

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT RAMAYANA  
LESTARI SENTOSA DI BATAM**

**SKRIPSI**



Oleh  
**Helcho Guswa Lyanzha**  
**170910350**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2021**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT RAMAYANA  
LESTARI SENTOSA DI BATAM**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh  
Helcho Guswa Lyanzha  
170910350**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2021**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Helcho Guswa Lyanzha  
NPM : 170910350  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul :

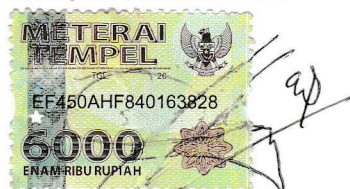
**“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa di Batam”.**

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

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh di batalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Batam, 22 Januari 2021



**Helcho Guswa Lyanzha**

170910350

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT RAMAYANA  
LESTARI SENTOSA DI BATAM**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh  
Helcho Guswa Lyanzha  
170910350**

**Telah di setujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera di bawah ini**

**Batam, 22 Januari 2021**



**Nanda Harry Mardika, S.Pd., M.M.  
Pembimbing**

## ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang disiplin dalam bekerja serta berkompetisi baik tentunya sangat di perlukan untuk memberikan kinerja yang baik sebagai salah satu penggerak utama setiap kegiatan operasional serta pelaksana kebijakan dan peraturan di perusahaan. Di Indonesia khususnya, agar bisa bersaing di era globalisasi ini, penilaian atau evaluasi kinerja dari karyawan sangat penting di lakukan dalam perusahaan, agar suatu perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien sehingga bisa mencapai tujuan dengan hasil yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menguji sejauh mana pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa di Batam. Jenis penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik sampel yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan metode *sampling jenuh*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *likert* yang di isi oleh responden sebanyak 103 karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa di Batam. Metode analisis data yang di gunakan adalah Uji Statistik Deskriptif, Uji Kualitas Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Pengaruh dan Uji Hipotesis. Data di analisis menggunakan aplikasi perangkat lunak yaitu SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Kompetensi, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*Human resources are one of the main assets in a company. Human resources who are disciplined in work and in good competition are certainly needed to provide good performance as one of the main drivers of every operational activity as well as implementing policies and regulations in the company. In Indonesia in particular, in order to compete in this globalization era, it is very important to do an assessment or evaluation of the performance of employees in a company, so that a company can run effectively and efficiently so that it can achieve its goals with optimal results. This study aims to examine the influence of Work Discipline and Competence on the performance of employees of PT Ramayana Lestari Sentosa in Batam. This type of research uses a quantitative approach. The sample technique used to collect data is to use nonprobability sampling technique with saturated sampling method. The data collection technique used a questionnaire with a Likert scale which was filled in by 103 employees of PT Ramayana Lestari Sentosa in Batam. The data analysis method used is descriptive statistical test, instrument quality test, classical assumption test, effect test and hypothesis test. Data were analyzed using a software application, namely SPSS version 25. The results of this study indicate that work discipline variables and competency variables have a positive and significant effect partially and simultaneously on employee performance variables.*

*Keywords : Work Discipline, Competence, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

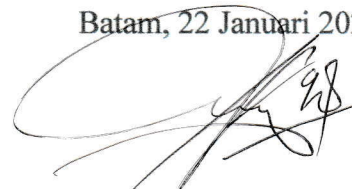
Puji syukur, penulis haturkan kehadiran ALLAH SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

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. Rektor Universitas Putera Batam;
2. Dekan Fakultas, Bapak Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si;
3. Ketua Program Studi Manajemen Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.
4. Bapak Nanda Harry Mardika, S.Pd., M.M., selaku Pembimbing Skripsi saya pada Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Bapak Malik Ibrahim, S.H., selaku HR PT Ramayana Lestari Sentosa di Batam;
7. Seluruh Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa di Batam;
8. Ke dua orangtua, kedua adik saya dan orang tercinta saya lainnya;
9. Serta kepada pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu hingga terselesaikan Skripsi ini.

Semoga ALLAH SWT membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Aamiin.

Batam, 22 Januari 2021



Helcho Guswa Lyanzha

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMBUNG</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	7
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah .....	8
1.5 Tujuan Penelitian .....	9
1.6 Manfaat Penelitian .....	9
1.6.1. Manfaat Teoritis .....	9
1.6.2. Manfaat Praktis .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Teori Dasar.....	11
2.1.1. Disiplin Kerja .....	11
2.1.1.1. Definisi Disiplin Kerja .....	11
2.1.1.2. Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	12
2.1.1.3. Indikator Disiplin Kerja .....	14
2.1.1.4. Pelaksanaan Disiplin Kerja .....	15



2.1.2. Kompetensi .....	16
2.1.2.1. Definisi Kompetensi.....	16
2.1.2.2. Faktor-Faktor Kompetensi .....	17
2.1.2.3. Indikator Kompetensi.....	19
2.1.3. Kinerja Karyawan .....	21
2.1.3.1. Definisi Kinerja Karyawan .....	21
2.1.3.2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan .....	22
2.1.3.3. Indikator Kinerja Karyawan.....	23
2.1.3.4. Peningkatan Kinerja .....	24
2.2. Penelitian Terdahulu .....	25
2.3. Kerangka Berpikir.....	28
2.4. Hipotesis.....	28

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1. Desain Penelitian.....	30
3.2. Operasional Variabel Penelitian.....	30
3.2.1. Variabel Independen .....	31
3.2.2. Variabel Dependen.....	31
3.3. Populasi dan Sampel .....	33
3.3.1. Populasi.....	33
3.3.2. Sampel.....	33
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.5. Metode Analisis Data.....	35
3.5.1. Uji Statistik Deskriptif .....	35
3.5.2 Uji Kualitas Instrumen .....	36
3.5.2.1. Uji Validitas .....	36
3.5.2.2. Uji Reliabilitas .....	37
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	39
3.5.3.1. Uji Normalitas Data .....	39
3.5.3.2. Uji Multikolinearitas .....	39

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas.....	40
3.5.4 Uji Pengaruh .....	41
3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	41
3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	41
3.5.5. Uji Hipotesis .....	42
3.5.5.1. Uji t (Parsial).....	43
3.5.5.2. Uji f (Simultan) .....	44
3.6. Lokasi dan Periode Penelitian.....	45
3.6.1. Lokasi Penelitian.....	45
3.6.2. Jadwal Penelitian.....	45
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Hasil Penelitian .....	47
4.1.1. Profil Responden.....	47
4.1.1.1. Profil Jenis Kelamin Responden .....	47
4.1.1.2. Profil Umur Responden.....	48
4.1.1.3. Profil Pendidikan Responden.....	49
4.1.2. Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	49
4.1.3. Hasil Uji Kualitas Instrumen.....	54
4.1.4. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	58
4.1.5. Hasil Uji Pengaruh .....	63
4.1.6. Hasil Uji Hipotesis .....	65
4.2. Pembahasan.....	68
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Simpulan .....	71
5.2. Saran.....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	
Lampiran 1. Pendukung Penelitian .....	76
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup.....	101
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian .....	103

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Pemikiran .....	28
<b>Gambar 4.1</b> Hasil Uji Normalitas – Histogram Regression .....	59
<b>Gambar 4.2</b> Hasil Uji Normalitas – P-Plot.....	60

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b> Penjualan PT Ramayana Lestari Sentosa di Batam.....	3
<b>Tabel 1.2</b> Kedisiplinan Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa di Batam .....	5
<b>Tabel 1.3</b> Evaluasi Kompetensi PT Ramayana Lestari Sentosa di Batam .....	6
<b>Tabel 2.1</b> Tabel Penelitian Terdahulu .....	25
<b>Tabel 3.1</b> Operasional Variabel.....	32
<b>Tabel 3.2</b> Skala Likert .....	34
<b>Tabel 3.3</b> Range Validitas .....	36
<b>Tabel 3.4</b> Indeks Koefisien Reliabilitas .....	38
<b>Tabel 3.5</b> Pedoman Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi .....	42
<b>Tabel 3.6</b> Jadwal Penelitian.....	45
<b>Tabel 4.1</b> Profil Jenis Kelamin Responden .....	47
<b>Tabel 4.2</b> Profil Umur Responden.....	48
<b>Tabel 4.3</b> Profil Pendidikan Responden .....	49
<b>Tabel 4.4</b> Hasil Uji Statistik Deskriptif Disiplin Kerja .....	50
<b>Tabel 4.5</b> Hasil Uji Statistik Deskriptif Kompetensi.....	51
<b>Tabel 4.6</b> Hasil Uji Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan.....	53
<b>Tabel 4.7</b> Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) .....	55
<b>Tabel 4.8</b> Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi ( $X_2$ ).....	56
<b>Tabel 4.9</b> Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) .....	57
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ).....	58
<b>Tabel 4.11</b> Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i> .....	60
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Uji Multikolinearitas .....	61
<b>Tabel 4.13</b> Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	62
<b>Tabel 4.14</b> Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	63
<b>Tabel 4.15</b> Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	65
<b>Tabel 4.16</b> Hasil Uji $t$ (Parsial).....	66
<b>Tabel 4.17</b> Hasil Uji $f$ (Simultan).....	67

## DAFTAR RUMUS

<b>Rumus 3.1</b> Pearson Product Moment.....	37
<b>Rumus 3.2</b> Cronbach's Alpha .....	38
<b>Rumus 3.3</b> Regresi Linier Berganda .....	41
<b>Rumus 3.4</b> Uji-t.....	43
<b>Rumus 3.5</b> Uji-F.....	44

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah aset utama yang dimiliki perusahaan yang menjadi pelaku aktif berbagai aktivitas dalam perusahaan. Perkembangan terbaru memandang karyawan tidak sebagai sumber daya saja, tetapi juga memandang sebagai modal dan aset bagi suatu perusahaan. Perusahaan perlu memaksimalkan kinerja dengan efektif dan efisien untuk menghasilkan hasil yang memuaskan agar dapat bersaing di era globalisasi sekarang. Sumber daya manusia dengan kinerja yang bagus akan memberikan hasil yang memuaskan untuk perusahaan. Kinerja yang baik dari sumber daya manusia sangat penting dan diperlukan sebagai salah satu penggerak dan pelaksana dari kegiatan operasional perusahaan.

Disiplin Kerja dalam sebuah perusahaan merupakan variabel penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Disiplin kerja adalah suatu sikap dalam mematuhi segala kebijakan dan peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis. Karyawan yang disiplin dalam bekerja dapat memberi pengaruh positif terhadap kegiatan yang berlangsung agar efisien. Kedisiplinan kerja dapat mengurangi masalah akibat perilaku tidak disiplin, misalnya keterlambatan dari karyawan akan menyebabkan pekerjaan yang seharusnya segera dikerjakan jadi tertunda. Perusahaan dapat dibantu oleh Disiplin kerja dalam mengidentifikasi perilaku buruk di tempat kerja seperti

karyawan yang melanggar kedisiplinan yang sudah ditetapkan perusahaan. Perusahaan berhak untuk memecatnya setelah melalui beberapa surat peringatan yang di berikan tentunya.

Variabel lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kompetensi. Kompetensi adalah kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan mengandalkan pengetahuan maupun keterampilan yang di milikinya. Karyawan yang memiliki kompetensi kerja yang baik sangat membantu kegiatan operasional perusahaan sehingga pekerjaan berlangsung efektif. Kompetensi yang di miliki karyawan berjalan bersamaan dengan perkembangan di suatu perusahaan. Kompetensi yang semakin tinggi di lingkungan kerja, akan memberikan perkembangan yang semakin tinggi juga bagi perusahaan sehingga tujuan dari perusahaan lebih mudah untuk di capai bersama-sama. Kompetensi juga membantu perusahaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan dapat berkontribusi sesuai dengan visi misi perusahaan yang telah ditetapkan.

Kinerja yang baik dapat di pengaruhi oleh disiplin kerja dan kompetensi. Perusahaan yang ingin terus berkembang dan maju tidak akan mengabaikan pentingnya kinerja kerja yang baik dari karyawannya. Kesuksesan tercapainya tujuan dari perusahaan sangat di pengaruhi oleh kinerja karyawan. Manfaat dari kinerja tidak hanya dirasakan beberapa orang tetapi juga dirasakan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus dapat di katakan berbanding lurus dengan kesuksesan perkembangan bisnis perusahaan yang bagus. Sedangkan,

kinerja yang tidak bagus akan memberikan dampak yang tidak bagus pada perkembangan perusahaan.

Salah satu perusahaan yang juga selalu mengevaluasi kinerja karyawan adalah PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk berdiri pada tahun 1978, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis rantai toko swalayan atau *Department Store* yang memiliki banyak cabang di Indonesia. Salah satu cabangnya yang berada di Kota Batam yang memiliki dua *Department Store* yaitu Ramayana Jodoh yang berlokasi di Jl. Jodoh Marina Centre dan Ramayana Panbil yang berlokasi di *Panbil Mall* tepatnya di Jl. Kawasan Komersil Muka Kuning. PT Ramayana Lestari Sentosa membutuhkan karyawan yang memiliki disiplin kerja dan kompetensi yang baik untuk berhadapan langsung dengan konsumen sehingga bisa menjaga dan meningkatkan citra perusahaan serta membantu perusahaan mencapai target yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik bisa di nilai dari tercapainya sebuah target penjualan yang di berikan ke setiap karyawan. Namun berdasarkan data yang di peroleh dari 4 bulan terakhir tahun 2020 menunjukkan bahwa target penjualan perusahaan mengalami penurunan di mana target tersebut merupakan bagian dari target kerja karyawan, berikut data yang penulis peroleh :

**Tabel 1.1** Penjualan PT Ramayana Lestari Sentosa di Batam

<b>Tahun 2020</b>	<b>Target Penjualan (Rp)</b>	<b>Target Tercapai (Rp)</b>	<b>Persentase Target Tercapai</b>	<b>Deviasi Target (Rp)</b>
Juni	5.600.000.000	5.455.231.100	97,41%	144.768.900



Juli	5.550.000.000	5.399.334.200	97,29%	150.665.800
Agustus	5.550.000.000	5.357.682.100	96,53%	192.317.900
September	5.550.000.000	5.309.997.300	95,68%	240.002.700

Sumber : PT Ramayana Lestari Sentosa di Batam

Dari data di atas bisa dilihat bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan terlihat dari target penjualan karyawan yang tidak tercapai dan mengalami penurunan. Deviasi target terlihat signifikan di bulan September yaitu sebesar Rp. 240.002.700 dengan selisih persentase target yang tercapai antara bulan Agustus dan September sebesar 0,85%. Tidak tercapainya target kerja karyawan bisa terjadi karena beberapa faktor, salah satunya adalah kurang baiknya disiplin kerja di perusahaan tersebut.

Disiplin kerja yang kurang baik dapat dilihat dari hasil observasi di lapangan bisa dilihat dari karyawan yang datang terlambat masuk kerja seperti ketika evaluasi SOP atau *briefing* pagi terdapat beberapa karyawan yang belum hadir, karyawan yang tidak taat pada perizinan masuk di kantor seperti karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan yang seharusnya karyawan tersebut harus melaporkan dan meminta izin bahwa dirinya tidak bisa masuk karena suatu alasan, karyawan yang tidak berada di lokasi saat jam kerja seperti karyawan yang di butuhkan namun saat di hubungi atau di jumpai tidak berada di lokasi kerja ternyata sedang berada di luar membeli makanan, serta penampilan karyawan yang tidak sesuai standar perusahaan seperti karyawan laki-laki yang belum mencukur kumisnya. Hasil observasi tersebut didukung oleh data bulanan dari kedisiplinan karyawan, sebagai berikut :

**Tabel 1.2.** Kedisiplinan Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa di Batam

<b>Periode Tahun 2020</b>	<b>Total Karyawan</b>	<b>Karyawan Datang Terlambat</b>	<b>Karyawan Tidak Masuk Kerja Tanpa Keterangan</b>	<b>Karyawan Tidak di Lokasi Kerja</b>	<b>Karyawan yang tidak berpenampilan sesuai standar</b>
Juni	107 Orang	2 Orang	1 Orang	3 Orang	1 Orang
Juli	107 Orang	2 Orang	2 Orang	5 Orang	2 Orang
Agustus	105 Orang	3 Orang	3 Orang	6 Orang	1 Orang
September	103 Orang	4 Orang	3 Orang	7 Orang	2 Orang

Sumber : PT Ramayana Lestari Sentosa di Batam

Dari data yang disajikan di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang kurang disiplin kerja mengalami kenaikan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kenaikan signifikan terjadi di bulan September yaitu untuk karyawan datang terlambat naik menjadi 4 orang, karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan naik menjadi 3 orang, karyawan yang tidak berada di lokasi kerja naik menjadi 7 orang dan karyawan yang tidak berpenampilan sesuai standar naik menjadi 2 orang.

Kompetensi beberapa karyawan yang kurang baik juga menjadi faktor dalam penurunan target penjualan perusahaan sehingga terlihat kinerja karyawan sedang mengalami penurunan. Kompetensi karyawan yang kurang baik bisa dilihat dari hasil observasi yaitu karyawan yang kurang memiliki pengetahuan dalam pekerjaannya seperti karyawan yang kurang mengetahui informasi mengenai produk yang dijualnya, keterampilan karyawan yang kurang ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya seperti kurangnya keterampilan melakukan

*Technical Service* karyawan dalam memasarkan produknya, dan sikap karyawan yang kurang seperti karyawan yang kurang bisa bekerja sama sehingga terjadi persaingan tidak sehat. Hal ini di dukung data evaluasi bulanan yang penulis peroleh berupa evaluasi kompetensi karyawan dalam periode 4 bulan di PT Ramayana Lestari Sentosa di Batam, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1.3.** Evaluasi Kompetensi PT Ramayana Lestari Sentosa di Batam

<b>Periode Tahun 2020</b>	<b>Total Karyawan</b>	<b>Kurang Pengetahuan Produk</b>	<b>Kurang Terampil</b>	<b>Kerja Sama yang kurang</b>
Juni	107 Orang	3 Orang	3 Orang	4 Orang
Juli	107 Orang	5 Orang	4 Orang	4 Orang
Agsutus	105 Orang	4 Orang	5 Orang	3 Orang
September	103 Orang	6 Orang	6 Orang	5 Orang

Sumber : PT Ramayana Lestari Sentosa di Batam

Dari data di atas bisa di lihat bahwa jumlah karyawan yang kompetensinya kurang baik mengalami peningkatan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kenaikan signifikan terjadi di bulan September yaitu karyawan yang kurang memiliki pengetahuan menjadi 6 orang, karyawan yang kurang terampil menjadi 6 orang dan karyawan yang kurang bisa bekerja sama menjadi 5 orang.

Dari penjelasan di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hal ini di perkuat oleh penelitian terdahulu yang di lakukan (Faka & Nuridin, 2018) dalam jurnalnya yaitu Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank

Index Cabang Bekasi, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Berangkat dari data dan fenomena permasalahan yang sudah di jelaskan, maka penulis melakukan penulisan Skripsi ini dengan judul “**Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa di Batam**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan sebelumnya, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kompetensi karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa di Batam, yaitu :

1. Karyawan yang terlambat masuk kerja.
2. Karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan.
3. Karyawan tidak berada di lokasi saat bekerja, dan karyawan yang tidak perpenampilan sesuai standar perusahaan.
4. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan.
5. Karyawan yang kurang memiliki keterampilan.
6. Karyawan yang kurang bisa bekerja sama.
7. Target kerja karyawan tidak tercapai dan mengalami penurunan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian tidak terlalu luas dan terarah serta tidak memakan banyak waktu dan biaya, maka penulis membuat batasan masalah yaitu :

1. Variabel X dalam penelitian ini adalah Disiplin kerja dan Kompetensi dengan variabel Y adalah kinerja karyawan.
2. Objek pada penelitian ini adalah karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa di Batam.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah ini dibuat agar tidak terjadi kerancuan dalam melakukan penelitian. Berdasarkan latar belakang yang sudah di jelaskan, berikut rumusan masalah yang akan diteliti :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa di Batam ?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa di Batam ?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa di Batam ?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penulisan penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa di Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa di Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa di Batam.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Terdapat berbagai pihak yang di harapkan dapat mendapat manfaat dari hasil penelitian yang di lakukan ini. Berikut manfaat yang akan diperoleh baik secara teoritis dan praktis, yaitu :

### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Dari hasil penelitian ini semoga bisa menjadi referensi bagi pembaca maupun peneliti selanjutnya dalam menambah ilmu mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan serta menambah dan memperkuat teori yang sudah ada bagi penelitian selanjutnya.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

Manfaat untuk peneliti, yaitu di harapkan menambah ilmu mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dan menambah wawasan tentang sumber daya manusia berdasarkan teori-teori yang telah dipelajari.

Manfaat untuk Universitas Putera Batam, yaitu di harapkan menambah literatur bagi mahasiswa/i yang akan melakukan penelitian selanjutnya tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan dan menambah referensi perpustakaan Universitas Putera Batam.

Manfaat untuk Perusahaan, yaitu di harapkan memberikan keterangan ataupun penjelasan mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan, serta sebagai petunjuk untuk perusahaan mencari solusi permasalahan sumber daya manusia agar karyawan bisa menerapkan kebijakan dan membantu tujuan perusahaan tercapai.

Manfaat untuk Peneliti selanjutnya, yaitu di harapkan dapat melebarkan variabel yang telah ada. Penelitian ini juga di harapkan bisa menambah ilmu dan wawasan bagi pembaca.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Teori Dasar**

##### **2.1.1. Disiplin Kerja**

###### **2.1.1.1. Definisi Disiplin Kerja**

Menurut Rivai dalam (Sisca et al., 2020:66) menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah cara berkomunikasi yang di gunakan pemimpin terhadap karyawannya dengan tujuan mematuhi secara sadar terhadap kebijakan perusahaan yang berlaku. Sedangkan menurut (Siagian, 2018) dalam penelitiannya, Disiplin memiliki arti sikap dan tindakan patuh pada peraturan-peraturan atau kebijakan-kebijakan yang berlaku dilingkungan perusahaan, tindakan karyawan yang tidak mematuhi peraturan menunjukkan bahwa karyawan tersebut melanggar kedisiplinan perusahaan. Ahli lainnya seperti Sastrohadiwiryono dalam (Juliani & Nuridin, 2019) berpendapat bahwa Disiplin kerja juga bisa di artikan sebagai perilaku mengindahkan serta mematuhi peraturan tertulis dan tidak tertulis yang di tetapkan, karyawan mampu mengaplikasikannya dan siap memperoleh sanksi jika tidak menjalankan tanggungjawabnya. Selanjutnya menurut Hasibuan dalam (Cantika & Fetty, 2020) Kedisiplinan adalah kesadaran dari dalam diri karyawan atas adanya adanya tanggungjawab dan tugas yang harus di lakukan secara sukarela dengan mematuhi segala peraturan yang di berlakukan di sebuah perusahaan tersebut.



Berdasarkan pengertian disiplin kerja diatas menurut beberapa ahli dari penelitian sebelumnya, dapat di ambil kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah perilaku mematuhi peraturan tertulis dan tidak tertulis, dan disiplin kerja di gunakan seorang pimpinan, sebagai alat untuk membuat karyawannya senantiasa sukarela dan sadar dalam melaksanakan segala peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan. Kedisiplinan harus dijalankan di perusahaan karena tanpa di perkuat kedisiplinan menyebabkan perusahaan akan sulit meraih tujuan yang di rencanakan.

#### **2.1.1.2. Faktor-Faktor Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo dalam (Abdi & Rasmansyah, 2019) Terdapat beberapa faktor yang mendorong kedisiplinan karyawan terjadi, yaitu :

1. Besar kecilnya kompensasi yang di berikan.

Kompensasi yang di berikan Besar atau kecil bisa mempengaruhi terlaksananya kedisiplinan. Karyawan dapat taat terhadap peraturan, bila mendapat balasan yang sesuai dengan upaya terbaik yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

2. Keteladanan seorang pimpinan.

Pimpinan teladan menjadi panutan karyawan dalam bersikap. Di Lingkungan perusahaan, semua karyawan akan memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menerapkan kedisiplinan terhadap dirinya sendiri baik dalam ucapan, tindakan dan sikap.

3. Peraturan pasti yang dapat dijadikan pedoman.

Peraturan yang di terapkan di perusahaan perlu di tulis dan di pajang di lokasi yang sering menjadi titik kumpul perusahaan, untuk menyadarkan karyawan selalu bahwa terdapat aturan yang harus di jadikan pedoman.

4. Pemimpin yang berani mengambil keputusan.

Pemimpin harus berani memberi sanksi terhadap karyawan yang tidak disiplin, untuk menciptakan efek jera terhadap karyawan tersebut. Sehingga karyawan lain tidak melanggar disiplin kerja karna menghindari sanksi yang di berikan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Pimpinan tidak bisa sepenuhnya percaya terhadap disiplin kerja karyawan, makanya perlu ada tindakan pengawasan agar jika terjadi ketidak disiplinian oleh karyawan, pimpinan bisa bisa menindaklanjuti dan mengarahkan kembali terhadap peraturan yang berlaku.

6. Perhatian terhadap karyawan.

Setiap karyawan mempunyai sifat yang berbeda. Ada yang patuh dan ada yang tidak, sehingga perlunya perhatian terhadap seluruh karyawan dan mencari solusi untuk mengatasi karakter karyawan tersebut agar bisa disiplin.

7. Menciptakan rutinitas yang menegakkan kedisiplinan.

Disiplin karyawan yang memuaskan akan mambantu perusahaan mencapai target dan tujuan dengan cepat, sedangkan disiplin yang merosot akan menyebabkan pencapaian tujuan perusahaan terlambat. Sehingga perlunya di ciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin seperti dengan membaca peraturan di perusahaan di saat meeting atau briefing sebelum bekerja.

### **2.1.1.3. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Masyjui dalam (Sudarmanto, 2014) menyatakan bahwa terdapat indikator untuk mengukur disiplin kerja, yaitu :

#### **1. Ketepatan Waktu**

Disiplin kerja karyawan bisa di lihat dari kehadiran karyawan yang tidak datang terlambat saat jam bekerja di mulai sebelum SOP dan karyawan yang berada di tempat kerja tepat waktu setelah jam istirahat.

#### **2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik**

Perilaku menjaga pemakaian peralatan kantor memperlihatkan kedisiplinan kerja, sehingga peralatan kantor bisa tahan lama dalam penggunaan. Dan jika karyawan meminjam peralatan kantor rekan kerja, tidak lupa untuk mengembalikannya.

#### **3. Tanggung jawab tinggi**

Karyawan yang selalu menyelesaikan tanggungjawab dengan hasil kerja yang baik seperti tugas harian maupun tugas tambahan yang di berikan oleh atasan.

#### **4. Ketaatan terhadap aturan kantor**

Karyawan berpenampilan sesuai standar perusahaan, dalam hal seragam kerja, potongan rambut, standar pemakaian jilbab, menggunakan tanda pengenal di lingkungan perusahaan serta meminta izin apabila tidak masuk kantor.

#### **2.1.1.4. Pelaksanaan Disiplin Kerja**

Menurut Heidjrachman dalam (Faka & Nuridin, 2018) Agar bisa terciptanya kedisiplinan maka diperlukan prinsip, yaitu :

1. Pendisiplinan dilakukan secara individu

Pendisiplinan tidak dilakukan dengan memberitahu kekurangan karyawan di hadapan orang lain. Teguran disampaikan di sebuah ruangan tanpa ada pihak lain yang perlu mengetahui hal tersebut. Agar karyawan merasa dihargai dan timbul kesadaran untuk mendisiplinkan dirinya tanpa memberitahu orang lain.

2. Pendisiplinan harus bersifat membangun

Pemimpin mengatasi karyawan yang tidak disiplin dengan memberikan teguran, sanksi dan motivasi membangun, sehingga karyawan percaya diri dalam memperbaiki kesalahan dan tidak mengulangi kesalahan yang sama kembali.

3. Pendisiplinan dilakukan segera dan secara langsung

Segera dilakukan langkah jika mendapatkan suatu ketidakdisiplinan karyawan agar karyawan segera memperbaiki kekurangan dan kesalahannya segera.

4. Keadilan dalam pendisiplinan

Penegakkan kedisiplinan dilakukan dengan keadilan. Siapa saja yang melakukan ketidakdisiplinan selayaknya menanggung konsekuensi.

5. Pendisiplinan tidak dilakukan ketika karyawan absen

Pendisiplinan langsung dilaksanakan di depan karyawan yang melanggar peraturan sehingga karyawan tersebut sadar sudah melanggar peraturan yang berlaku.

6. Setelah pendisiplinan hendaknya wajar kembali

Setelah melakukan tindakan terhadap karyawan yang tidak disiplin, maka sikap wajar kembali perlu dilakukan pemimpin agar kegiatan operasional bisa berlangsung lancar lagi tanpa terjadi kekauan.

## **2.1.2. Kompetensi**

### **2.1.2.1. Definisi Kompetensi**

Kompetensi memiliki beberapa pengertian oleh beberapa ahli, menurut Spencer and Spencer dalam (Pribadiyono & Hendarto, 2019) Kompetensi adalah karakteristik dari keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga berjalan efektif. Selanjutnya, menurut Sutrisno dalam (Marzani & Dharmawan, 2017) Kompetensi secara etimologi diartikan sebagai kelebihan dalam keterampilan, sikap dan pengetahuan dari pimpinan dan karyawan. Sedangkan menurut Clark dalam (Busro, 2018) kompetensi adalah ilmu, pengetahuan maupun informasi yang di miliki karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab secara efektif. Dari pendapat ahli lainnya, Wibowo dalam (Suhardi, 2019) menjelaskan bahwa Kompetensi adalah kemampuan untuk menghasilkan hasil yang terbaik, salah satunya yaitu kemampuan berbagi keterampilan dan pengetahuan dalam penerapannya ketika berada di situasi yang baru dan meningkatkan efisiensi waktu mencapai tujuan yang ingin di capai.

Dari pengertian kompetensi diatas menurut beberapa ahli dari penelitian sebelumnya, dapat di simpulkan bahwa salah satu faktor dalam memberikan

pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi adalah kemampuan karyawan dalam hal sikap, keterampilan dan pengetahuan dalam mengerjakan tanggungjawabnya dengan harapan membantu keefektifan dan keefisiensi perusahaan dalam memperoleh tujuan.

#### **2.1.2.2. Faktor-Faktor Kompetensi**

Menurut Michael Zwell dalam (Faka & Nuridin, 2018) menyatakan bahwa kompetensi seseorang bisa di pengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu :

##### **1. Keyakinan dan nilai-nilai**

Keyakinan individu tentang diri sendiri dan terhadap individu lain dapat mempengaruhi sikap. Jika seorang karyawan tidak percaya diri akan kemampuan inovatif dan kreatifnya, mereka tidak akan mencoba menemukan strategi baru atau berbeda dalam menjalankan sesuatu. Sehingga kompetensi karyawanpun tidak berkembang, jadi sudah seharusnya setiap karyawan wajib yakin akan kemampuan dirinya serta berfikir positif tentang karyawan lain, dan tak lupa membuat pola pikir yang maju.

##### **2. Keterampilan**

Keterampilan memiliki banyak ambil bagian di kompetensi. Salah satunya yaitu keterampilan berkomunikasi di hadapan orang banyak. Berkomunikasi di hadapan orang yang banyak dapat diasah, diaplikasikan, lalu diperbaiki. Dengan terus mengevaluasi diri terhadap kekurangan pribadi akan meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

### 3. Pengalaman

Pengalaman seseorang begitu membantu meningkatkan kompetensi, seperti mengorganisasikan anggota tim, komunikasi di hadapan tim, mencari solusi masalah, dan lainnya. Individu yang jarang ikut dalam sebuah organisasi besar kemungkinan kompetensinya kecil sehingga belum mampu ikut andil dalam memberi kontribusi yang baik di sebuah organisasi tersebut. Sehingga karyawan harus aktif meningkatkan pengalaman baik dengan menambah keterampilan maupun ikut organisasi yang ada di sekitar.

### 4. Karakteristik kepribadian

Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Berbeda kepribadian seseorang berbeda pula kompetensinya. Kepribadian dapat memengaruhi kompetensi karyawan seperti dalam hal menyelesaikan masalah yang di hadapi, kemampuan bekerjasama, memberi dampak serta memperkuat hubungan.

### 5. Motivasi

Motivasi yang di berikan berupa hal yang membangunkan sikap positif karyawan dalam memberi kinerja yang baik. Hal tersebut bisa di lakukan dengan memberi penghargaan pada pekerjaan yang di selesaikan karyawan dengan baik, mengakui kemampuan karyawan dan memperhatikan keluhan karyawan dengan membantu solusi.

### 6. Sikap emosional

Karyawan yang kurang aktif, mempunyai sikap takut, malu, dan merasa tidak menjadi bagian, menjadi hambatan emosional dalam penguasaan

kompetensi. Karyawan harus mampu mengendalikan emosional dengan melatih diri untuk terbiasa dan bisa mencari solusi dari rekan kerja yang bisa di percaya atau atasan. Mengatasi hambatan emosional akan memperbaiki penguasaan dalam kompetensi.

#### 7. Intelektual

Pemikiran intelektual karyawan memberikan dampak terhadap kompetensi karyawan. Pemikiran intelektual berupa pemikiran imajinasi dan analisa yang cerdas.

#### 8. Budaya Perusahaan

Budaya di perusahaan memberikan pengaruh kompetensi sumber daya manusianya seperti ketika rekrutmen dan seleksi karyawan, seorang HR (*Human Resource*) harus menemukan calon kandidat yang memiliki kompetensi sesuai dengan pekerjaan yang di butuhkan perusahaan. Perusahaan juga memberi penghargaan kepada kompetensi yang baik dari pekerjanya sehingga karyawan terus mengembangkan kompetensi dan bersaing dalam hal positif guna menghasilkan kinerja yang semabik baik. Karyawan di latih untuk memberi sebuah saran dan kritik di saat meeting sehingga mempengaruhi kompetensi karyawan berkembang.

### **2.1.2.3. Indikator Kompetensi**

Indikator kompetensi menurut Gordon dalam (Sutrisno, 2017:204) menyatakan bahwa terdapat indikator dalam mengukur kompetensi yaitu :



#### 1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Ilmu pengetahuan yang di miliki pekerja terhadap pekerjaan atau *job desc* nya yang sesuai dengan keahliannya. Ilmu yang di miliki karyawan juga menjadi penentu keberhasilan dalam menyelesaikan tanggungjawab masing-masing pekerja. Ilmu pengetahuan karyawan yang mumpuni dapat menambah efektivitas dan efisiennya proses bekerja. contohnya dalam mempromosikan sebuah produk seorang karyawan harus mengetahui informasi mengenai produknya dan karyawan yang memiliki kemampuan dalam berbicara akan sangat membantu perusahaan berjalan efisiensi

#### 2. Pemahaman (*Understanding*)

Dalam bekerja karyawan perlu memiliki kemampuan dalam memahami setiap informasi yang di berikan terhadap pekerjaannya, serta memahami dengan baik suatu pembelajaran yang ada dengan tepat dan cepat.

#### 3. Kemampuan/Keterampilan (*Skill*)

Keahlian dan kemampuan yang dipunya karyawan dalam mengerjakan secara maksimal beban kerjanya dengan tepat dan cepat. Contohnya *SPG* yang mampu mempromosikan produk yang di tugaskan kepadanya.

#### 4. Nilai (*Value*)

Standar sikap prilaku dalam bekerja karyawan dalam hal psikologis yang sudah di tetapkan perusahaan dan di harapkan karyawan bekerja dengan standar tersebut. Misalnya, standar prilaku karyawan dalam mengerjakan tugasnya dengan bekerja sama dan jujur.

#### 5. Sikap (*Attitude*)

Reaksi karyawan dalam menyikapi permasalahan yang datang dari faktor luar seperti pemotongan bonus karna perusahaan mengalami kerugian, pemotongan gaji karna krisis pandemi *Covid 19* dan lain sebagainya.

#### 6. Minat (*Interest*)

Kecenderungan karyawan melakukan sebuah aktivitas dengan sukarela sebagai dedikasi atau loyalitas terhadap perusahaan walaupun di luar dari *Job Desc* yang di bebaskan kepadanya. Misalnya, karyawan yang telah menyelesaikan tugasnya sehingga waktu luang di manfaatkan dengan membersihkan area kerja seperti menyapu, memindahkan barang yang berantakan walaupun hal itu adalah tugas *cleaning service*.

### **2.1.3. Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1. Definisi Kinerja Karyawan**

Definisi Kinerja karyawan memiliki berbagai pendapat dari para ahli, menurut Bernadin dan Russel dalam (Fattah, 2017) kinerja adalah penilaian yang di peroleh dari kualitas hasil pekerjaan pegawai atau karyawan selama waktu tertentu. Menurut pendapat ahli lainnya, Wibowo dalam (Marzani & Dharmawan, 2017) Secara umum kinerja berawal dari kata *performance*, yaitu sebuah hasil pekerjaan dan juga termasuk bagaimana proses pekerjaan berjalan di sebuah perusahaan. Selanjutnya menurut Mangkunegara dalam (Indah Mariani & Sariyathi, 2017) menyatakan bahwa kinerja memiliki arti kualitas dan kuantitas dari hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan menurut

Amins dalam (Adi, Bagia, & Cipta, 2019) kinerja adalah tingkat berhasil atau tidaknya tercapai target dari pelaksanaan pekerjaan yang di kerjakan karyawan.

Berdasarkan pendapat ahli dalam beberapa penelitian di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja karyawan adalah sebuah prestasi dari hasil pekerjaan dan proses dari pelaksanaan tugas dan tanggungjawab yang di lakukan karyawan di perusahaan dengan waktu dan tempat secara terencana.

### **2.1.3.2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan**

Simamora dalam (Marzani & Dharmawan, 2017) menyatakan bahwa terdapat faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut :

#### **1. Faktor individual**

Faktor individual terdiri dari latar belakang, kemampuan, keahlian, dan demografi karyawan baik dalam segi usia, jenis kelamin dan lainnya. Contohnya Karyawan yang memiliki kemampuan serta keahlian dalam mengerjakan tugas sesuai bidang pekerjaan, akan memberikan hasil yang baik terhadap kinerjanya. Latar belakang karyawan baik seperti pendidikan, dan kursus yang telah di jalani karyawan juga akan membantu karyawan dalam bekerja dengan kinerja yang baik.

#### **2. Faktor psikologis**

Faktor psikologis terdiri dari tanggapan, sikap, kepribadian, pembelajaran dan Motivasi. Contohnya persepsi atau pemikiran positif karyawan terhadap pekerjaannya maka kinerjanya juga akan positif. Kepribadian karyawan yang tenang, tegas, cekatan, akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Karyawan yang

mempunyai motivasi tinggi ketika mengerjakan tanggungjawabnya dapat menaikkan kinerjanya, begitu pula sebaliknya.

### 3. Faktor organisasi

Faktor organisasi meliputi sumberdaya, *leadership*, *appreciation*, struktur serta desain pekerjaan. Contohnya Kepemimpinan yang positif seperti melakukan pendekatan terhadap karyawan, tegas, mau mendengarkan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Penghargaan dari perusahaan untuk karyawan yang berprestasi dalam bekerja seperti mencapai target maka akan membuat karyawan merasa dihargai sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

#### **2.1.3.3. Indikator Kinerja Karyawan**

Penilaian Kinerja adalah cara evaluasi yang di pergunakan manajemen dengan tujuan agar keputusan yang diambil berkualitas. Menurut (Mangkunegara, 2017:75) dalam bukunya menyatakan bahwa cara menilai kinerja karyawan bisa memanfaatkan indikator sebagai berikut :

1. Kualitas, Mutu atau seberapa bagus karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di bebaskan kepadanya.
2. Kuantitas, Seberapa efisien karyawan dalam menyelesaikan pekerjaanya selama periode tertentu.
3. Pelaksanaan Tugas, Seberapa teliti karyawan dalam bekerja sehingga tidak terjadi kesalahan

4. Tanggung jawab, seberapa komitmen karyawan memiliki kesadaran terhadap kewajibannya, sehingga tugas dan tanggungjawabnya tidak di tinggalkannya.

#### **2.1.3.4. Peningkatan Kinerja**

Untuk meningkatkan kinerja dari karyawan maka perlu di lakukan suatu cara, menurut Mangkunegara dalam (Faka & Nuridin, 2018) terdapat langkah yang dapat dilakukan, yaitu:

1. Menyadari kelemahan dalam kinerja, Karyawan harus mengenali kemampuan kerjanya baik dalam kelebihan dan kekurangan.
2. Mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan, karyawan harus mengetahui penyebab kekurangannya dan seberapa serius tingkat kekurangannya sehingga bisa di atasi satu persatu.
3. Mengidentifikasi penyebab kekurangan, setelah mengetahui kekurangan maka karyawan mencari tahu penyebab kelemahan dirinya maupun pada sistem di perusahaan.
4. Mengembangkan rencana tindakan, setelah di identifikasi karyawan membuat dan meningkatkan strategi dalam mengatasi hal yang menyebabkan kelemahan tersebut.
5. Melakukan rencana tindakan, setelah rencana tindakan di buat dan di kembangkan, rencana tindakan perlu di laksanakan agar mengetahui hasil dari rencana tersebut apakah efektif atau tidak.

6. Melakukan evaluasi, mengevaluasi hasil dari rencana tindakan tersebut apakah sudah teratasi atau belum untuk di lakukan pengambilan keputusan selanjutnya.
7. Memulai dari awal, jika rencana yang di lakukan tidak berjalan dengan baik. Maka perlu di buat rencana baru dan di mulai dari awal untuk mencari kekurangan dan tindakan lainnya.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berikut menjadi salah satu rujukan dan referensi dalam melaksanakan penelitian sesuai dengan variabel yang sama di gunakan penulis, sehingga teori yang digunakan penulis dalam meneliti menjadi banyak. Berikut penelitian terdahulu berbentuk jurnal terkait penelitian yang dilaksanakan penulis :

**Tabel 2.1** Tabel Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Hariyanto & Mardika, 2020) : Universitas Putera Batam e-ISSN 2548-3528 p-ISSN 2339-1766	Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Lee International Sukses	Metode analisis regresi linear berganda dengan SPSS 25. Analisis statistik atau kuantitatif	Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	(Adi et al., 2019): Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja	Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Analisis jalur.	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

	P-ISSN 2476-8782 Google Scholar			pegawai.
3.	(Indah Mariani & Sariyathi, 2017) : Universitas Udayana, Bali ISSN 2302-8912 DOAJ	Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar	Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier berganda, Uji Reabilitas, Uji T, Uji F dan koefisien determinasi.	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
4.	(Cantika & Fetty, 2020) : Universitas Telkom, ISSN 2614-0365 e-ISSN 2599- 087X Google Scholar	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Infomedia Solusi Humanika Bandung Divisi Inbound Call Center)	Analisis deskriptif, analisis linier sederhana, dan uji asumsi klasik.	Disiplin kerja berjalan dengan baik dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5.	(Arda, 2017) : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, p-ISSN 1693-7619 e-ISSN 2580-4170 SINTA	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	Metode analisis deskriptif dan regresi linier berganda.	Variabel disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.
6.	(Juliani & Nuridin, 2019) : Universitas Krisnadwipayana, p-ISSN 2338- 4794 e-ISSN 2579-7476 SINTA	Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Emsonic Indonesia	Metode analisis regresi linear sederhana dan berganda.	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	(Iptian, Zamroni, & Efendi, 2020) : Graduate Economic Education, Yogyakarta State University, ISSN 2364-5369 DOAJ	<i>The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance</i>	<i>Quantitative Approach, a total sampling technique and Research uses multiple regression.</i>	<i>Work discipline has a positive and significant effect on employee performance</i>
8.	(Siagian, 2018) : Universitas Putra Batam	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan	Analisis jalur dengan software statistik SPSS	Secara signifikan, kompetensi berpengaruh

		Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sat Nusapersada Tbk Batam	21.	terhadap kinerja karyawan
9.	(Suhardi, 2019) : Universitas Putera Batam, e-ISSN 2477-7862 DOAJ	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening	Analisis dengan Structural Equation Modeling (SEM) melalui program AMOS versi 21.	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	(Marzani & Dharmawan, 2017) : Universitas Krisnadwipayana, ISSN: 2338 – 4794 Google Scholar	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Mas Land. Tbk Tangerang	Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda.	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	(Faka & Nuridin, 2018) : Universitas Krisnadwipayana, ISSN: 2338 – 4794 SINTA	Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi	Regresi linier berganda, korelasi ganda dan koefisien determinasi.	Peningkatan kompetensi dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
12.	(Abdi & Rasmansyah, 2019) : Universitas Krisnadwipayana, p-ISSN 2338– 4794 e-ISSN 2579-7476 SINTA	Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Christalenta Pratama	Metode analisis dengan regresi linear sederhana maupun berganda.	Kompetensi dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
13.	(Ridwansyah, Sadalia, & Absah, 2018) : Universitas Sumatera Utara	<i>The Analysis Of The Influence Of Motivation, Competence, And</i>	<i>The data is collected using questionnaires, while it is</i>	<i>Partially, competence gives significant influence</i>

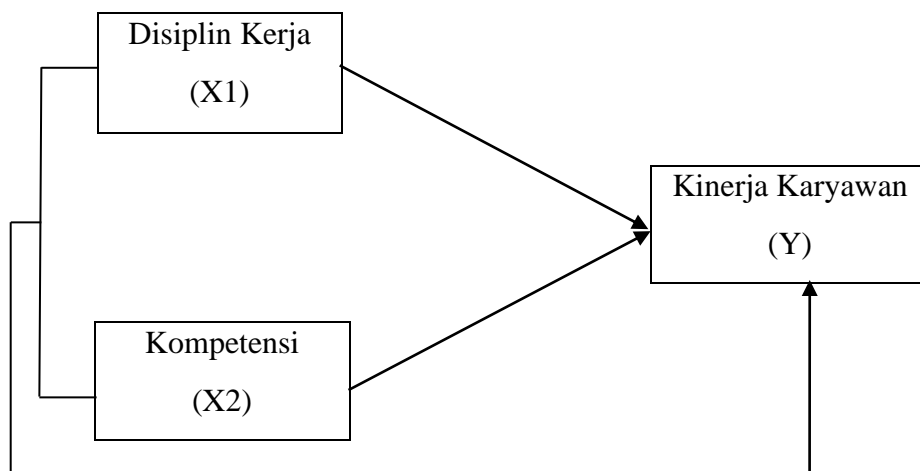


ISSN 2458-0341 DOAJ	<i>Incentive Toward Employee Performance At Pt Sianjur Resort, A Housing Developer Of Oma Deli Medan, Indonesia</i>	<i>analyzed using multiple linear regression analysis.</i>	<i>toward employee performance.</i>
------------------------	---	--	-------------------------------------

Sumber : Data Sekunder

### 2.3. Kerangka Berpikir

Berdasarkan fenomena yang telah di jelaskan di latar belakang masalah, teori-teori beberapa ahli serta di dukung penelitian terdahulu yang menjelaskan disiplin kerja dan kompetensi memengaruhi kinerja karyawan, maka disusun sebuah kerangka berpikir sebagai berikut :



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

Sumber : Penulis, 2020

### 2.4. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, berikut hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini, yaitu :

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa di Batam.

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa di Batam.

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa di Batam.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu bertujuan dari populasi ataupun sampel yang dipilih dapat menghasilkan data terstruktur sehingga data dapat di ubah menjadi angka. Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berdasarkan sifat *positivisme*, menggunakan instrumen penelitian serta untuk meneliti populasi atau sampel dengan tujuan menguji hipotesis yang telah di rumuskan. (Cantika & Fetty, 2020).

Metode pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah dengan memakai metode *survey*. Teknik pengumpulan data yang di perlukan yaitu dengan kuesioner berupa *Google Form* yang di bagikan kepada responden yaitu karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa di Batam selain kuesioner juga menggunakan observasi. Penelitian ini menguji pengaruh variabel independen secara parsial maupun secara simultan terhadap variabel dependen.

#### **3.2. Operasional Variabel Penelitian**

Dalam menyusun penelitian ini penulis menggunakan 2 jenis variabel yaitu variabel independen dan juga variabel dependen.

### **3.2.1. Variabel Independen**

Variabel independen atau di sebut juga variabel bebas adalah variabel yang digunakan dalam memengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independen disimbolkan dengan  $X_1$  untuk Disiplin kerja dan  $X_2$  untuk kompetensi.

#### **3.2.1.1. Disiplin Kerja**

Indikator dari variabel disiplin kerja menurut Masyjui dalam (Sudarmanto, 2014) yaitu :

1. Ketepatan Waktu
2. Menggunakan Peralatan Kantor dengan Baik
3. Tanggung Jawab Tinggi
4. Ketaatan terhadap aturan kantor

#### **3.2.1.2. Kompetensi**

Adapun indikator kompetensi menurut Gordon dalam (Sutrisno, 2017:204) yaitu :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
2. Pemahaman (*Understanding*)
3. Kemampuan/Keterampilan (*Skill*)
4. Nilai (*Value*)
5. Sikap (*Attitude*)
6. Minat (*Interest*)

### **3.2.2. Variabel Dependen**

Variabel dependen sering disebut variabel terikat. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja karyawan disimbolkan dengan Y.

### 3.2.2.1. Kinerja Karyawan

Indikator dalam menilai Kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2017:75) dalam bukunya yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

**Tabel 3.1** Operasional Variabel

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah perilaku mematuhi peraturan tertulis dan tidak tertulis, dan disiplin kerja di gunakan seorang pimpinan, sebagai alat untuk membuat karyawannya senantiasa sukarela dan sadar dalam melaksanakan segala peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketepatan Waktu</li> <li>2. Menggunkana Peralatan Kantor dengan Baik</li> <li>3. Tanggung Jawab Tinggi</li> <li>4. Ketaatan terhadap aturan kantor</li> </ol>	<i>Likert</i>
Kompetensi (X2)	Kompetensi adalah kemampuan karyawan dalam hal sikap, keterampilan dan pengetahuan dalam mengerjakan tanggungjawabnya dengan harapan membantu keefektifan dan keefisiensi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)</li> <li>2. Pemahaman (<i>Understanding</i>)</li> <li>3. Kemampuan/ Keterampilan (<i>Skill</i>)</li> <li>4. Nilai (<i>Value</i>)</li> <li>5. Sikap (<i>Attitude</i>)</li> </ol>	<i>Likert</i>

	perusahaan dalam memperoleh tujuan.	6. Minat ( <i>Interest</i> )	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah sebuah prestasi dari hasil pekerjaan dan proses dari pelaksanaan tugas dan tanggungjawab yang dilakukan karyawan di perusahaan dengan waktu dan tempat secara terencana.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	<i>Likert</i>

Sumber : Data Sekunder, 2020

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Berdasarkan data jumlah keseluruhan karyawan yang diberikan Human Resources Department (HRD) PT. Ramayana Lestari Sentosa di Batam, populasi dalam penelitian ini sebanyak 103 orang karyawan pada bulan November 2020.

#### 3.3.2. Sampel

Karena populasi relatif kecil pada penelitian ini yaitu berjumlah 103 orang karyawan, maka penulis menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan metode *sampling jenuh* dimana besarnya sampel menggunakan semua populasi yang ada diperusahaan.

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Data yang di kumpulkan terdiri dari 2 sumber yaitu data primer serta sekunder. Data primer merupakan data atau keterangan yang di ambil langsung

tanpa perantara sedangkan data sekunder di dapatkan dengan perantara. Berikut teknik dalam mengumpulkan 2 sumber data tersebut :

a. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data primer dengan membagikan lembaran pernyataan atau pertanyaan ke responden agar memperoleh tanggapan guna menguji hipotesis terhadap penelitian yang di lakukan oleh penulis. Penyusunan kuesioner menggunakan skala *Likert* yang berguna dalam mengukur sikap, tanggapan serta sudut pandang responden mengenai fenomena yang ada. (Sugiyono, 2012: 93). Dalam penelitian ini kusioner berupa *google form* di bagikan kepada respon PT Ramayana Lestari Sentosa di Batam dan aplikasi SPSS versi 25 di gunakan sebagai alat pengujian untuk pemungutan data dari kuesioner. Dengan menggunakan Skala Likert, variabel yang ingin diukur dipaparkan menjadi indikator variabel yaitu berguna untuk acuan agar instrumen berupa pernyataan atau pertanyaan dapat di susun.

**Tabel 3.2** Skala Likert

<b>Pernyataan</b>	<b>Simbol</b>	<b>Bobot/Penilaian</b>
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : (Sugiyono, 2012)

b. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data primer dengan pemeriksaan langsung terhadap obyek penelitian.

c. Dokumen

Dokumen adalah teknik pengumpulan data sekunder yang sejumlah besar di dapatkan dari HR dan SPV PT Ramayana Lestari Sentosa di Batam, baik berupa data penjualan, data penilaian karyawan, profil perusahaan dan data lainnya.

d. Kajian Teori

Kajian teori adalah teknik pengumpulan data sekunder yang di dapatkan dengan melakukan studi pustaka terhadap referensi dari jurnal, buku, serta skripsi senior yang sesuai dengan judul penelitian penulis.

### **3.5. Metode Analisis Data**

#### **3.5.1. Uji Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif adalah proses menganalisis data dengan pendeskripsian data yang sudah terhimpun dengan tidak merumuskan sebuah kesimpulan (Sugiyono, 2012: 147). Dalam statistik deskriptif data di sampaikan bisa berbentuk diagram lingkaran, grafik, tabel, perhitungan berupa median, mean, modus, persentase serta perhitungan data yang di sebar menggunakan perhitungan *average* (Sanusi, 2011).

Untuk mengolah data uji deskriptif dilakukan dengan mengelompokan data berdasarkan variabel dengan menggunakan program SPSS versi 25, data yang terkumpul diuji untuk menganalisis hubungan antara pengaruh dari variabel independen dan dependen yang diambil oleh penulis.



### 3.5.2 Uji Kualitas Instrumen

#### 3.5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu tes yang berguna melihat validnya alat ukur dalam mengukur sesuatu yang harus di ukur (Jakni, 2016). Signifikan koefisien korelasi pada taraf 0,05 untuk menentukan valid atau tidaknya sebuah alat ukur yang digunakan adalah ketika item mempunyai korelasi signifikan terhadap skor dari keseluruhan jumlah item (Wibowo, 2012). Dalam melakukan uji validasi penulis menggunakan bantuan Aplikasi perangkat lunak yaitu SPSS versi 25. Range validitas di jelaskan dengan tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.3** Range Validitas

<b>Interval Koefisien Korelasi</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,80 – 1,000	Sangat Kuat / Sangat Tinggi
0,60 – 0,799	Kuat / Tinggi
0,40 – 0,599	Cukup Kuat / Cukup Tinggi
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

**Sumber:** (Sugiyono, 2015)

Menurut (Sujarweni, 2014), berikut dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas dari pernyataan yaitu :

1. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (uji dua sisi menggunakan sig 0,050), dapat di simpulkan bahwa item dari pernyataan dapat di terima atau valid karena mempunyai korelasi yang signifikan terhadap skor jumlah dari item tersebut.

2. Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (uji dua sisi menggunakan sig 0,050) dapat di simpulkan bahwa item dari pernyataan ditolak atau tidak valid karena tidak mempunyai korelasi signifikan terhadap skor jumlah dari item tersebut.

Berikut rumus dari Uji validitas dengan teknik korelasi *Pearson Product Moment* :

**Rumus 3.1** *Pearson Product Moment*

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

**Sumber:** (Wibowo, 2012)

Keterangan :

$r$  = koefisien korelasi *r pearson*

$n$  = jumlah sampel

$x$  = variabel bebas

$y$  = variabel terikat

### 3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Penggunaan uji reliabilitas di perlukan dari masa ke masa untuk mengukur sesuatu hal dengan konsisten. Uji reliabilitas adalah parameter kestabilan dan konsistensi responden dalam menanggapi suatu pernyataan atau pertanyaan yang berkaitan dengan item dari variabel yang disusun dalam bentuk berupa kuesioner (Sujarweni, 2014: 85). Menurut (Wibowo, 2012) Reliabilitas adalah indeks yang memperlihatkan sampai mana alat ukur menunjukkan bisa dipercaya atau tidak.

Dalam melakukan uji reliabilitas penulis menggunakan bantuan Aplikasi perangkat lunak yaitu SPSS versi 25. Berikut rumus untuk mencari nilai reliabilitas dengan metode yaitu *Cronbach's Alpha* :

**Rumus 3.2.** Cronbach's Alpha

$$r_{II} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum ab^2}{at^2} \right]$$

**Sumber:** (Sujarweni, 2014: 87)

Keterangan :

r = koefisien reliabilitas (*cronbach alpha*)

k = jumlah item pernyataan

$\sum ab^2$  = total varian item pernyataan

$at^2$  = total varian

Tolak ukur diterima atau tidaknya sebuah data reliabel yaitu apabila *Cronbach's alpha* > 0,60 maka di terima reliabilitasnya, nilai yang lebih kecil dari 0,60 ditafsir kurangnya reliabilitas, untuk nilai di angka 0,70 dapat diterima dan nilai lebih besar 0,8 ditafsir bagus (Wibowo, 2012) . Berikut kriteria indeks dari koefisien reliabilitas yaitu :

**Tabel 3.4** Indeks Koefisien Reliabilitas

a)

No	Nilai Interval	Kriteria
1	< 0,20	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Tinggi
5	0,80 – 1,000	Sangat Tinggi

**Sumber:** (Wibowo, 2012: 91)

### **3.6.3 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.6.3.1. Uji Normalitas Data**

Uji normalitas menurut (Priyatno, 2012: 144), adalah tes yang bertujuan agar mengetahui terdistribusi normal atau tidaknya nilai residual. Nilai dari residual yang terdistribusi normal memperlihatkan bahwa model regresi yang dimilikinya baik. Uji normalitas di tes terhadap nilai residual tidak terhadap masing-masing variabel.

Dalam melakukan uji normalitas penulis menggunakan bantuan Aplikasi perangkat lunak yaitu SPSS versi 25. Hasil dari input didalam SPSS akan menunjukkan hasil output seperti histogram dan P-P Plot, model di katakan normal apabila melihat kurva pada histogram berbentuk lonceng (*bell-shaped*) dan pada diagram Normal P-P plot regression terdapat titik-titik disekitar garis lalu menyebar, serta nilai sig Kolmogrov-Smirnov  $> 0,05$ . (Wibowo, 2012: 69).

#### **3.6.3.2. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolineartias berfungsi untuk melihat terdapat atau tidaknya kolerasi antara variabel independen dalam model regresi liner berganda. Metode VIF dan Tolerance bertujuan untuk mengetahui indikasi multikolinearitas. Kriteria yang dijadikan pedoman yaitu  $VIF < 10$ , maka dinyatakan tidak ada indikasi dari multikolineartias pada variabel bebasnya. Apabila nilai *tolerance*  $> 0,10$  dapat di katakan tidak terjadi multikolineartias (Wibowo, 2012). Dalam melakukan uji multikolinearitas penulis menggunakan bantuan Aplikasi perangkat lunak yaitu SPSS versi 25. Berikut kesimpulan untuk mengetahui terdapat atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi :

- a. Apabila  $VIF > 10$ , dapat di simpulkan terdapat gejala multikolinieritas.
- b. Apabila  $VIF < 10$ , dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas.
- c. Apabila  $Tolerance < 0,10$ , dapat disimpulkan terdapat gejala multikolinieritas.
- d. Apabila  $Tolerance > 0,10$ , dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas.

### **3.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut (Ghozali, 2018: 137) Uji heterokedastisitas merupakan tes yang diperlukan dalam menilai ada kesamaan atau tidaknya antar varian dari residual. Apabila varian residual berdistribusi tidak berubah, maka disebut homoskedastisitas dan apabila berubah disebut heteroskedastisitas. Dalam melakukan uji heteroskedastisitas penulis menggunakan bantuan Aplikasi perangkat lunak yaitu SPSS versi 25.

Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas yang dipergunakan yaitu uji *Glejser* dengan mengolerasikan nilai absolut residual nya dengan variabel independen masing-masing. Apabila hasil nilai probabilitasnya mempunyai nilai signifikan besar dari nilai alphanya yaitu 0,05 (nilai probabilitas > nilai alpha 0,05), dapat di katakan model tidak mengalami heteroskedastisitas. (Wibowo, 2012)

### 3.6.4 Uji Pengaruh

#### 3.6.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah pengujian dari satu variabel terikat yang dihubungkan dengan dua atau lebih variabel bebas (Sanusi, 2011). Kesimpulan dari pendapat ahli tersebut yaitu regresi linier berganda adalah analisis regresi linier yang menambahkan variabel independen menjadi dua atau lebih dari yang sebelumnya. Dalam melakukan uji analisis regresi linear berganda penulis menggunakan bantuan aplikasi perangkat lunak yaitu SPSS versi 25. Berikut rumus dari persamaan garis regresi yang melibatkan 1 variabel dependen dan 2 variabel independen :

#### Rumus 3.3 Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 \dots\dots + b_n x_n$$

**Sumber:** (Sanusi, 2011)

Dimana:

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

a = Nilai konstanta

b = Nilai koefisien regresi

$x_1$  = variabel bebas  $X_1$  (Disiplin kerja)

$x_2$  = variabel bebas  $X_2$  (Kompetensi)

#### 3.6.4.2. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan besarnya nilai positif dari pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dan analisis ini menjelaskan proporsi variasi yang ada di dalam variabel dependen yang di jelaskan variabel independen (lebih dari satu variabel)

secara bersamaan (Sanusi, 2011). Nilai koefisien determinasi mempunyai range antara 0 sampai 1. Nilai *adjusted R<sup>2</sup>* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen amat terbatas. Tampilan di program SPSS ditunjukkan dengan melihat besarnya Adjusted R<sup>2</sup> pada tampilan model summary. Dalam penelitian ini dapat diketahui seberapa besar pengaruh variabel disiplin kerja, kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa di Batam secara parsial maupun simultan.

**Tabel 3.5** Pedoman Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2012: 184)

Nilai koefisien yang mendekati 1 berarti variabel bebas memberi hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat. Umumnya koefisien determinasi untuk data silang (*cross section*) relatif rendah karena variasi yang besar antara masing-masing penelitian, untuk data runtun waktu biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Dalam pengujian koefisien determinasi penulis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.

### **3.6.5. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis dapat di tes menggunakan tingkat signifikan atau probabilitas dari tingkat sebuah kepercayaan (Wibowo, 2012: 124). Pengujian hipotesis

bertujuan untuk pengujian sementara dari keabsahan pernyataan statistik serta membuatnya dalam keputusan menolak ataupun menerima keabsahan tersebut yang akan dirumuskan dalam hipotesis berdasarkan data empiris. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05. Dalam pengujian uji hipotesis penulis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.

#### **3.6.5.1. Uji t (Parsial)**

Uji t digunakan dalam pengujian seberapa signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan  $\alpha$  yaitu 0,05 atau dengan asumsi nilai variabel independen lainnya adalah konstan.

**Rumus 3.4.** Uji-t

$$t = \frac{R\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-R^2}}$$

Sumber: (Wibowo, 2012: 138)

**Rumusan Hipotesis :**

1. H<sub>0</sub> : Disiplin Kerja dan Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa di Batam.
2. H<sub>a</sub> : Disiplin Kerja dan Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa di Batam.

Kriteria penilaian uji t menurut (Sanusi, 2011) yaitu :

1. Ketika t hitung lebih tinggi dari tabel dengan nilai signifikan lebih rendah dari 0,05, dapat di simpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, dapat di



putuskan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh pada variabel dependen secara parsial.

2. Ketika  $t$  hitung lebih rendah dari  $t$  tabel dengan nilai signifikan lebih tinggi dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, kesimpulannya adalah variabel independen tidak mempunyai pengaruh pada variabel dependen secara parsial.

### 3.6.5.2. Uji f (Simultan)

Uji hipotesis secara simultan di gunakan untuk melihat terdapat atau tidaknya pengaruh secara simultan variabel independen yang di uji ke dalam model statistik terhadap variabel dependen.

#### Rumus 3.5. Uji-F

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2 / k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sumber : (Priyatno, 2012)

#### Rumusan Hipotesis :

1.  $H_0$  : Disiplin Kerja dan Kompetensi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa di Batam.
2.  $H_1$  : Disiplin Kerja dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa di Batam.

Pengaruh signifikan atau tidaknya secara bersamaan variabel independen terhadap variabel dependen dapat di lihat menggunakan *probability*  $\alpha$  sebesar

0,05. Kriteria penilaian uji F agar mengetahui H0 dan H1 diterima atau ditolak menurut (Sanusi, 2011), apabila :

1. Ketika F hitung > F tabel, dengan nilai signifikan < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima.
2. Ketika F hitung < F tabel, dengan nilai signifikan > 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak.

### 3.7. Lokasi dan Periode Penelitian

#### 3.7.1. Lokasi Penelitian

Obyek penelitian ini adalah PT Ramayana Lestari Sentosa di Batam yang berlokasi di dua tempat yaitu Ramayana Jodoh di Jl. Jodoh Marina Centre dan Ramayana Panbil di *Panbil Mall* Jl. Kawasan Komersil Muka Kuning.

#### 3.7.2. Jadwal Penelitian

Penelitian dilakukan lebih kurang selama 5 bulan, dimulai dari bulan September 2020 sampai selesainya penulisan Skripsi ini yaitu di bulan Januari 2021.

**Tabel 3.6** Jadwal Penelitian

Kegiatan	Sept-20	Okt-20				Nov-20				Des-20				Jan-21				
	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Penentuan Judul																		
Bab I Pendahuluan																		
Bab II Tinjauan Pustaka																		
Bab III Metode Penelitian																		

