

**PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPETENSI
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT GLOBAL RISING THECNOLOGIES**

SKRIPSI



**Oleh :
Annisa Andriani
180910314**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

**PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPETENSI
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT GLOBAL RISING THECNOLOGIES**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar sarjana**



**Oleh:
Annisa Andriani
180910314**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2023**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Annisa Andriani
NPM : 180910314
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GLOBAL RISING THECNOLOGIES

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan Skripsi yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 27 Januari 2023



Annisa Andriani
180910314

**PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPETENSI
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT GLOBAL RISING THECNOLOGIES**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar sarjana**

Oleh:

**Annisa Andriani
180910314**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini**

Batam, 27 Januari 2023



Nora Pitri Nainggolan, S.E.,M.Si.

Pembimbing



ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui hipotesis antara disiplin dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Global Rising Technologies. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan jumlah karyawan sebanyak 120 orang dengan menggunakan metode kuantitatif sehingga menggunakan alat perhitungan SPSS 25. Penelitian menggunakan sampel jenuh sehingga semua populasi menjadi sampel. Penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara disiplin dengan kinerja pegawai yang diketahui dari uji t yaitu $4,193 > 1,980$, hal ini menunjukkan nilai positif dan memiliki signifikansi $0,000 < 0,05$. Penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai yang diketahui dari uji t yaitu $7,958 > 1,980$, hal ini menunjukkan nilai positif dan memiliki signifikansi $0,000 < 0,05$. Pada uji simultan didapatkan hasil $82,145 > 3,07$ yang positif dan signifikan $0,000 < 0,05$. Dalam penelitian diketahui adanya pengaruh penting yang dapat dilihat dari hasil yang diketahui. Dalam penelitian tersebut kontribusi disiplin dan kompetensi pegawai sebesar 58,4% dan sisanya sebesar 41,6% tidak diketahui. Dalam semua hasil diketahui bahwa hipotesis penelitian dapat diterima.

Kata kunci: Disiplin; Kompetensi Karyawan; Kinerja karyawan

ABSTRACT

The research was conducted aiming to determine the hypothesis between discipline and employee competence on employee performance at PT Global Rising Technologies. This study used multiple linear regression analysis techniques with a total of 120 employees using the quantitative method so that it used the SPSS 25 calculation tool. The research used a saturated sample so that all populations became samples. Research shows that there is a relationship between discipline and employee performance which is known from the t test, which is $4.193 > 1.980$, this shows a positive value and has a significance of $0.000 < 0.05$. Research shows that there is a relationship between employee competence and employee performance which is known from the t test, namely $7.958 > 1.980$, this shows a positive value and has a significance of $0.000 < 0.05$. In the simultaneous test, the results were $82.145 > 3.07$ which was positive and significant $0.000 < 0.05$. In research it is known that there is an important influence that can be seen in the known results. In the study, the contribution of employee discipline and competence was 58.4% and the remaining 41.6% was unknown. In all the results it is known that the research hypothesis can be accepted..

Keywords: *Discipline; Employee Competence; Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Dr. Michael Jibrael Rorong, S T., M.I.Kom, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora di Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi manajemen, Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora, Universitas Putera Batam.
4. Ibu Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si., selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah berbagi ilmu pengetahuan dengan penulis.
6. Orang tua dan keluarga penulis yang selalu berdoa dan memberi dukungan penuh kepada penulis.
7. Terimakasih kepada teman-teman se-angkatan penulis yang selalu senantiasa membantu hingga selesai penelitian skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta nikmat-Nya, aamiin.

Batam, 27 Januari 2023

Annisa Andriani



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
1.6.1 Manfaat Teoritis	8
1.6.2 Manfaat Praktis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Teori	9
2.1.1 Disiplin Kerja.....	9
2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	9
2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	9
2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja	10
2.1.2 Kompetensi Karyawan	11
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi	11
2.1.2.2 Konsep Kompetensi	12
2.1.2.2 Indikator Kompetensi.....	12
2.1.2 Kinerja Karyawan	13
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	13
2.1.3.2 Faktor Yang Memengaruhi Kinerja	14
2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	14
2.2 Penelitian Terdahulu	15
2.3 Kerangka Pemikiran.....	17
2.3.1 Keterkaitan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	17
2.3.2 Keterkaitan antara Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan .	17
2.3.3 Keterkaitan antara Disiplin Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	18
2.4 Hipotesis	19

BAB III METODE PENELITIAN	20
3.1 Jenis Penelitian	20
3.2 Sifat Penelitian.....	20
3.3 Sifat Penelitian.....	20
3.3.1 Lokasi Penelitian	20
3.3.2 Periode Penelitian.....	21
3.4 Populasi dan Sampel.....	21
3.4.1 Populasi	21
3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel	22
3.4.3 Teknik <i>Sampling</i>	22
3.5 Sumber Data	22
3.6 Metode Pengumpulan Data	23
3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian	24
3.7.1 Variabel Independen (X)	24
3.7.2 Variabel Dependen (Y).....	24
3.8 Metode Analisis Data	25
3.8.1 Uji Statistik Deskriptif.....	25
3.8.2 Uji Kualitas Data	26
3.8.2.1 Uji Validitas	26
3.8.2.2 Uji Reliabilitas	27
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	27
3.8.3.1 Uji Normalitas	27
3.8.3.2 Uji Multikolinearitas	27
3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas	28
3.8.4 Uji Pengaruh.....	28
3.8.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	28
3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	29
3.9 Uji Hipotesis	29
3.9.1 Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t	29
3.9.1 Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F.....	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	30
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	30
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	31
4.2.1 Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	31
4.2.2 Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	31
4.2.3 Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	32
4.2.4 Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	32
4.3 Deskripsi Jawaban Responden	33
4.3.1 Analisis Deskriptif.....	33
4.3.2 Deskriptif Disiplin (X1)	33
4.3.3 Deskriptif Kompetensi Karyawan(X2).....	34
4.3.4 Deskriptif Kinerja Karyawan (Y).....	35
4.4 Analisis Data.....	35
4.4.1 Uji Kualitas Data	35
4.4.1.1 Uji Validitas	35
4.4.1.2 Uji Reliabilitas	37
4.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	38
4.4.2.1 Uji Normalitas	38
4.4.2.2 Uji Multikolinearitas	40

4.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas	41
4.4.3 Uji Pengaruh	41
4.4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda	41
4.4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	42
4.5 Pengujian Hipotesis	43
4.5.1 Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t.....	43
4.5.2 Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F	44
4.6 Pembahasan	45
4.6.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	45
4.6.2 Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	45
4.6.3 Pengaruh Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	46
4.7 Implikasi Hasil Penelitian.....	46
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	48
5.1 Simpulan	48
5.2 Saran	48
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN	
Lampiran 1 Pendukung Penelitian	
Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	18
Gambar 4. 1 Perusahaan PT Global Rising Technologies.....	30
Gambar 4. 2 Uji Normalitas Dengan Histogram	38
Gambar 4. 3 Uji Normalitas Dengan Diagram Normal P-P Plot.....	39
Gambar 4. 4 Uji Heteroskedastisitas	41

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Absensi Karyawan PT Global Rising Technologies	3
Tabel 1. 2	Tingkat Pendidikan pada karyawan	4
Tabel 1. 3	Jumlah Produksi PT Global Rising Technologies.....	5
Tabel 3. 1	Periode Penelitian.....	21
Tabel 3. 2	Data Karyawan PT Global Rising Technologies	22
Tabel 3. 3	Skala Likert	23
Tabel 3. 4	Operasional Variabel.....	25
Tabel 3. 5	Rentang Skala Analisis Deskriptif	26
Tabel 4. 1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	31
Tabel 4. 2	Profil Responden Berdasarkan Umur.....	31
Tabel 4. 3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	32
Tabel 4. 4	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	33
Tabel 4. 5	Rentang Skala.....	33
Tabel 4. 6	Deskriptif Disiplin.....	34
Tabel 4. 7	Deskriptif Kompetensi Karyawan	34
Tabel 4. 8	Deskriptif Kinerja Karyawan	35
Tabel 4. 9	Uji Validitas Disiplin (X1).....	36
Tabel 4. 10	Uji Validitas Kompetensi Karyawan (X2).....	36
Tabel 4. 11	Uji Kinerja Karyawan (Y).....	36
Tabel 4. 12	Uji Reliabilitas.....	37
Tabel 4. 13	Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	39
Tabel 4. 14	Uji Multikolinearitas	40
Tabel 4. 15	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	42
Tabel 4. 16	Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	43
Tabel 4. 17	Hasil Uji t (Parsial).....	43
Tabel 4. 18	Hasil Uji f (Simultan).....	44

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Analisis Linier Berganda	28
Rumus 3. 2 Koefisien Determinasi	29



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan sebagai sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menggunakan aset dalam organisasi yang diharapkan memiliki kinerja dan kualitas yang elit. Hal yang menyangkut sumber daya manusia, peningkatan kemampuan pekerja saat ini harus terus diupayakan untuk mencapai tujuan ideal perusahaan. Kualitas SDM menunjukkan adanya staf yang sangat berkomitmen yang dapat menyelesaikan visi, misi dan tujuan perusahaan dengan baik. Diperlukannya perkembangan kinerja yang memfokuskan karyawan dalam menunjukkan kinerja yang ideal dapat menambah efisiensi yang menjadi ide pokok pemikiran manajemen. Karyawan dapat menciptakan kinerja yang unggul seperti yang diperkirakan oleh norma atau tindakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Winedar dkk, 2019).

Kinerja adalah pencapaian yang diperoleh dari hasil pelaksanaan tugas yang diberikan oleh atasan yang mencapai tujuan perusahaan (Nurmala, 2021). Usaha pekerja yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan yang besar. Dengan pekerjaan yang sesuai, karyawan akan mengajukan upaya yang maksimal untuk menyelesaikan masalah yang wajar dan mengupayakan yang dialami dalam menyelesaikan kewajiban dan pekerjaan mereka. Lagi pula, orang-orang yang memiliki kinerja rendah akan dengan mudah meninggalkan masalah terjadi karena mereka memiliki masalah dalam menjalankan kewajiban dan pekerjaan mereka sehingga tujuan yang diharapkan akan gagal. (Nurlela, 2021).

Sebuah pandangan besar yang memiliki dampak dan mafaat bagi perusahaan dan organisasi yakni disiplin karyawan akan peraturan yang diterapkan, meski tidak hanya disiplin yang dapat menentukan kinerja karyawan namun disiplin menjadi langkah awal untuk kemajuan pencapaian tujuan perusahaan. Dengan adanya disiplin yang diterapkan maka setiap pelaksanaan tugas akan tertata dan berjalan semestinya tanpa ada kendala yang dapat mengundur jalannya proses reproduksi (Fenny K. dkk, 2019). Struktur organisasi yang dibangun akan lancar dan tidak mengganggu pelaksanaan akan berjalan jika karyawan dapat membuat disiplin kerja sesuai aturan perusahaan.

Kompetensi menurut (Humaira dkk, 2020) sesuatu yang terpancar dalam diri seseorang yang akan bermanfaat bagi orang lain sesuai dengan kapasitasnya. Kompetensi merupakan suatu hal yang menjadi faktor penentu sebuah tingkat kinerja karyawan dalam mengemban tugasnya. Kompetensi menunjukkan keterampilan diri pribadi seseorang sehingga berbeda satu dengan yang lainnya, hal ini menunjukkan bahwa yang berkompeten tentu akan terlihat pada hasil kinerja yang diberikan (Annisa Putri Marpaung, 2022).

PT Global Rising Technologies sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi dan pengelolaan Cable dan Wire. Beralamat di executive park lot D3 no 12B dan 15. Sebagai perusahaan otomotif dan solusi pemrograman sirkuit, perusahaan ini tentunya mengedepankan visi misi sebagai tujuan. Dalam merealisasikan visi misi tersebut maka perusahaan akan membutuhkan karyawan yang berkompeten dan menjunjung tinggi disiplin dalam menjalankan setiap tugas. Sebagai perusahaan besar yang mengedepankan dukungan besar dari konsumen dan

supplier maka menyediakan layanan yang baik dan berkualitas adalah hal penting. Tentunya ini didukung dari karyawan yang memiliki skill dan kedisiplinan sebagai faktor utama.

Berdasarkan pengamatan pada PT Global Rising Technologies , adanya kejanggalan pada kedisiplinan karyawan. Terlihat pada jam masuk perusahaan ada beberapa karyawan terlihat masuk tidak tepat pada jam nya, namun tetap diizinkan masuk sedangkan jam operasional perusahaan sudah berjalan sehingga karyawan tersebut tidak mengikuti proses briefing pagi untuk pengerjaan di hari tersebut. Dampak dari hal ini, pengerjaan yang dilakukan akan terkejar waktu yang singkat dan akhirnya tidak maksimal. Tidak hanya itu, terlihat beberapa karyawan juga pulang cepat dari jam kerja seharusnya, beberapa alasan karena pengerjaan yang dilakukan telah selesai dan beberapa meminta izin untuk pulang cepat karena suatu hal mendesak. Hal ini dapat terlihat pada tingkat kehadiran karyawan PT Global Rising Technologies berikut:

Tabel 1. 1 Absensi Karyawan PT Global Rising Technologies

Bulan	Karyawan	Hari Kerja	Total	Absen						%
				Izin	Sakit	Cuti	Cepat Pulang	Terlambat	Total	
Januari	120	26	3120	6	18	2	12	10	48	1.54
Februari	120	24	2880	8	6	3	5	17	39	1.35
Maret	120	27	3240	2	9	2	12	14	39	1.20
April	120	26	3120	11	12	3	21	19	66	2.12
Mei	120	26	3120	1	7	0	19	18	45	1.44
Juni	120	26	3120	2	8	5	11	13	39	1.25
Juli	120	26	3120	6	11	3	14	19	53	1.70
Agustus	120	27	3240	2	7	3	16	12	40	1.23

Sumber: PT Global Rising Technologies , 2022

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa peningkatan yang terjadi adalah kehadiran karyawan PT Global Rising Technologies yang masih terbilang rendah

dimana tingkat persentase terbilang masih tinggi. Dimana didapati absensi tertinggi pada bulan April sebanyak 11 karyawan Izin, 12 karyawan sakit, 3 karyawan cuti, 21 karyawan cepat pulang, dan 19 karyawan terlambat masuk. Peningkatan disiplin sangatlah diperlukan dalam operasi kerja karyawan karena akan terlihat pada hasil kinerja yang dihasilkan karyawan. Maka dari itu perusahaan memberikan sanksi sebagai peringatan atas peraturan yang dilanggar karyawan.

Faktor lain yang diamati peneliti ialah kompetensi, kompetensi akan menunjang kinerja yang optimal, namun apabila tidak sesuai yang diharapkan maka akan berakibat pada hasil kinerja yang sudah ditetapkan. Berarti ini tidak sesuai jalur operasional perusahaan, maka hasil produksi akan terhambat untuk distribusi karena operasionalnya tidak berjalan. Terlihat pada pencapaian produksi yang tercapai dan tidak tercapai karena karyawan tidak telatent dalam mengerjakannya. Kualitas karyawan sangat dibutuhkan perusahaan, adapun jenjang pendidikan operator, yang didata sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Tingkat Pendidikan pada karyawan
PT Global Rising Technologies

No	Pendidikan	Jumlah	%
1	S2	4	3%
2	S1	6	5%
3	Diploma	17	14%
4	SMA/Sederajat	93	78%
Jumlah		120	100%

Sumber: PT Global Rising Technologies , 2022

Berdasarkan data diatas maka diperlukannya pelatihan dalam penanganan pekerjaan didalam perusahaan, namun secara aktual tidak terdapat pelatihan pada karyawan. Karyawan dibimbing langsung masuk dan mengerjakan sesuai pembagian departemen yang mereka pegang, tanpa ada pelatihan. Terutama dibutuhkannya

pemrograman sirkuit pada cable dan wire, karena banyak barang yang reject pada proses QA(Quality Audit). Hal ini terjadi karena tidak adanya penyuluhan atau pelatihan pada peningkatan kompetensi karyawan sehingga tertundanya kinerja yang optimal.

Berdasarkan dari permasalahan diatas adanya terdampak pada hasil kinerja karyawan yang terlihat pada pencapaian produksi jual perusahaan pada data tabel berikut:

Tabel 1. 3 Jumlah Produksi PT Global Rising Technologies

Bulan	Target Produksi/ ton	Produksi Terjual	achievement %
Januari	3000	2700	89%
Februari	3200	2700	81%
Maret	3500	3000	83%
April	3800	2750	62%
Mei	3800	3100	77%
Juni	3800	3350	87%
Juli	4000	3200	75%
Agustus	4200	3250	71%

Sumber: PT Global Rising Technologies , 2022

Berdasarkan tabel diatas, terlihat pada januari 2022 target produksi sebanyak 3000 ton, sedangkan hasil produksi didapat hanya sampai 2700 ton dengan presentase 89%. Februari didapat trget 3200 ton, namun realisasi masih sama seperti bulan lalu yakni 2700 ton (81%), bulan Maret target produksi sebanyak 3500 ton, namun produksi hanya capai 3000 ton (83%). April target produksi sebanyak 3800 ton dengan realisasi hanya 2750 ton produksi dengan presentasi terendah 62%. Bulan Mei target produski sebanyak 3800 ton dengan hasil produksi 3100 ton dengan presentase 77%, Juni target produksi sebanyak 3800 ton dengan realisasi produksi sebanyak 3350 ton(87%). Bulan Juli produksi sebanyak 3200 ton

sedangkan target 4000 ton sehingga presentasi 75%. Bulan Agustus target produksi 4200 ton sedangkan target tercapai hanya 3250 dan presentasi hanya 71%. Hasil pencapaian ini terbilang kurang mencapai tujuan produksi sehingga rendahnya kinerja karyawan yang terlihat. Maka disimpulkan bahwa adanya disiplin karyawan dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari permasalahan diatas maka peneliti menetapkan judul **“PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GLOBAL RISING TECHNOLOGIES ”**

1.2 Identifikasi Masalah

Mengambil inti dari permasalahan yang dijabarkan, maka dapat diketahui identifikasinya ialah:

1. Adanya karyawan yang kurang disiplin pada jam kerja yang ditetapkan perusahaan. Kurang berjalannya peraturan jam operasional dimana didapati karyawan yang banyak terlambat dan pulang lebih awal.
2. Tidak adanya tenaga yang handal dalam penegerjaan pemrograman karena tidak adanya pelatihan yang diberikan perusahaan melihat dari segi pendidikan yang tidak mendukung sehingga didapati banyak barang yang reject pada proses QA(Quality Audit).
3. Pencapaian produksi dirasa kurang maksimal yang diakibatkan oleh kinerja karyawan yang tidak sampai dengan target produksi jual.

1.3 Batasan Masalah

Hal yang dibatasi pengambilan data penelitian, ialah:

1. Variabel dibatasi pada disiplin dan kompetensi sebagai variabel bebasnya dan variabel Kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya.
2. Objek penelitian ini dibatasi pada karyawan PT Global Rising Technologies.
3. Populasi dibatasi pada karyawan bagian operator produksi *cabl*.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dapat diambil dari latar belakang yang didapat yakni:

1. Apakah disiplin secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Global Rising Technologies?
2. Apakah kompetensi karyawan secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Global Rising Technologies?
3. Apakah disiplin dan kompetensi karyawan secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Global Rising Technologies?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Global Rising Technologies
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Global Rising Technologies
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan kompetensi karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Global Rising Technologies

1.6 Manfaat Penelitian

Berikut manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini agar dapat menjadi sesuatu yang bermanfaat bagi penelitian.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Peneliti mengharapkan dapat bermanfaat dalam membangun wawasan tentang materi yang didapatkan selama penelitian dalam mengkaji disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Peneliti mengharapkan adanya kepentingan yang bermanfaat dapat mengembangkan nilai praktis dari penelitian ini sehingga memajukan tambahan wawasan bagi peneliti selanjutnya.



Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap individu yang secara tertulis ataupun tidak tertulis serta sikap jujur yang diwujudkan dengan perilaku atau tindakan dalam perusahaan mencapai tujuan (Anggraini, 2022). Sebuah sikap yang patuh terhadap perusahaan dan mencerminkan ketaatan terhadap peraturan yang dibuat perusahaan secara tertulis atau tidak tertulis (Nurlela, 2021).

suatu keadaan atau sikap saling menghormati di antara karyawan terhadap aturan dan peraturan perusahaan. Akibatnya, seorang karyawan menunjukkan disiplin kerja yang buruk jika aturan dan peraturan perusahaan terus-menerus dilanggar atau diabaikan. Sebaliknya, jika seorang karyawan mengikuti aturan perusahaan aturan, itu menunjukkan bahwa ada disiplin yang baik di tempat (Farisi dkk, 2020).

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang diambil oleh seorang karyawan yang secara aktif mematuhi aturan perusahaan untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya.

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang memengaruhi disiplin menurut (Fenny K. Marpaung, dkk, 2019), yaitu:

1. Besarnya kompensasi.

Disiplin pada karyawan akan terbentuk jika karyawan merasa perusahaan akan membalas jasa atas tingkat kedisiplinan yang karyawan berikan. Karyawan akan membuat kontribusi besar jika perusahaan mampu memberikan kompensasi yang setimpal

2. Keteladanan kepemimpinan

Dalam memberikan penegakan peraturan maka peran pemimpin sangat diperlukan karena ketegasan dan keadilan yang diberikan pemimpin akan menjadi cermin bagi karyawan. Hal ini dipengaruhi langsung dari lingkungan kerja.

3. Peraturan yang pasti

Peraturan akan terlaksana jika ada diberikan aturan tertulis secara sah dari perusahaan yang menjadi pegangan bagi setiap karyawan.

4. Pengambilan keputusan

Jika ada pelanggaran yang dilakukan karyawan maka pimpinan harus dapat dengan tegas mengambil keputusan

5. Pengawasan pimpinan.

Memberikan perhatian kepada karyawan untuk dapat mengawasi setiap pelaksanaan.

2.1.1..3 Indikator Disiplin Kerja

Memberikan tolak ukur yang menjadi kriteria disiplin kerja menurut (Fenny K. Marpaung, Dkk, 2019) yakni:

1. Kesadaran, perilaku sukarela terhadap setiap peraturan yang berlaku. Menaati apa yang menjadi kewajiban dan menjalankannya.

2. Kesiapan, keadaan siap dalam segala hal yang diberikan tugas kepadanya.
3. Peraturan, pertanggungjawaban secara tertulis sehingga karyawan mematuhi peraturan secara tertulis.
4. Hukuman, sebuah sanksi yang diberikan atas akibat tidak melaksanakan sesuai perintah yang diberikan..
5. Tata tertib, pengaturan yang dibuat untuk dapat menjadi sebuah kebiasaan yang tidak dilanggar karyawan.

2.1.2 Kompetensi Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Menurut (Syahputra, 2020) kompetensi adalah sebuah kemampuan seseorang dalam mengendalikan situasi kerja yang terbentuk dari konsep diri serta kapasitas pengetahuan konseptual. Kompetensi akan memengaruhi setiap aktifitas pekerjaan karena berdampak pada hasil kinerja. Jika kemampuan yang dimiliki karyawan hanya tidak sesuai diinginkan perusahaan maka sulit bagi perusahaan.

Menurut (Bakri, 2022) kompetensi ialah kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaannya berdasarkan kemampuan, pengetahuan, kreativitas, dan praktik yang dimilikinya untuk memberikan hasil yang diharapkan. Kompetensi mencakup tanggung jawab, kemampuan, sikap, dan penghargaan yang perlu dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugas. tugas kerja yang diberikan direktorat.

Disimpulkan kompetensi ialah sesuatu yang ada pada diri seseorang yang disebut keterampilan yang dihasilkan menjadi kreatifitas dan inovasi pada diri seseorang. Kemampuan intelektual yang dapat mengembangkan perusahaan

mencapai tujuannya. Perusahaan akan dengan mudah dalam mencapai target jika setiap karyawan memiliki kompetensi sesuai bidangnya.

2.1.2.2 Konsep Kompetensi

Menurut (Bakri, 2022) terdapat beberapa aspek yang ada pada konsep kompetensi:

1. Pengetahuan, sebuah ilmu yang ada pada bidang kognitif seorang karyawan
2. Pemahaman, kedalaman kognitif suatu pemikiran yang mengerti
3. Kemampuan, sesuatu yang ada pada diri seseorang dalam melaksanakan tugas
4. Nilai, standar perilaku yang memiliki arti dan fungsi yang bermakna dan diyakini menyatu dalam diri seseorang.
5. Sikap, adalah kecenderungan seseorang untuk merespon secara unik terhadap rangsangan lingkungan. Merupakan semua tindakan dan perbuatan berdasarkan keyakinan dan pendirian seseorang.

2.1.2.2 Indikator Kompetensi

Menurut (Yusmawati dkk, 2022) indikator dari kompetensi ialah:

1. Motif karyawan, sebuah pantulan dalam diri sebagai penggerak karyawan dalam bekerja sehingga memiliki keinginan yang mencapai tujuan.
2. Watak karyawan, karakteristik karyawan dan konsistensi respon karyawan terhadap tugas yang diberikan
3. Konsep diri karyawan, cerminan karyawan akan sikap-sikap dan nilai terhadap pekerjaan

4. Pengetahuan karyawan, kemampuan karyawan dalam menangkap setiap informasi, baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan yang diadakan.
5. Keterampilan karyawan, kemampuan yang ada pada diri karyawan yang ulet dalam menjalankan tugasnya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja menurut (Yusmawati dkk., 2022) ialah merupakan sebuah usaha yang dihasilkan dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam bahasa inggris kinerja disebut *job performance* yang berarti sebuah derajat keberhasilan. Kinerja dapat menghasilkan produk yang baik atau buruknya sesuai dengan kemampuan dan kedisiplinan karyawan dalam bersungguh-sungguh.

Menurut (Bakri, 2022) tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan yang berwujud dan nyata dapat terlihat. Perusahaan akan menilai hasil kinerja yang diberikan karyawan karena merupakan *impact* dari perusahaan itu sendiri.

Dari pernyataan diatas maka kinerja dapat disimpulkan sbbagai hasil dari usaha kerja karyawan dalam mengutamakan tujuan perusahaan. Hasil kerja yang didapat akan memberikan hak atas hasil yang diberikan karyawan. Sebuah kepuasan diri jika dapat dinyatakan hasil kinerja sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

2.1.3.2 Faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Yusmawati dkk, (2022) mengatakan bahwa adanya faktor yang dapat memengaruhi hasil kinerja karyawan, antara lain:

1. *Quantity Of Work*, bagaimana seorang karyawan yang memberikan hasil yang produktif kepada perusahaan dalam jangka waktu yang diberikan dan hasil jumlah pekerjaan yang selesai
2. *Quality Of Work*, hasil kinerja yang dipertimbangkan keakuratan, ketepatan, kebersihan, dan kelengkapan dalam menangani tugasnya.
3. *Dependability*, kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan secara mandiri.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Nurmala, (2021) menjelaskan bahwa ada lima indikator yang diketahui, yakni :

1. Kualitas kerja, penilaian pada hasil kinerja karyawan sehingga layak atau tidaknya dalam pengerjaan yang mencerminkan upaya-upaya keberhasilan.
2. Kuantitas kerja, indikator yang merupakan jumlah pekerjaan dan lamanya waktu bekerja seharusnya.
3. Ketepatan Waktu, tanggung jawab pekerja dalam memberdayakan waktu yang diberikan perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Efektivitas, tolak ukur dalam setiap tugas yang diberikan, apakah bermanfaat atau tidak dalam hasil akhirnya.
5. Kemandirian, kemampuan karyawan dalam memberikan upaya mandiri dalam melaksanakan tugasnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut acuan dari penelitian terdahulu dari variabel disiplin dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan:

1. Sebuah penelitian dilakukan oleh (Barsah, 2019) dengan judulnya “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang”. Penelitian yang digunakan kuantitatif asosiatif, sampel dengan 108 responden menggunakan teknik *probability sampling*. Penelitian yang dihasilkan simultan dan signifikan dengan uji F tabel $37,333 > 3,08$ (DOAJ)
2. Penelitian terdahulu dilakukan oleh (Sudarso, 2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan”. Penelitian yang menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Sampling yang digunakan ialah sampling jenuh dengan 84 responden. Pada penelitian didapati hasil bahwa variabel dipengaruhi positif dan signifikan dengan uji F hitung $> F$ tabel ($42,289 > 2,720$) maka H_3 diterima. (DOAJ)
3. Sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sintera Di Kota Batam” dilakukan oleh (Kilvin & Siagian, 2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Sintera Dengan menggunakan pendekatan sampel jenuh, penelitian ini menganalisis 108 sampel. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi

linier berganda dan analisis koefisien determinasi, serta uji t dan F, digunakan dalam penelitian ini. Sebagai konsekuensi dari temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang sedikit signifikan terhadap kinerja karyawan. (Sinta 4)

4. Sebuah penelitian dilakukan oleh (Siagian, 2018) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam”. Sampel penelitian terdiri dari 166 pekerja PT Sat Nusapersada Tbk Batam. Data dievaluasi menggunakan analisis jalur dan software statistik SPSS 21. Dengan koefisien 0,180, kompetensi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap motivasi kerja. Motivasi karyawan memiliki dampak yang sangat besar terhadap kinerja. (Dosen UPB).
5. Penelitian yang dilakukan oleh (Yusmawati dkk, 2022) berjudul “Analisis Dampak Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja: Studi Empiris Pada SMPN 1 Bangkinang Kota”. Penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner ke 76 responden guru di SMPN 1 Bangkinang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru. (SINTA 5)
6. Penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad Dedi Syahputra, 2020) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan” e-ISSN 2623-2634. Penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya

pengaruh secara parsial kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Penelitian yang dilakukan oleh (Bakri, 2022) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan” ISSN: 2614-851X. Menggunakan program SPSS versi 22 dengan responden 58 orang. Menggunakan sampel jenuh karena populasi homogen. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel kompetensi dan kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Keterkaitan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya penegasan dari atasan yang memberlakukan pembatasan terhadap karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan diberikan tanggung jawab terhadap setiap pekerjaan sesuai disiplin dalam bekerja, yang akan berdampak pada peningkatan kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian (Fenny K. Marpaung, Dkk, 2019) dalam judulnya “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II Medan”.

2.3.2 Keterkaitan antara Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja

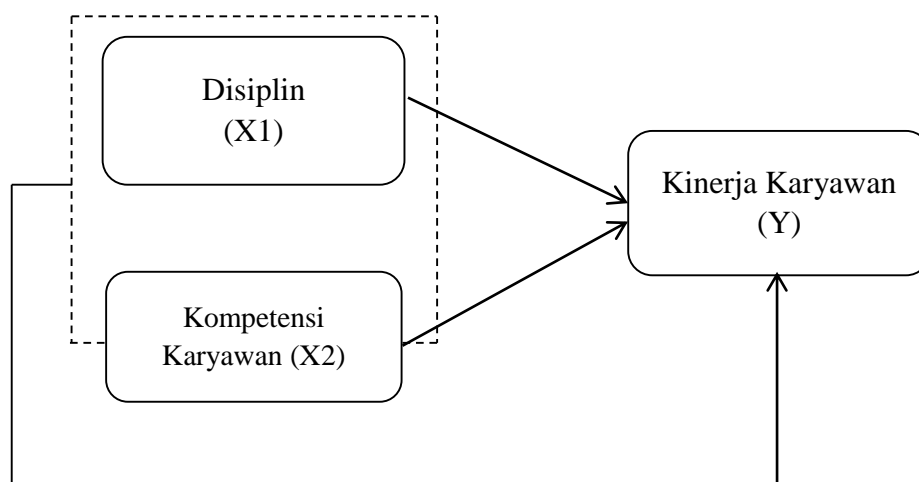
Karyawan

Memberikan pelatihan kinerja sesuai *jobdesk* sangat memengaruhi kompetensi karyawan. Hal ini akan lebih berguna bagi perusahaan dan juga karyawan dalam menuju tujuan perusahaan. Karyawan akan lebih banyak memiliki informasi jika diberikan *knowledge* sesuai tepat sasaran. Hal ini didukung oleh penelitian (Syahputra, 2020) menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara

kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dimana kompetensi dibutuhkan dalam bersaing dengan perusahaan lainnya.

2.3.3 Keterkaitan antara Disiplin Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan akan berupaya menuju tujuannya, hal ini didukung dari kinerja karyawan yang sinergis dalam menjalankan tugasnya. Kinerja karyawan ini akan meningkat jika adanya *support* dari perusahaan secara internal ataupun eksternal. Dampak dari kinerja yang optimal akan membuat tujuan perusahaan segera tercapai dan bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Sejalan dengan penelitian (Bakri, 2022) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahawa adanya pengaruh positif dan signifikan diantara variabel kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Data Penelitian, 2022

2.4 Hipotesis

Dapat diambil dugaan sementara dari kerangka diatas,yakni :

- H1 : Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Disiplin (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Global Rising Technologies.
- H2 : Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Kompetensi Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Global Rising Technologies.
- H3 : Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Disiplin (X1) dan Kompetensi Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Global Rising Technologies.



Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian digunakan jenis penelitian kuantitatif. Kuantitatif dengan asosiatif yang merupakan metode berdasarkan filsafat dan *positivisme* yang memiliki kegunaan meneliti hubungan yang terjadi diantara variabel satu atau lebih dalam populasi (Ahmad dkk, 2019). Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya pengaruh disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan skala *likert* sebagai derajat penyebarat kuesioner yang akan diolah dengan menggunakan alat SPSS versi 25.

3.2 Sifat Penelitian

Penelitian merupakan penelitian replikasi karena sifatnya pengulangan dari penelitian sebelumnya untuk menyempurnakan dari segi kesamaan variabel, namun berbeda dari segi waktu pelaksanaan, objek penelitian, periode pelaksanaannya dan jumlah populasi.

3.3 Sifat Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini dilakukan pada objek PT Global Rising Technologies yang beralamat di executive park lot D3 no 12B dan 15, baloi permai, Kec. Batam Kota, Kepulauan Riau.

3.3.2 Periode Penelitian

Penelitian dilakukan selama lima bulan. Berikut periode penelitian yang dilakukan:

Tabel 3. 1 Periode Penelitian

Kegiatan	September				Oktober				November				Desember				Januari			
	2022				2022				2022				2022				2022			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Memutuskan Judul	■	■																		
Data Pustaka		■	■	■																
Proses Bab 1 – Bab 3					■	■	■	■	■	■	■	■								
Penyebaran Kuesioner									■	■	■	■	■	■	■	■				
Pengolahan Data													■	■	■	■				
Pembuatan Bab 4 – Bab 5																	■	■	■	■
Pengumpulan Skripsi																	■	■	■	■

Sumber : Data Penelitian, 2022

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Gumilar, 2022) populasi merupakan kelompok dari sebuah elemen penelitian, bagian penelitian merupakan unit terkecil yang menjadi sumber data penelitian. Populasi pada penelitian ini yaitu Karyawan PT Global Rising Technologies. Sehingga, populasi dalam penelitian ini berjumlah 120 karyawan.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Menurut Ardiansyah dkk., (2021) sampel adalah bagian tekecil yang diambil dari populasi sehingga dapat membatasi masalah agar tidak tersebarluas. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena populasi terbilang sedikit sehingga semua populasi dijadikan sampel. Dari penjeleasan ini maka sampel yang digunakan sebanyak 120 karyawan.

Tabel 3. 2 Data Karyawan PT Global Rising Technologies

No	Pendidikan	Jumlah
1	S2	4
2	S1	6
3	Diploma	17
4	SMA/Sederajat	93
Jumlah		120

Sumber: PT Global Rising Technologies , 2022

3.4.3 Teknik *Sampling*

Sebuah cara dalam pengambilan sampel yang disebut dengan teknik *sampling* (Sugiyono, 2019). Teknik *sampling* tebagi 2 jenis , yakni teknik *sampling probability* dan *sampling non probability*. Dari kedua jenis *sampling* ini, peneliti menggunakan *sampling non probability* yakni sampel jenuh sesuai dengan pengambilan sampel pada penelitian. Pada *sampling non probability* diketahui bahwa peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

3.5 Sumber Data

Dalam pengambilan sumber maka peneliti menggunakan dua jenis penelitian, yakni :

1. Data Primer

Data Primer adalah informasi yang dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang memeriksa atau oleh orang yang membutuhkannya. Hasil survei dan persepsi lapangan yang dipimpin oleh analis adalah contoh informasi penting yang dapat disediakan oleh sumber data, khususnya individu (Barsah, 2019).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah hasil dari informasi yang dikumpulkan berdasarkan data yang ada (Sugiyono, 2019). Tinjauan ini mengumpulkan data tambahan dari buku harian, investigasi sebelumnya, proposal, tesis, buku, dan artikel penting tentang subjek investigasi.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Untuk mengambil teknik pengumpulan data maka digunakan metode berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah sebuah upaya dalam mendapatkan jawaban dari pernyataan atau pertanyaan yang diberikan ke responden. Skala *likert* ialah tingkat jawaban yang diberikan konsumen berdasarkan skala indeks. Skala *likert* sebuah instrument yang menjadi tolak ukur responden setuju atau tidaknya yang ditunjukkan melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : (Sugiyono, 2019)

2. Wawancara

Wawancara merupakan sebuah usaha komunikasi langsung ke objek penelitian. Dalam pelaksanaan wawancara peneliti berhubungan langsung ke HRD PT Global Rising Technologies untuk mengkaji terkait dengan data penelitian.

3. Observasi

Observasi merupakan upaya untuk mengumpulkan informasi, peneliti mengamati subjek penelitian mereka secara langsung. Observasi penelitian ini mengamati langsung ke PT Global Rising Technologies untuk meninjau kondisi lapangan dan situasi dalam permasalahan terkait dengan variabel penelitian.

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.7.1 Variabel Independen (X)

Menurut Sugiyono, (2019) variabel independen disebut juga dengan variabel bebas, variabel faktor atau variabel penyebab. Variabel yang mempengaruhi bagaimana variabel terikat (terikat) berubah atau muncul. Variabel independen dalam penelitian ialah Disiplin (X1), Kompetensi (X2).

3.7.2 Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono, (2019) *dependent variable* sering disebut variabel terikat. Sebuah variabel yang menjadi akibat dari terjadinya variabel bebas. Dari pernyataan diatas maka dapat definisikan sbbagai berikut:

Tabel 3. 4 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Disiplin (X1)	Disiplin kerja adalah sikap individu yang secara tertulis ataupun tidak tertulis serta sikap jujur yang diwujudkan dengan perilaku atau tindakan dalam perusahaan mencapai tujuan (Anggraini, 2022).	1. Kesadaran 2. Kesiediaan 3. Peraturan 4. Hukuman 5. Tata Tertib	Likert
2	Kompetensi (X2)	Menurut (Syahputra, 2020) kompetensi adalah sebuah kemampuan seseorang dalam mengendalikan situasi kerja yang terbentuk dari konsep diri serta kapasitas pengetahuan konseptual.	1. Motif karyawan 2. Watak karyawan 3. Konsep diri karyawan 4. Pengetahuan karyawan 5. Keterampilan karyawan	Likert
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja menurut (Yusmawati dkk., 2022) ialah merupakan sebuah usaha yang dihasilkan dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Likert

Sumber : Data Penelitian, 2022

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono, (2019) Proses menggambarkan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan dalam keadaan saat ini tanpa maksud untuk menarik generalisasi atau kesimpulan disebut sebagai "uji statistik deskriptif." Dengan menggunakan SPSS 25, tujuan dari analisis ini adalah untuk menentukan seberapa besar disiplin, stres kerja, dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Rata-rata,

rata-rata, dan standar deviasi adalah semua istilah yang digunakan dalam statistik deskriptif untuk menggambarkan perhitungan.

Dengan mengamati distribusi tanggapan, penyelidikan yang jelas melengkapi tanggapan terhadap survei yang dirancang khusus untuk mendapatkan gambaran umum yang terfokus. Standar seperti ini memungkinkan dilakukannya analisis deskriptif ini:

Tabel 3. 5 Rentang Skala Analisis Deskriptif

Rentang Skala	Kriteria
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Tidak Baik/Rendah
2,60 – 3,39	Cukup/Sedang
3,40 – 4,19	Baik/Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber: (Nasution, 2018)

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.8.2.1 Uji Validitas

Uji validitas korelasi Pearson digunakan dalam penelitian ini, dan tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa itu valid. Alat ukur yang valid untuk variabel yang seharusnya diukur adalah uji validitas. Karena tidak akurat mengukur, penelitian ini tidak ada gunanya jika skala pengukuran tidak valid.

Menurut (Sugiyono, 2019) kriteria berikut digunakan untuk menentukan apakah kuesioner itu valid:

1. Variabel valid jika r hitung positif dan lebih besar dari r tabel.
2. Variabel tidak valid jika r hitung negatif dan r hitung lebih kecil dari r tabel.

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Alpha Cronbach digunakan untuk mengukur reliabilitas. Pengukuran dianggap reliabel jika nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,6 selama uji reliabilitas. Selain itu, masalah akurasi adalah fokus uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah skala pengukuran atau skornya konsisten. (Adha dkk, 2019).

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel dependen dan independen terdistribusi normal sebelum menggunakan model regresi. P-p plot normal dan grafik Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk uji normalitas. Nilai residual tidak dapat dikatakan berdistribusi normal jika titik-titiknya menjauh dari garis normal, tetapi dapat dikatakan berdistribusi normal jika titik-titik berada pada garis diagonal (Ahmad dkk, 2019). Distribusi normalitas memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Distribusi model regresi dikatakan normal jika probabilitasnya lebih besar dari 0,05.
2. Distribusi model regresi tidak normal jika probabilitasnya lebih kecil dari 0,05.

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen berkorelasi. Karena model regresi yang baik tidak memiliki varian korelasi antar variabel, maka penting untuk menguji korelasi terlebih dahulu. Besarnya Variance Inflation Factor (VIF) diukur dalam tes ini; jika

nilai VIF kurang dari 10 maka dapat digunakan pada pengujian selanjutnya dan tidak terdapat tanda-tanda multikolinearitas (Ahmad dkk, 2019).

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas untuk pengujian lebih lanjut, digunakan pengujian heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah residual memiliki ketidaksamaan varians. Grafik scatterplot menggambarkan uji heteroskedastisitas. Fakta bahwa heteroskedastisitas terjadi ketika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada, membentuk pola teratur tertentu menjadi dasar untuk keputusan. Jika tidak ada pola yang terlihat dan titik-titik tersebar baik di bawah maupun di atas angka nol, (Ahmad dkk, 2019).

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Qoyyimah dkk, (2019) Arah hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas dalam persamaan regresi linier berganda dapat dilihat dengan metode ini, yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel. Persamaan regresi linear berganda dijelaskan dalam rumus yaitu:

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

Rumus 3. 1 Analisis Linier Berganda

Sumber : (Kilvin & Siagian, 2020)

Ket:

Y = Variabel Dependen

a = Constant

b = Coefficient regresi

x = Variabel Independen

e = Variabel pengganggu

3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ma'ruf & Chair, (2020) koefisien determinasi yaitu sebuah alat ukur menentukan besar bagian variabel dengan menggunakan analisis koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Rumus 3. 2 Koefisien Determinasi

Sumber : (Ma'ruf & Chair, 2020)

Keterangan :

KD = Nilai Koefisien Determinasi

r^2 = Nilai Kuadrat Koefisien korelasi

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t

Menurut Ahmad dkk, (2019) Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah salah satu variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan adalah:

1. Variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat jika nilai signifikansi t hitung lebih besar dari t tabel.
2. Variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat jika nilai signifikansi t hitung lebih kecil dari t tabel.

3.9.1 Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F

Menurut Ahmad dkk, (2019) adanya hubungan yang terjadi secara bersamaan diantara variabel bebas dan variabel terikatnya, maka digunakan uji F. dalam uji F didapati persyaratan yakni apabila F hitung $>$ F tabel maka hipotesis diterima dan signifikan $<$ 0,05.



Universitas Putera Batam