lingkup kegiatan ASSA adalah menjalankan usaha aktivitas penyewaan dan sewa guna usaha tanpa hak opsi mobil, bus, truk dan sejenisnya; perdagangan besar mobil bekas; aktivitas penyewaan dan sewa guna usaha tanpa hak opsi alat transportasi darat bukan kendaraan bermotor roda empat atau lebih; pengangkutan barang, seperti truk, pick up dan container; aktivitas konsultasi transportasi; dan reparasi mobil.

PT Adi Sarana Armada Tbk memiliki anak usaha yang juga tercatat di Bursa Efek Indonesia, yaitu Autopedia Sukses Lestari Tbk (ASLC). Pada tanggal 02 Nopember 2012, ASSA memperoleh pernyataan efektif dari Bapepam-LK untuk melakukan Penawaran Umum Perdana Saham ASSA (IPO) kepada masyarakat sebanyak 1.360.000.000 dengan nilai nominal Rp100,- per saham dengan harga penawaran Rp390,- per saham. Saham-saham tersebut dicatatkan pada Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tanggal 12 Nopember 2012.

b. Visi dan Misi PT Adi Sarana Armada Tbk

1) Visi

Menjadi perusahaan jasa terbaik dalam bidang mobilitas, logistik, serta ekosistem lelang mobil.

2) Misi

Mendedikasikan diri untuk memberikan layanan terbaik dengan komitmen untuk meraih pencapaian tertinggi dalam kualitas pelayanan terhadap pelanggan, hubungan antar karyawan & nilai pemegang saham.

c. Struktur Organisasi PT Adi Sarana Armada Tbk



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Adi Sarana Armada Tbk

d. Deskripsi Tugas

Dalam aktivitas kegiatan karyawan PT Adi Sarana Armada Tbk ASSA RENT Cabang Medan berikut terlampir penjelasan tugas dari setiap jabatannya.

1) *Branch Head*

Branch Head bertugas untuk memimpin, mengendalikan dan mengawasi, serta mengkoordinasi pelaksanaan kegiatan kerja PT Adi Sarana Armada Tbk Assa Rent Cabang Medan. Sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan oleh PT Adi Sarana Armada Tbk Assa Rent.

2) *Customer Relation*

Customer Relation bertugas untuk menangani keluhan atau kekhawatiran customer yang menyewa jasa kendaraan dan *Customer Relation* memiliki tanggung jawab besar dalam menentukan kepuasan customer dari sebuah perusahaan.

3) *Sales Head*

Sales Head bertugas untuk menjaga efisiensi dan efektivitas kerja di departemen marketing, serta bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas-tugas departemen marketing kepada *Branch Head*.

4) *Business Representative*

Business Representative bertugas untuk melakukan penjualan jasa secara langsung kepada konsumen, merencanakan promosi, menganalisa keadaan pasar dalam menetapkan harga.

5) *Administration Head*

Administration Head bertugas melakukan perencanaan dan koordinasi dengan pihak-pihak lain diperusahaan terkait prosedur

dan sistem administrasi yang telah ditetapkan, serta merancang cara untuk merampingkan proses demi efisiensi perusahaan.

6) *Tax Specialist*

Tax Specialist bertugas menangani seluruh aspek tentang perpajakan perusahaan, serta menjalankan suatu sistem internal informasi perpajakan yang efektif dan efisien untuk menciptakan kualitas dokumen dan pelaporan perpajakan.

7) *Account Officer*

Account Officer bertugas melakukan pengenalan produk terhadap pelanggan, menjaga hubungan baik dengan pelanggan (follow up) memastikan konsumen mendapat solusi tentang permasalahan yang dialaminya, menjaga kredibilitas perusahaan yang baik.

8) *Account Payable*

Account Payable bertugas melakukan koordinasi dengan bagian bagian terkait produksi, pembayaran, penjualan dan vendor, pencatatan terhadap kegiatan pembelian, melakukan pembayaran terhadap pembelian yang sudah absah, membuat laporan dan neraca pembelian.

9) Kasir

Kasir bertugas melakukan proses pembayaran, pencatatan transaksi, pencatatan kas, pengecekan nota, membuat laporan keuangan dan laporan transaksi.

10) *General affairs*

bertugas untuk mendukung perusahaan dalam menjalankan operasional dengan mengurus segala urusan rumah tangga perusahaan, memenuhi segala kebutuhan operasional kepada internal perusahaan, menjaga, mendata dan merawat seluruh asset perusahaan.

11) *After Sales Head*

After Sales Head bertanggung jawab atas manajemen tenaga kerja, produktivitas, kontrol kualitas, keselamatan kerja, dan mengawasi penyediaan kendaraan secara efektif dan efisien.

12) *Technical Support*

Technical Support bertugas mengerjakan perbaikan atau perawatan kendaraan sesuai perintah kerja bengkel, mencatat pekerjaan yang dilakukan dikolom perintah kerja bengkel, menginformasikan kerusakan yang ditemukan diluar perintah kerja bengkel.

13) *SA Claim*

SA Claim bertugas melayani keluhan pelanggan tentang kerusakan body kendaraan, melayani pemeliharaan body kendaraan, melaksanakan pelaporan kepada kepala operasional, membuat dan mengelola data pemeliharaan kendaraan

14) *Partman*

Partman bertugas melakukan order suku cadang ke sub dept untuk keperluan gudang maupun pesanan, follow up atas order yang telah dibuat, mencatat order atau permintaan yang tidak dipenuhi,

menerima dan memeriksa suku cadang yang datang sesuai dengan kondisi fisik dan dokumen yang dibutuhkan, menyimpan dan memelihara suku cadang, membuat retur bagi suku cadang yang rusak, memeriksa suku cadang yang tersedia di gudang.

15) *Service Car*

Service Car bertugas melayani keluhan pelanggan, mengkonfirmasi perbaikan kendaraan, melayani pemeliharaan kendaraan, membuat perintah kerja bengkel, melaksanakan pelaporan dan evaluasi kegiatan kepada kepala operasional, membuat dan mengelola data pemeliharaan kendaraan.

16) *Stock Head*

Stock Head bertanggung jawab atas manajemen ketersediaan stock kendaraan unit dilapangan atau dipelanggan.

17) *Fieldman*

Fieldman bertugas membantu tugas mekanik dalam melakukan pekerjaan, perawatan kendaraan.

18) *PDI*

PDI bertugas menerima dan melayani konsumen saat pendaftaran awal, memberikan dukungan operasional bagian registrasi dalam hal administrasi surat tanda kendaraan bermotor konsumen, melayani konsumen terkait dengan informasi mengenai surat tanda kendaraan bermotor.

19) *Driver Coordinator*

Bidang koordinator pengemudi bertugas untuk melakukan koordinasi terhadap pengemudi yang siap bertugas, bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas pengemudi dan memastikan ketersediaan pengemudi.

20) *Admin Driver*

Admin Driver bertugas mengeluarkan surat perintah kerja pengemudi, mengelola dokumen, perkapan data, membuat agenda pengemudi.

6. Deskripsi Karakteristik Responden

Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan dalam bentuk Kuantitatif sebagai hasil penyebaran angket kepada 68 responden dengan jumlah seluruh pertanyaan 30 item. Dalam menjawab permasalahan penelitian perlu kiranya diuraikan karakteristik sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab permasalahan tersebut lebih akurat, untuk maksud tersebut maka penulis akan membuat karakteristik responden berdasarkan hasil analisis kuesioner yang dilampirkan.

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	%
Valid	Laki-laki	35	51.5
	Perempuan	33	48.5
	Total	68	100.0

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 68 responden, terdapat sebanyak 35 responden (51,5%) yang berjenis kelamin laki-laki, sedangkan

sisanya sebanyak 33 responden (48,5%) berjenis kelamin perempuan. Tabel ini menggambarkan bahwa karyawan yang bekerja di PT Adi Sarana Armada Tbk antara jenis kelamin perempuan dengan laki-laki, maka lebih banyak berjenis kelamin laki-laki.

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	%
Valid	Dibawah 25 Tahun	15	22.1
	26-30 Tahun	25	36.8
	31-35 Tahun	10	14.7
	36-40 Tahun	18	26.5
	Total	68	100.0

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 68 responden, terdapat sebanyak 15 responden (22,1%) berusia dibawah 25 tahun, sebanyak 25 responden (36,8%) berusia di antara 26-30 tahun, sebanyak 10 responden (14,7%) berusia di antara 31-35 tahun, dan sebanyak 18 responden (26,5%) berusia diantara 36-40 tahun. Pada penelitian ini karyawan yang berusia di antara 26-30 tahun menjadi karyawan yang paling dominan yaitu sebesar 36,8%.

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	%
Valid	D3	11	16.2
	S1	57	83.8
	Total	68	100.0

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 68 responden yang tertinggi adalah responden yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 11

responden (16,2%), responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 57 (83,8%). Pada penelitian ini karyawan yang berpendidikan terakhir S1 yang paling dominan yaitu sebesar 83,8%.

d) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	%
Valid	1-5 Tahun	33	48.5
	6-10 Tahun	18	26.5
	11-15 Tahun	17	25.0
	Total	68	100.0

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 68 responden, sebanyak 33 responden (48,5%) yang memiliki masa kerja selama 1 sampai 5 tahun, sebanyak 18 responden (26,5%) yang memiliki masa kerja selama 6 sampai 10 tahun, dan sebanyak 17 responden (25,0%) yang memiliki masa kerja 11 sampai 15 tahun. Pada penelitian ini karyawan yang memiliki masa kerja 1 sampai 5 tahun yang paling dominan yaitu sebesar 48,5%.

7. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket penulis yang disebarkan. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

Sangat Setuju (SS) dengan skor 5.

Setuju (S) dengan skor 4.

Kurang Setuju (KS) dengan skor 3.

Tidak Setuju (TS) dengan skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

Beberapa jawaban responden dari masing-masing variabel dijabarkan di tabel berikut ini :

a. Variabel Kedisiplinan Kerja (X_1)

Tabel 4.5 Penilaian Responden Kedisiplinan Kerja X1.1

Pernyataan		Frequency	%
Bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan	Tidak Setuju	2	2.9
	Kurang Setuju	4	5.9
	Setuju	46	67.6
	Sangat Setuju	16	23.5
Total		68	100
Mean		4,1176	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan, sebanyak 46 responden (67,6%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,11. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 4.6 Penilaian Responden Kedisiplinan Kerja X1.2

Pernyataan		Frequency	%
Setiap pelaksanaan tugas yang dikerjakan memiliki tujuan dan hasilnya	Kurang Setuju	5	7.4
	Setuju	50	73.5
	Sangat Setuju	13	19.1
Total		68	100
Mean		4,1176	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Setiap pelaksanaan tugas yang dikerjakan memiliki tujuan dan hasilnya, sebanyak 50 responden (73,5%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,11. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Setiap pelaksanaan tugas yang dikerjakan memiliki tujuan dan hasilnya.

Tabel 4.7 Penilaian Responden Kedisiplinan Kerja X1.3

Pernyataan		Frequency	%
Menerima balas jasa sesuai dengan aturan perusahaan	Tidak Setuju	2	2.9
	Kurang Setuju	7	10.3
	Setuju	40	58.8
	Sangat Setuju	19	27.9
Total		68	100
Mean		4,1176	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Menerima balas jasa sesuai dengan aturan perusahaan, sebanyak 40 responden (58,8%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,11. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Menerima balas jasa sesuai dengan aturan perusahaan memiliki tujuan dan hasilnya.

Tabel 4.8 Penilaian Responden Kedisiplinan Kerja X1.4

Pernyataan		Frequency	%
Pendapatan yang diterima sesuai dengan golongan dan jabatan	Tidak Setuju	2	2.9
	Kurang Setuju	8	11.8
	Setuju	39	57.4
	Sangat Setuju	19	27.9
Total		68	100
Mean		4,1029	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Pendapatan yang diterima sesuai dengan golongan dan jabatan, sebanyak 39 responden (57,4%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,10. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Pendapatan yang diterima sesuai dengan golongan dan jabatan.

Tabel 4.9 Penilaian Responden Kedisiplinan Kerja X1.5

Pernyataan		Frequency	%
Sedikitnya jam istirahat yang disediakan perusahaan dapat digunakan dengan baik	Kurang Setuju	5	7.4
	Setuju	46	67.6
	Sangat Setuju	17	25.0
Total		68	100
Mean		4,1176	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Sedikitnya jam istirahat yang disediakan perusahaan dapat digunakan dengan baik, sebanyak 46 responden (67,6%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,17 Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Sedikitnya jam istirahat yang disediakan perusahaan dapat digunakan dengan baik.

Tabel 4.10 Penilaian Responden Kedisiplinan Kerja X1.6

Pernyataan		Frequency	%
Adanya timbang tindih atas pemberian tugas di dalam pelaksanaan kerja	Kurang Setuju	5	7.4
	Setuju	52	76.5
	Sangat Setuju	11	16.2
Total		68	100
Mean		4,0882	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Adanya timbang tindih atas pemberian tugas di dalam pelaksanaan kerja, sebanyak 52 responden (76,5%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,08 Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Adanya timbang tindih atas pemberian tugas di dalam pelaksanaan kerja.

Tabel 4.11 Penilaian Responden Kedisiplinan Kerja X1.7

Pernyataan		Frequency	%
Pimpinan melakukan evaluasi kerja di setiap pekerjaan	Kurang Setuju	5	7.4
	Setuju	48	70.6
	Sangat Setuju	15	22.1
Total		68	100
Mean		4,1471	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Pimpinan melakukan evaluasi kerja di setiap pekerjaan, sebanyak 48 responden (70,6%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,14 Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Pimpinan melakukan evaluasi kerja di setiap pekerjaan.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Kedisiplinan Kerja X1.8

Pernyataan		Frequency	%
Peraturan yang sudah ditetapkan wajib dijalankan bagi setiap karyawan	Kurang Setuju	4	5.9
	Setuju	53	77.9
	Sangat Setuju	11	16.2
Total		68	100
Mean		4,1029	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Peraturan yang sudah ditetapkan wajib dijalankan bagi setiap karyawan, sebanyak 53 responden (77,9%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,10 Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Peraturan yang sudah ditetapkan wajib dijalankan bagi setiap karyawan.

Tabel 4.13 Penilaian Responden Kedisiplinan Kerja X1.9

Pernyataan		Frequency	%
Pelaksanaan kerja jika menyalahi aturan bagian dari pelanggaran sanksi	Kurang Setuju	5	7.4
	Setuju	46	67.6
	Sangat Setuju	17	25.0
Total		68	100
Mean		4,1765	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Pelaksanaan kerja jika menyalahi aturan bagian dari pelanggaran sanksi, sebanyak 46 responden (67,6%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,17 Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Pelaksanaan kerja jika menyalahi aturan bagian dari pelanggaran sanksi.

Tabel 4.14 Penilaian Responden Kedisiplinan Kerja X1.10

Pernyataan		Frequency	%
Bentuk hukuman yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan	Kurang Setuju	5	7.4
	Setuju	52	76.5
	Sangat Setuju	11	16.2
Total		68	100
Mean		4,0882	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Bentuk hukuman yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan, sebanyak 52 responden (76,5%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,08 Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Bentuk hukuman yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan.

b. Variabel Kompetensi (X₂)

Tabel 4.15 Penilaian Responden Kompetensi X2.1

Pernyataan		Frequency	%
Bekerja menginginkan jabatan yang tinggi	Tidak Setuju	3	4.4
	Kurang Setuju	5	7.4
	Setuju	40	58.8
	Sangat Setuju	20	29.4
Total		68	100
Mean		4,1324	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Bekerja menginginkan jabatan yang tinggi, sebanyak 40 responden (58,8%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,13 Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Bekerja menginginkan jabatan yang tinggi.

Tabel 4.16 Penilaian Responden Kompetensi X2.2

Pernyataan		Frequency	%
Kemampuan yang dimiliki dapat mendorong pencapaian tujuan	Kurang Setuju	3	4.4
	Setuju	49	72.1
	Sangat Setuju	16	23.5
Total		68	100
Mean		4,1912	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Kemampuan yang dimiliki dapat mendorong pencapaian tujuan, sebanyak 49 responden (72,1%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,19 Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Kemampuan yang dimiliki dapat mendorong pencapaian tujuan.

Tabel 4.17 Penilaian Responden Kompetensi X2.3

Pernyataan		Frequency	%
Bekerja dengan tujuan ingin meraih prestasi yang tinggi bagian dari keinginan	Kurang Setuju	4	5.9
	Setuju	50	73.5
	Sangat Setuju	14	20.6
Total		68	100
Mean		4,1471	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Bekerja dengan tujuan ingin meraih prestasi yang tinggi bagian dari keinginan, sebanyak 50 responden (73,5%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,14 Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Bekerja dengan tujuan ingin meraih prestasi yang tinggi bagian dari keinginan.

Tabel 4.18 Penilaian Responden Kompetensi X2.4

Pernyataan		Frequency	%
Bekerja dengan terampil dan memiliki kriteria adalah kebiasaan yang dilakukan	Kurang Setuju	7	10.3
	Setuju	42	61.8
	Sangat Setuju	19	27.9
Total		68	100
Mean		4,1765	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Bekerja dengan terampil dan memiliki kriteria adalah kebiasaan yang dilakukan, sebanyak 42 responden (61,8%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,17 Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Bekerja dengan terampil dan memiliki kriteria adalah kebiasaan yang dilakukan.

Tabel 4.19 Penilaian Responden Kompetensi X2.5

Pernyataan		Frequency	%
Melaksanakan pekerjaan terlebih dahulu melakukan perencanaan terhadap penyelesaian tugas tersebut	Tidak Setuju	1	1.5
	Kurang Setuju	12	17.6
	Setuju	35	51.5
	Sangat Setuju	20	29.4
Total		68	100
Mean		4,0882	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Melaksanakan pekerjaan terlebih dahulu melakukan perencanaan terhadap penyelesaian tugas tersebut, sebanyak 35 responden (51,5%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,08 Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Melaksanakan pekerjaan terlebih dahulu melakukan perencanaan terhadap penyelesaian tugas tersebut.

Tabel 4.20 Penilaian Responden Kompetensi X2.6

Pernyataan		Frequency	%
Memiliki tujuan dalam setiap aktivitas yang dilakukan	Kurang Setuju	5	7.4
	Setuju	45	66.2
	Sangat Setuju	18	26.5
Total		68	100
Mean		4,1912	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Memiliki tujuan dalam setiap aktivitas yang dilakukan, sebanyak 45 responden (66,2%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,19 Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Memiliki tujuan dalam setiap aktivitas yang dilakukan.

Tabel 4.21 Penilaian Responden Kompetensi X2.7

Pernyataan		Frequency	%
Pengalaman yang dimiliki dapat membantu terhadap penyelesaian pekerjaan yang dikerjakan	Kurang Setuju	4	5.9
	Setuju	48	70.6
	Sangat Setuju	16	23.5
Total		68	100
Mean		4,1765	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Pengalaman yang dimiliki dapat membantu terhadap penyelesaian pekerjaan yang dikerjakan, sebanyak 48 responden (70,6%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,17 Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Pengalaman yang dimiliki dapat membantu terhadap penyelesaian pekerjaan yang dikerjakan.

Tabel 4.22 Penilaian Responden Kompetensi X2.8

Pernyataan		Frequency	%
Keberhasilan dalam pelaksanaan kerja sesuai dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki	Kurang Setuju	3	4.4
	Setuju	51	75.0
	Sangat Setuju	14	20.6
Total		68	100
Mean		4,1618	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Keberhasilan dalam pelaksanaan kerja sesuai dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki, sebanyak 51 responden (75,0%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,16. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Keberhasilan dalam pelaksanaan kerja sesuai dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki.

Tabel 4.23 Penilaian Responden Kompetensi X2.9

Pernyataan		Frequency	%
Seni bagian dari karakter yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan	Tidak Setuju	3	4.4
	Kurang Setuju	5	7.4
	Setuju	40	58.8
	Sangat Setuju	20	29.4
Total		68	100
Mean		4,1324	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Seni bagian dari karakter yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 40 responden (58,8%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,13. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Seni bagian dari karakter yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.24 Penilaian Responden Kompetensi X2.10

Pernyataan		Frequency	%
Bekerja mengutamakan model atau seni	Kurang Setuju	3	4.4
	Setuju	48	70.6
	Sangat Setuju	17	25.0
Total		68	100
Mean		4,2059	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Bekerja mengutamakan model atau seni, sebanyak 48 responden (70,6%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,20. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Bekerja mengutamakan model atau seni.

c. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4.25 Penilaian Responden Produktivitas Kerja (Y1.1)

Pernyataan		Frequency	%
Tingkat pekerjaan yang tinggi menentukan karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	Kurang Setuju	3	4.4
	Setuju	51	75.0
	Sangat Setuju	14	20.6
Total		68	100
Mean		4,1618	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Tingkat pekerjaan yang tinggi menentukan karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sebanyak 51 responden (75,0%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,16. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Tingkat pekerjaan yang tinggi menentukan karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Tabel 4.26 Penilaian Responden Produktivitas Kerja (Y1.2)

Pernyataan		Frequency	%
Sedikitnya pengalaman yang dimiliki mengakibatkan karyawan sulit menyelesaikan pekerjaan	Kurang Setuju	4	5.9
	Setuju	50	73.5
	Sangat Setuju	14	20.6
Total		68	100
Mean		4,1417	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Sedikitnya pengalaman yang dimiliki mengakibatkan karyawan sulit menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 50 responden (73,5%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,14. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Sedikitnya pengalaman yang dimiliki mengakibatkan karyawan sulit menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.27 Penilaian Responden Produktivitas Kerja (Y1.3)

Pernyataan		Frequency	%
Motivasi yang tinggi tentu meningkatkann keinginan anda untuk menyelesaikan pekerjaan	Kurang Setuju	7	10.3
	Setuju	46	67.6
	Sangat Setuju	15	22.1
Total		68	100
Mean		4,1176	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Motivasi yang tinggi tentu meningkatkann keinginan anda untuk menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 46 responden (67,6%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,11. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Motivasi yang tinggi tentu meningkatkann keinginan anda untuk menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.28 Penilaian Responden Produktivitas Kerja (Y1.4)

Pernyataan		Frequency	%
Rekan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan	Kurang Setuju	5	7.4
	Setuju	48	70.6
	Sangat Setuju	15	22.1
Total		68	100
Mean		4,1471	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Rekan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan, sebanyak 48 responden (70,6%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,14. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Rekan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Tabel 4.29 Penilaian Responden Produktivitas Kerja (Y1.5)

Pernyataan		Frequency	%
Posisi jabatan yang diberikan perusahaan membuat karyawan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan	Tidak Setuju	1	1.5
	Kurang Setuju	11	16.2
	Setuju	41	60.3
	Sangat Setuju	15	22.1
Total		68	100
Mean		4,0294	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Posisi jabatan yang diberikan perusahaan membuat karyawan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 41 responden (60,3%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,02. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Posisi jabatan yang diberikan perusahaan membuat karyawan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.30 Penilaian Responden Produktivitas Kerja (Y1.6)

Pernyataan		Frequency	%
Keinginan yang sangat kuat dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	Kurang Setuju	5	7.4
	Setuju	48	70.6
	Sangat Setuju	15	22.1
Total		68	100
Mean		4,1471	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Keinginan yang sangat kuat dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sebanyak 48 responden (70,6%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,14. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Keinginan yang sangat kuat dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Tabel 4.31 Penilaian Responden Produktivitas Kerja (Y1.7)

Pernyataan		Frequency	%
Mampu melaksanakan tugas yang diberikan pihak perusahaan dengan melaksanakan pendidikan selanjutnya	Kurang Setuju	4	5.9
	Setuju	51	75.0
	Sangat Setuju	13	19.1
Total		68	100
Mean		4,1324	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Mampu melaksanakan tugas yang diberikan pihak perusahaan dengan melaksanakan pendidikan selanjutnya, sebanyak 51 responden (75,0%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,13. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Mampu melaksanakan tugas

yang diberikan pihak perusahaan dengan melaksanakan pendidikan selanjutnya.

Tabel 4.32 Penilaian Responden Produktivitas Kerja (Y1.8)

Pernyataan		Frequency	%
Promosi jabatan yang diberikan pihak perusahaan dapat memberikan pengembangan diri karyawan dalam bekerja	Kurang Setuju	4	5.9
	Setuju	50	73.5
	Sangat Setuju	14	20.6
Total		68	100
Mean		4,1471	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Promosi jabatan yang diberikan pihak perusahaan dapat memberikan pengembangan diri karyawan dalam bekerja, sebanyak 50 responden (73,5%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,14. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Promosi jabatan yang diberikan pihak perusahaan dapat memberikan pengembangan diri karyawan dalam bekerja.

Tabel 4.33 Penilaian Responden Produktivitas Kerja (Y1.9)

Pernyataan		Frequency	%
Peralatan kerja yang disediakan perusahaan dapat memberikan efisiensi waktu penyelesaian kerja.	Kurang Setuju	5	7.4
	Setuju	49	72.1
	Sangat Setuju	14	20.6
Total		68	100
Mean		4,1324	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Peralatan kerja yang disediakan perusahaan dapat memberikan efisiensi waktu penyelesaian kerja, sebanyak 49 responden (72,1%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,13. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Peralatan kerja yang disediakan perusahaan dapat memberikan efisiensi waktu penyelesaian kerja.

Tabel 4.34 Penilaian Responden Produktivitas Kerja (Y1.10)

Pernyataan		Frequency	%
Menerapkan kedisiplinan adalah bagian dari efisiensi waktu kerja	Kurang Setuju	4	5.9
	Setuju	51	75.0
	Sangat Setuju	13	19.1
Total		68	100
Mean		4,1324	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Untuk pernyataan Menerapkan kedisiplinan adalah bagian dari efisiensi waktu kerja, sebanyak 51 responden (75,0%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,13. Jawaban ini menyatakan bahwa karyawan setuju jika Menerapkan kedisiplinan adalah bagian dari efisiensi waktu kerja.

8. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018) Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Aturan yang digunakan pada uji validitas adalah jika $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana nilai r_{kritis} adalah 0,30. Jika $r_{hitung} > 0,30$ maka butir pertanyaan dianggap valid. r_{hitung} dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS yang ada pada lampiran. Hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{kritis} untuk menentukan validitas atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

1) Variabel Kedisiplinan Kerja (X₁)

Tabel 4.35 Uji Validitas Variabel Kedisiplinan Kerja (X₁)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	37.1176	15.449	.783	.921
X1.2	37.1176	16.493	.736	.924
X1.3	37.1176	15.449	.692	.927
X1.4	37.1324	15.251	.716	.926
X1.5	37.0588	15.996	.797	.920
X1.6	37.1471	16.784	.698	.925
X1.7	37.0882	16.320	.746	.923
X1.8	37.1324	16.803	.726	.924
X1.9	37.0588	15.996	.797	.920
X1.10	37.1471	16.784	.698	.925

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pernyataan pada variabel Kedisiplinan Kerja (X₁) telah lebih besar dari 0,30, sehingga seluruh butir pernyataan dianggap telah valid.

2) Variabel Kompetensi (X₂)

Tabel 4.36 Uji Validitas Variabel Kompetensi (X₂)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	37.4706	13.357	.747	.875
X2.2	37.4118	14.694	.774	.876
X2.3	37.4559	15.297	.603	.885
X2.4	37.4265	14.427	.684	.880
X2.5	37.5147	14.492	.517	.894
X2.6	37.4118	15.320	.521	.890
X2.7	37.4265	15.502	.520	.890
X2.8	37.4412	15.474	.582	.887
X2.9	37.4706	13.357	.747	.875
X2.10	37.3971	14.661	.767	.876

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pernyataan pada variabel Kompetensi (X₂) telah lebih besar dari 0,30, sehingga seluruh butir pernyataan dianggap telah valid.

3) Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4.37 Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	37.1324	12.624	.657	.898
Y1.2	37.1471	12.456	.677	.897
Y1.3	37.1765	12.207	.652	.898
Y1.4	37.1471	12.247	.694	.896
Y1.5	37.2647	11.929	.585	.906
Y1.6	37.1471	12.366	.658	.898
Y1.7	37.1618	12.347	.731	.894
Y1.8	37.1471	12.456	.677	.897
Y1.9	37.1618	12.406	.662	.898
Y1.10	37.1618	12.347	.731	.894

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pernyataan pada variabel Produktivitas Kerja (Y) telah lebih besar dari 0,30, sehingga seluruh butir pernyataan dianggap telah valid.

b. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan Menurut Ghozali (2018) Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliable atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dinyatakan reliable jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliable jika sama dengan atau dibawah 0,60. Reliabilitas dari pernyataan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistic* yang disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.38 Reliability Statistics Kedisiplinan Kerja (X₁)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.931	.935	10

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan Kerja (X₁) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,931 dimana nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh item pernyataan pada variabel Kedisiplinan Kerja (X₁) dianggap telah reliabel atau andal untuk digunakan.

Tabel 4.39 Reliability Statistics Variabel Kompetensi (X₂)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.893	.898	10

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X₂) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,893 dimana nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh item pernyataan pada variabel Kompetensi (X₂) dianggap telah reliabel atau andal untuk digunakan.

Tabel 4.40 Reliability Statistics Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.907	.910	10

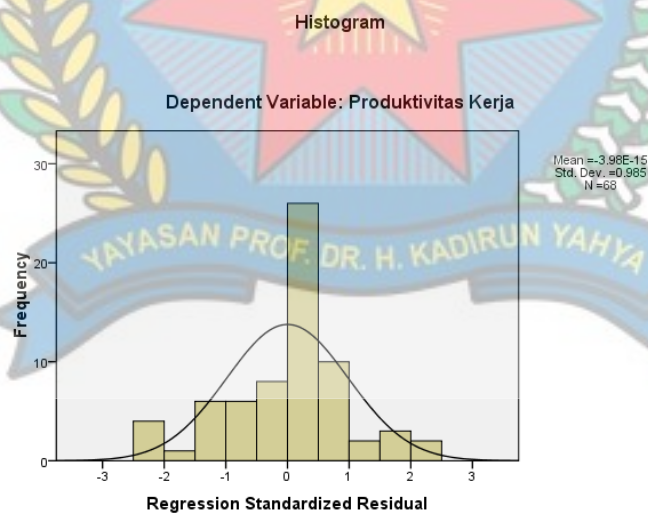
Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,907 dimana nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh item pernyataan pada variabel Produktivitas Kerja dianggap telah reliabel atau andal untuk digunakan.

9. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali (2018) Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal.

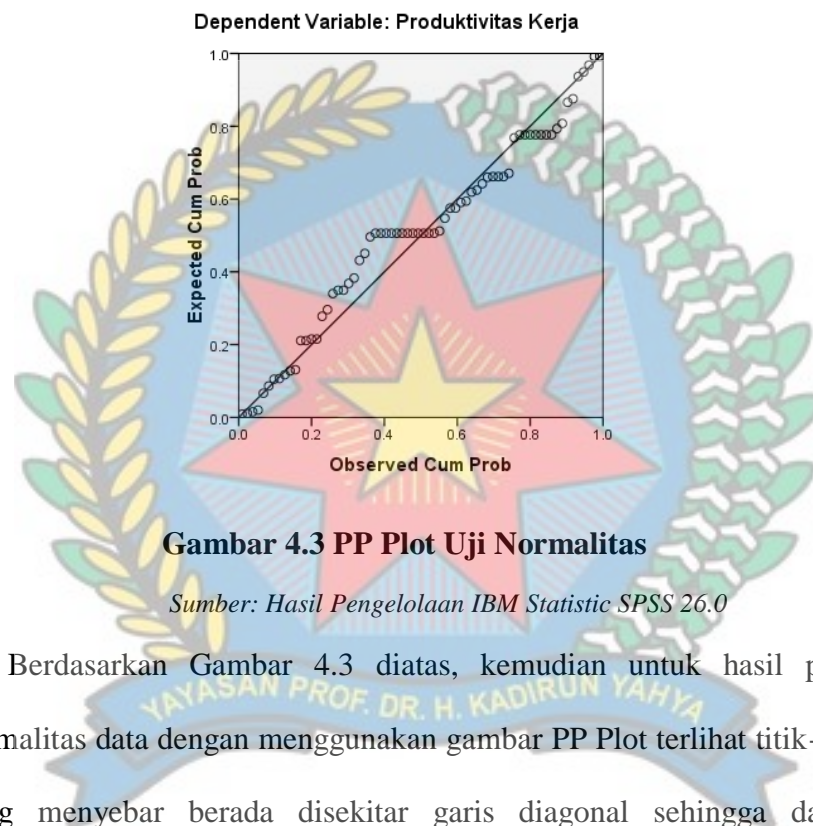


Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Gambar 4.2 diatas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Gambar 4.3 diatas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada disekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Berdasarkan kedua gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018). Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*Independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan *IBM Statistic SPSS 26*. Apabila nilai *Tolerance Value* $> 0,1$ atau *VIF* < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.41 Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kedisiplinan Kerja	.440	2.273
	Kompetensi	.440	2.273

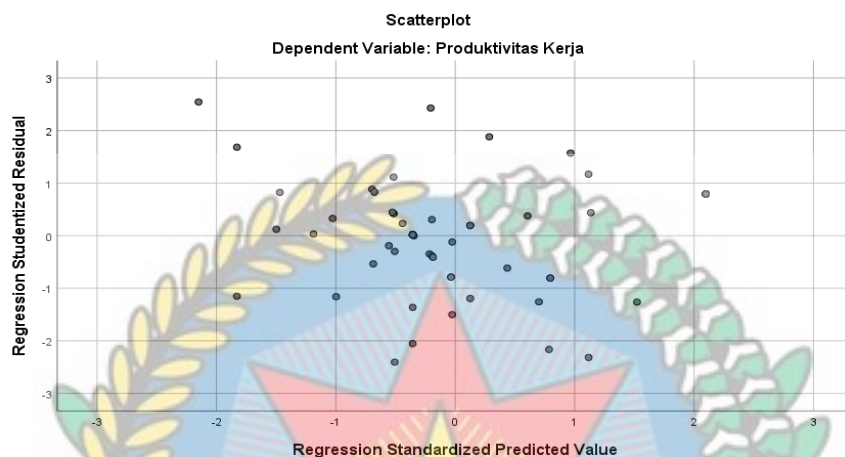
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 4.41 diketahui bahwa hasil uji multikolinearitas untuk variabel Disiplin Kerja (X_1), dan Kompetensi (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) nilai *tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10 maka penelitian ini dinyatakan terbebas dari masalah multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018) Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila variance dari residuk dalam satu pengamatan ke pengamatan lain tidak berubah maka hal itu disebut dengan homoskedastisitas, dan apabila berubah maka disebut dengan heteroskedastisitas. Model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, gambar *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Berdasarkan hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas dengan perkataan lain, variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

10. Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018) analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengukur apakah ada hubungan antara lebih dari satu variabel bebas pada variabel terikat. Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (Kedisiplinan Kerja dan Kompetensi) terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja). Rumus analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

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

Tabel 4.42 Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4.315	1.838	
	Kedisiplinan Kerja	.309	.061	.354
	Kompetensi	.582	.064	.635

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Dari hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,315 + (0,309X_1) + 0,582X_2 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 4,315.
- b. Jika terjadi peningkatan kedisiplinan kerja sebesar 1 (satu), maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,309 atau 30,9%.
- c. Jika terjadi peningkatan kompetensi sebesar 1 (satu), maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,582 atau 58,2%.

11. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2019), uji t statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent terhadap variabel dependent dengan menganggap variabel lainnya konstan. Uji t digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari

variabel bebas (Kedisiplinan kerja dan Kompetensi) terhadap variabel terikat (Produktivitas kerja karyawan).

Uji parsial menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5%.

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

$P < 0,05 = H_a$ diterima atau H_o ditolak

**Tabel 4.43 Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.347	.022
	Disiplin Kerja	5.101	.000
	Kompetensi	9.149	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 4.43 di atas, dapat di jelaskan persamaan t_{hitung} dan signifikan untuk variabel sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Produktivitas dilihat bahwa $t_{hitung} 5,101 > t_{tabel} 1,667$ dan signifikan $0,000 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_o diterima yang menyatakan bahwa Kedisiplinan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka hipotesis (H_1) sebelumnya diterima.
- 2) Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas dilihat bahwa $t_{hitung} 9,149 > t_{tabel} 1,667$ dan signifikan $0,000 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_o diterima yang menyatakan bahwa Kompetensi secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
Maka hipotesis (H₂) sebelumnya diterima.

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2019) uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependent. Uji statistik yang digunakan pada pengujian simultan adalah Uji F atau yang biasa disebut *Analysis of Varian* (ANOVA). Pengujian ini dapat di rumuskan signifikan korelasi ganda sebagai berikut:

**Tabel 4.44 Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	870.678	2	435.339	204.136	.000 ^b
	Residual	136.486	64	2.133		
	Total	1007.164	66			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kedisiplinan Kerja

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Dapat di lihat dari hasil uji simultan pada Tabel 4.44 di atas, maka diperoleh nilai koefisien pada $F_{hitung} = 204,136$ sedangkan F_{tabel} sebesar = 2,74 yang dilihat pada $\alpha = 0,05$. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Kedisiplinan Kerja dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasanya Kedisiplinan Kerja dan Kompetensi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja ($F_{hitung} > F_{tabel}$ $204,136 > 2,74$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Maka hipotesis (H₃) sebelumnya diterima.

c. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2019) koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Untuk melakukan pengujian koefisien determinasi (*adjusted R2*) digunakan presentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen.

Tabel 4.45 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	.864	.860	1.46034

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 4.45 di atas, di lihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,860 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 86,0 % produktivitas kerja dapat di peroleh dan di jelaskan oleh kedisiplinan kerja dan kompetensi, sedangkan $100\% - 86,0\% = 14\%$ di jelaskan oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dilihat bahwa nilai Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Produktivitas dilihat bahwa $t_{hitung} 5,101 > t_{tabel} 1,667$ dan signifikan $0,000 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_o diterima yang menyatakan bahwa Kedisiplinan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka hipotesis (H_1) sebelumnya diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Prianti (2018) yang menyatakan bahwa Kedisiplinan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Sinungan (2018) Kedisiplinan kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok atau masyarakat berupa ketentuan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu. Menurut Sukarno dan Sutrisno (2017) mengatakan bahwa “Kedisiplinan pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dilihat bahwa nilai Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas dilihat bahwa $t_{hitung} 9,149 > t_{tabel} 1,667$ dan signifikan $0,000 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_o diterima yang menyatakan bahwa Kedisiplinan kerja secara parsial berpengaruh positif dan

signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka hipotesis (H_2) sebelumnya diterima.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya peningkatan kompetensi akan mendorong meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan memiliki pengetahuan yang luas, sesuai dengan bidang yang dikerjkan, dapat menjelaskan produk dengan baik, memiliki keterampilan yang dapat diandalkan, dapat dipercaya, keterampilan yang relevan dengan tugas, taat terhadap peraturan yang berlaku, bertanggung jawab atas beban kerja, dan selalu mengevaluasi hasil kerja yang diembannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Sudiastawan, (2019) dan Kasifah, (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai kofisien pada $F_{hitung} = 204,136$ sedangkan F_{tabel} sebesar $= 2,74$ yang dilihat pada $\alpha = 0,05$. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Kedisiplinan Kerja dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasanya Kedisiplinan Kerja dan Kompetensi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja ($F_{hitung} > F_{tabel}$ $204,136 >$

2,74 pada signifikan $0,000 < 0,05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rosmaini (2019) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh dari kompetensi dan Kedisiplinan kerja baik secara serempak maupun secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2019), Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang pernah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Pendapat yang sama juga diberikan oleh Sedarmayanti (2018) faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja adalah setiap perusahaan yang selalu menginginkan karyawannya agar mampu meningkatkan produktivitas yang lebih baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Produktivitas dilihat bahwa $t_{hitung} 5,101 > t_{tabel} 1,667$ dan signifikan $0,000 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_o diterima yang menyatakan bahwa Kedisiplinan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka hipotesis (H_1) sebelumnya diterima.
2. Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas dilihat bahwa $t_{hitung} 9,149 > t_{tabel} 1,667$ dan signifikan $0,000 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_o diterima yang menyatakan bahwa Kedisiplinan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka hipotesis (H_2) sebelumnya diterima
3. Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kompetensi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja ($F_{hitung} > F_{tabel} 204,136 > 2,74$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

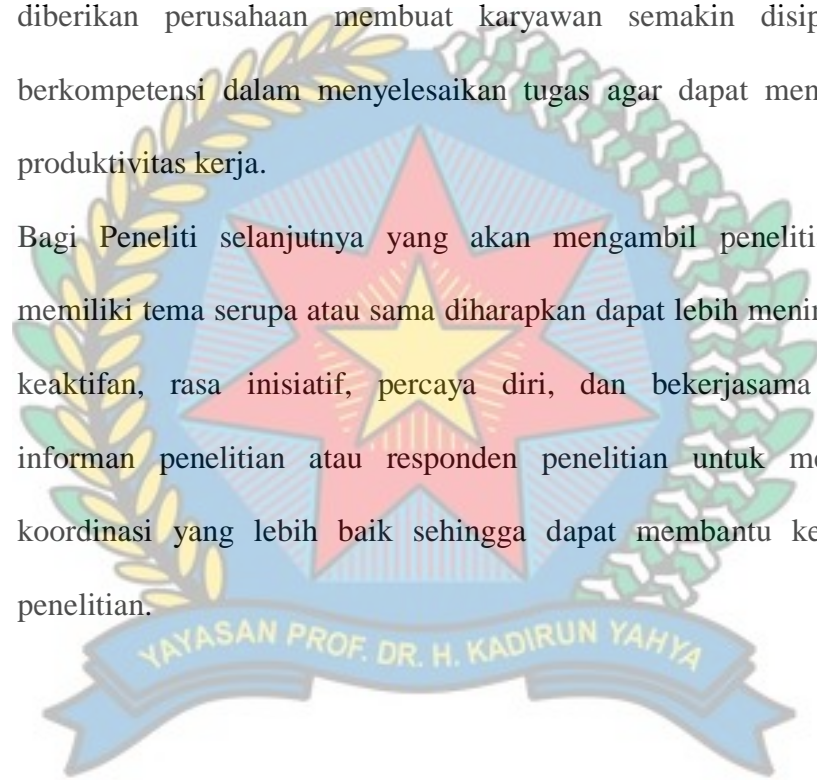
B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada karyawan PT Adi Sarana Armada Tbk untuk lebih disiplin dan tertib dalam hal jam kerja yang sudah ditetapkan perusahaan. Selain itu pemimpin juga diharapkan untuk lebih mengontrol hasil kerja yang telah dikerjakan para karyawan, agar karyawan lebih tertib pada saat melaksanakan pekerjaannya sehingga perusahaan mampu mencapai target dari perusahaan.
2. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan kompetensi karyawan yang memiliki tambahan pengetahuan dari pengalaman masa lalu yang dimilikinya, karyawan yang memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan, karyawan yang memiliki semangat yang kuat dalam berkompetensi untuk mencapai hasil yang baik dan karyawan yang dapat mematuhi norma-norma sosial dalam melaksanakan pekerjaan. Juga disarankan kepada perusahaan untuk memperhatikan karyawan yang mampu berinteraksi dengan menggunakan keterampilan interpersonal dengan pihak lain, karyawan yang mampu melaksanakan rencana kerja sehingga pekerjaan berjalan lancar, karyawan yang mampu memecahkan masalah yang sering terjadi di dalam pekerjaan dan karyawan yang selalu siap membantu pelanggan ketika mereka membutuhkan.
3. Disarankan kepada perusahaan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja dengan menerima balas jasa yang sesuai dengan aturan perusahaan.

Meningkatkan kompetensi dengan melaksanakan rencana kerja sehingga pekerjaan berjalan lancar, dan pemberian posisi jabatan yang diberikan perusahaan membuat karyawan semakin disiplin dan berkompentensi dalam menyelesaikan tugas agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.

4. Bagi Peneliti selanjutnya yang akan mengambil penelitian yang memiliki tema serupa atau sama diharapkan dapat lebih meningkatkan keaktifan, rasa inisiatif, percaya diri, dan bekerjasama dengan informan penelitian atau responden penelitian untuk melakukan koordinasi yang lebih baik sehingga dapat membantu kelancaran penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Ambar T.Sulistiyani dan Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cetakan Pertama . Penerbit Graha Ilmu
- Daryanto. (2017). *Upaya Diri Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Darmadi, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah “Melejitkan Produktivitas kerja kepala sekolah dan faktor-faktor yang memengaruhi.”* CV Budi Utama.
- Arifin. (2018). *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*. Gava Media: Yogyakarta.
- Dessler. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.PT.Indeks.
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali. Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hutapea, P dan Thoha, N. (2018) . *Kompetensi Plus, Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis* . Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Priyastama, Romie. (2017). *Buku Sakti Kuasai SPSS Pengolahan Data & Analisis Data*. Yogyakarta: PT. Anak Hebat Indonesia.

- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. (2018). *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Rusiadi, Subiantoro, N., & Hidayat,R. (2019). *Metode Penelitian Manajemen,Akutansi, dan Ekonomi Pembangunan,Konsep,Kasus dan Aplikasi SPSS. Eviews,Amos,Listrel*. Medan. USU Press.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2018). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksa.
- Siregar & Syofian. (2019). *Statistika Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2019). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. PRENADAMEDIA GROUP.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R& D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, E. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi. D. (2017). *Manajemen Konflik Dan Stress Dalam Organisasi*. Alfabeta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2019). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Grafindo Perkasa.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Jurnal :

Sunarsi, Denok. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi*. Jurnal Semarak, Vol.1, No.1, Februari 2018, Hal (66-82). Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.

Skripsi :

Okana, Rika (2017). *Pengaruh disiplin, fasilitas kerja dan pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada BRI Syariah ,Solo*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga.

Arifah, Sulis (2018). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.BPRS ,Sukowati Sragen*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga.

Prianti, Atika (2018). *Pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.

Indriyani, Safitri (2018). *Pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture*. Universitas Negeri Yogyakarta

Badraig, Faisal Jamal (2019). *Pengaruh kualitas kerja dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan operasional di Sampurna Textile Tegal*. Universitas Pancasakti Tegal.

Islami, Naufal (2019). *Pengaruh pendidikan dan pelatihan dan kompetensi terhadap produktivitas pegawai pada PT. Jasa Marga (Persero),Tbk*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Khaslinawati (2019). *Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah,Universitas Terbuka Jakarta*.

Nofriyanti, Eka (2019). *Pengaruh kompetensi pegawai, budaya organisasi, disiplin pegawai, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang,Universitas Negeri Semarang*.

Rosmaini (2019). *Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Merapi Utama Pharma Medan*.

Manik, Isadora,Nur (2020). *Pengaruh disiplin, komunikasi, kompetensi dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT.Bussan Auto Finance Cabang Medan*. Universitas Pembangunan Panca Budi