PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASL SHIPYARD INDONESIA

SKRIPSI

Oleh:

RAHMI SYAHYUTIA PUTRI
150910277

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM

TAHUN 2021

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASL SHIPYARD INDONESIA

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana

Oleh:
Rahmi Syahyutia Putri

150910277

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan di bawah ini saya:

Nama	: Rahmi Syahyutia Putri
NPM	: 150910277
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi	: Manajemen

Menyatakan bahwa **"Skripsi"** yang saya buat dengan judul:

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASL SHIPYARD INDONESIA

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 dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 26 Januari 2021

Rahmi Syahyutia Putri
150910277

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASL SHIPYARD INDONESIA

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh:
Rahmi Syahyutia Putri
150910277

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini

Batam, 25 Januari 2021

Wasiman S.E., M.M
Pembimbing

UPB
Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi akan selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya agar kinerjanya memuaskan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan memenuhi target perusahaan dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan jika kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan. Oleh karena itu, dilakukan penelitian terhadap kinerja karyawan PT ASL Shipyard Indonesia. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi dan disiplin kerja. Rancangan penelitian ini menggunakan rancangan penelitian yang disusun guna menghasilkan gambaran yang sistematis mengenai informasi ilmiah yang bersumber dari subjek atau objek penelitian. Kajian deskriptif ini akan menitikberatkan pada penjelasan sistematis tentang fakta-fakta yang didapat pada saat penelitian dilakukan. Setelah data diolah melalui metode analisis data, laporan skripsi ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kompetensi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh sebesar 65,7%, selain itu 34,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human Resources (HR) is an important factor in an organization. Every organization will always improve the quality of its resources so that its performance is satisfactory. Good employee performance with a high work ethic will help the company meet the company's targets and help the company earn profits, whereas if the employee's performance decreases and is bad it will be detrimental to the company. Therefore, a research was conducted on the performance of the employees of PT ASL Shipyard Indonesia. There are several factors that affect employee performance, namely competence and work discipline. This research design uses a research design arranged in order to produce a systematic description of scientific information sourced from the subject or object of research. This descriptive study will focus on a systematic explanation of the facts that have been obtained when the research was carried out. After the data is processed through data analysis methods, this thesis report has shown that the competency and work discipline variables have a positive and significant effect on employee performance. The influence of employee performance which is influenced by competence and work discipline has an effect of 65.7%, besides that the remaining 34.4% is influenced by other variables.

Keywords: Competence, Work Discipline and Employee Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Segala Puji dan syukur atas kehadirat 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.

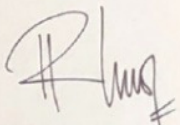
Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan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

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam
2. Bapak Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si. selaku Dekan Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli, S.Kom.,M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam
4. Bapak Dr. Wasiman, S.E., M.M. selaku pembimbing skripsi
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam
6. Kedua orang tua dan keluarga besar yang turut memberikan motivasi, doa dan pengorbanannya kepada penulis.
7. PT ASL Shipyard Indonesia yang turut membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Bapak Mitchell Mantiri S.E selaku Manager PT ASL Shipyard Indonesia yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di perusahaan yang penulis teliti.
9. Sahabat tercinta Ivanka Winnika Putri, Rayes Bagus S.Kom, Randy Perdana S.M, Vivi Yendrita S.Hum, Mutiara Andriani, Angela Tiurma Anggriani S.Ak, Rudy Satria, Leonardo Khang S.M, yang selalu memberikan motivasi, dorongan, semangat dan berbagi ilmu kepada penulis.

10. Orang terdekat Satria Abdul Majid, S.M yang selalu meluangkan waktunya, mengingatkan penulis untuk beribadah, menghibur penulis dan memberikan semangat kepada penulis.
11. Adek Vanesa Amelia dan Sonia yang membuat penulis tertawa dan bersemangat.
12. Kakak tercinta Elka Minalti S.Pd. dan Herinawati S.E yang selalu memberikan penulis motivasi dan semangat.
13. Kerabat-kerabat terdekat dan seperjuangan di Universitas Putera Batam.

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak. Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufiknya, Amin.

Batam, 27 Januari 2021



Rahmi Syahyutia Putri

UPB
Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL ..... **i**
HALAMAN JUDUL ..... **ii**
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS ..... **iii**
HALAMAN PENGESAHAN ..... Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK ..... **v**
ABSTRACT ..... **vi**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
DAFTAR ISI ..... **ix**
DAFTAR TABEL ..... **xii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xiii**
DAFTAR RUMUS ..... **xiv**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1. Latar Belakang Masalah 1
1.2. Identifikasi Masalah 10
1.3. Batasan Masalah 10
1.4. Rumusan Masalah 11
1.5. Tujuan Penelitian 11
1.6. Manfaat Penelitian 11
1.6.1. Manfaat Teoritis 11
1.6.2. Manfaat Praktis 12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA **13**
2.1. Kinerja Karyawan 13
2.1.1. Definisi Kinerja Karyawan 13
2.1.2. Tujuan Kinerja Karyawan 13
2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 14
2.1.4. Indikator Kinerja Karyawan 15
2.2. Kompetensi Kerja 15
2.2.1. Definisi Kompetensi Kerja 15
2.2.2. Manfaat Kompetensi Kerja 17
2.2.3. Indikator Kompetensi Kerja 18

2.3. Disiplin Kerja 19
2.3.1. DefinisiDisiplin Kerja 19
2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja 20
2.3.3. Indikator Disiplin Kerja 21
2.4. Penelitian Terdahulu 22
2.5. Kerangka Pemikiran 24
2.6. Hipotesis 25
BAB III METODE PENELITIAN 28
3.1. Desain Penelitian 28
3.2. Defenisi Operasional Variabel 28
3.2.1. Variabel Independen/Variabel Bebas (X) 29
3.2.2. Variabel Dependen/Variabel Terikat (Y) 30
3.3. Populasi dan Sampel 32
3.3.1. Populasi 32
3.3.2. Sampel 33
3.4. Teknik Pengumpulan Data 34
3.5. Teknik Analisis Data 35
3.5.1. Analisis Deskriptif 35
3.5.2. Uji Kualitas Data 37
3.5.3. Uji Asumsi Klasik 39
3.5.4. Uji Pengaruh 40
3.5.5. Uji Hipotesis 42
3.5.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian 42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 44
4.1. Profil Responden 44
4.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 44
4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 45
4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 45
4.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 46
4.2. Hasil Penelitian 47
4.2.1. Analisis Deskriptif 47
4.2.2. Hasil Uji Kualitas Data 53

4.2.3. Hasil Uji Asumsi Klasik 55
4.2.4. Uji Pengaruh 59
4.2.5. Hasil Uji Hipotesis 60
4.3. Pembahasan..... 63
4.3.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan 63
4.3.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... 64
4.3.3. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan... 64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 66
5.1. Kesimpulan 66
5.2. Saran 67
DAFTAR PUSTAKA 68
LAMPIRAN 69
Lampiran 1. Pendukung Penelitian
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian
Lampiran 3. Tabulasi Responden
Lampiran 4. Hasil Pengolahan Data Kuesioner
Lampiran 5. Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 6. Surat Permohonan Izin Penelitian Putera Batam

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT ASL Shipyard Indonesia 5
Tabel 1.2 Kompetensi Karyawan PT ASL Shipyard Indonesia 7
Tabel 1.3 Data Keterlambatan Karyawan PT ASL Shipyard Indonesia
Dari Bulan Oktober 2019-Maret 2020 8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 22
Tabel 3.1 Operasional Variabel 31
Tabel 3.2 Data Karyawan PT ASL Shipyard Indonesia 32
Tabel 3.3 Skala Likert 35
Tabel 3.4 Kriteria Analisis Deskriptif 36
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian 43
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Usia 44
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 45
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan 46
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja 46
Tabel 4.5 Kriteria Analisis Deskriptif 48
Tabel 4.6 Variabel Kompetensi (X_1) 48
Tabel 4.7 Variabel Disiplin Kerja 50
Tabel 4.8 Variabel Kinerja Karyawan 51
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas 53
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas 54
Tabel 4.11 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov 57
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolonieritas 57
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas 58
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 59
Tabel 4.15 Hasil Uji Determinasi (R^2) 60
Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial 61
Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan 62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT ASL Shipyard Indonesia Tahun 2019 6
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 25
Gambar 4.1 Grafik Histogram 55
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Data P-Plot 56

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rumus Slovin..... 33
Rumus 3.2 Rentang Skala 36
Rumus 3.3 Koefisiensi Korelasi Pearson *Product Moment* 37
Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda 41

UPB
Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini, perkembangan ekonomi menciptakan persaingan yang kuat antar perusahaan. Perekonomian dunia sekarang ini yang memiliki gangguan akan membawa dampak bagi perusahaan atau organisasi, ini memaksa setiap perusahaan atau industri berupaya meningkatkan persaingan dalam pasar, baik dalam negeri maupun luar negeri, agar dapat bertahan dan bersaing dalam perekonomian global sekarang ini.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi akan selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya agar kinerjanya memuaskan. Peningkatan kualitas tersebut juga merupakan salah satu upaya untuk menjadikan karyawan lebih termotivasi dan jelas arah tujuan yang ingin dicapai. Sumber daya manusia juga memiliki peran penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan kombinasi antara tenaga, fisik, ide, bakat, pengetahuan, kreatifitas keterampilan dan kedisiplinan yang dibutuhkan untuk menggerakan perusahaan. Patut disadari bahwa karyawan merupakan sumber daya langsung yang terlibat dalam menjalankan kegiatan perusahaan.Setiap bagian ataupun divisi di dalam suatu perusahaan harus dapat mengelola dan mengoptimalkan SDM yang ada.

Pengelolaan SDM tidak terlepas dari karyawan yang ada pada perusahaan yang nantinya diharapkan dapat mewujudkan apa yang menjadi tujuan dari perusahaan tersebut. Karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan yang

mempunyai peran strategis di dalam organisasi perusahaan. Karyawan dapat bertindak sebagai perencana, pengawas serta pengendali aktivitas pada perusahaan. Organisasi membutuhkan faktor SDM yang handal baik sebagai pemimpin ataupun karyawan pada tingkat tugas dan pengawasan sebagai penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sangat penting di dalam organisasi perusahaan karena SDM merupakan pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga karyawan yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. SDM dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula (Prayogi, 2019:665).

Masalah tentang kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi karena mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Karena itu, memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Samsuddin, 2018:75). Keberhasilan perusahaan apabila terjalin kerjasama antara pimpinan dan karyawan yang dapat dilakukan melalui pengawasan dan pengaturan pekerjaan agar mempermudah tujuan yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun

dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Mengelola kinerja agar proses kinerja dapat berjalan dengan baik, untuk itu perlu memperhatikan beberapa aspek penting, diantaranya kompetensi manajerial. Kesalahan yang sering terjadi adalah menempatkan seseorang pada jabatan strategis yang tidak memiliki kompetensi seperti konseptual (Edison, 2016:191).

Menurut (Edison,2016:142), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan *(knowledge)*, keahlian *(skill)* dan sikap *(attitude).* Kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja dituntut oleh pekerjaan tersebut. Selain kompetensi, disiplin kerja merupakan salah satu variabel penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, oleh sebab itu disiplin sangat penting dalam sistem organisasi yang bertujuan untuk meminimalisir kesalahan, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan pemborosan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut (Hasibuan, 2012:193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya dan tanpa adanya disiplin kerja maka segala kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan akan mendatangkan hasil yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan

tujuan perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya rencana perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Rivai, 2015:221), menyatakan bahwa dengan displin kerja yang tinggi, maka dapat memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika pegawai memiliki disiplin kerja maka pegawai akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri karena kedisiplinan dapat membentuk diri dan membuat keberhasilan dalam bekerja.

PT ASL Shipyard Indonesia adalah perusahaan yang tergabung dalam ASL Marine Group, pada dasarnya PT ASL Shipyard Indonesia adalah salah satu perusahaan galangan kapal terbesar di Indonesia yang bergerak di bidang jasa pembangunan, perbaikan dan konversi kapal yang berlokasi di Batam. Dipandu oleh visinya untuk menjadi pemain terkemuka di sektor kelautan, ASL Marine Group melakukan aktivitas pemecah kapal pada tahun 1986 sebelum merambah ke pembuatan kapal dan perbaikan kapal. Kapal tersebut berhasil membangun tongkang dan tunda pertamanya masing-masing pada tahun 1988 dan 1990.

PT ASL Shipyard Indonesia, dalam menghadapi persaingan yang semakin pesat dan terbuka, perusahaan ini membutuhkan SDM yang berkualitas khususnya kinerja karyawan. Melalui kinerja karyawan yang meningkat maka efektivitas dan produktivitas perusahaan akan meningkat dan dibutuhkan kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri. Bagaimanapun juga, dalam persaingan global saat ini, para manajer diwajibkan memiliki kemampuan yang baik dalam membuat rencana strategis yang benar. Sebab, rencana strategis merupakan indikator utama dari segala indikator yang ada. Langkah selanjutnya adalah proses

implementasi dan penilaian. Penilaian yang dilakukan adalah untuk mengukur sejauh mana indikator dicapai, inilah yang disebut dengan penilaian kinerja (Edison, 2016:190).

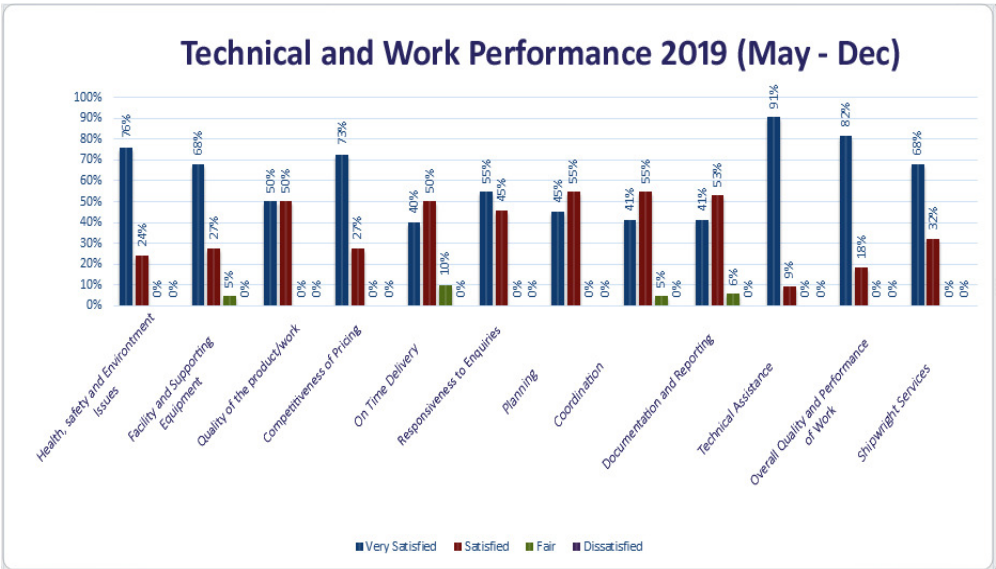
Berdasarkan pengamatan awal terhadap karyawan PT ASL Shipyard Indonesia, didapatkan data mengenai kinerja karyawan PT ASL Shipyard yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT ASL Shipyard Indonesia

Penilaian Kinerja Karyawan	Keterangan
Masalah Kesehatan, Keselamatan dan lingkungan	4
Fasilitas dan perlengkapan pendukung	4
Kualitas produk / pekerjaan:	
- Pekerjaan Baja	4
- Mekanis	4
- Kelistrikan	4
- Perpipaan	4
- Pelestarian Kapal	4
Daya saing harga	4
Pengiriman tepat waktu	2
Pelayanan terhadap pelanggan	3
Perencanaan dan Koordinasi	3
Bantuan Teknis	4
Dokumen dan Laporan	3
Kualitas keseluruhan dan kinerja teknis dan pekerjaan yang diberikan	4
Layanan Pembuat Kapal	5

Sumber: PT ASL Shipyard Indonesia, 2021

Berdasarkan tabel di atas penilaian kinerja yang dilakukan PT ASL Shipyard Indonesia, ada lima kategori penilaian yaitu katagori Sangat Baik (5), Baik (4), Standar (3), di bawah standar (2) dan Buruk (1). Kelima katagori ini yang menjadi tolak ukur penilaian PT ASL Shipyard Indonesia. Sehingga dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja karyawan PT ASL Shipyard Indonesia masih belum optimal. Untuk lebih jelasnya, peneliti melampirkan data laporan kinerja karyawan yang dapat kita lihat dalam gambar di bawah ini:



Gambar 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT ASL Shipyard Indonesia Tahun 2019
Sumber: PT ASL Shipyard Indonesia, 2021

Berdasarkan gambar di atas dapat kita jelaskan bahwa pada tahun 2019, masih terdapat beberapa kekurangan dari standar kerja yang sudah ditentukan, seperti kinerja karyawan di bidang pengiriman yaitu diangka 50%, selain itu kinerja karyawan dibidang pelayanan diperoleh 55%, juga masih terdapat kekurangan, di bidang perencanaan dan koordinasi di peroleh 55% juga dinilai masih standar. Kemudian di bagian dokumen dan laporan juga standar, dimana hasil kerjanya yaitu 53% dari standar yang telah ditetapkan yaitu 100% masih kurang baik sehingga perlu diperhatikan kembali.

Untuk mengetahui penyebab masih kurangnya kinerja karyawan, penulis melakukan wawancara kepada HRD PT ASL Shipyard dan diperoleh informasi bahwa, kinerja karyawan dalam pengiriman masih dinilai standar dan kurang, hal ini dikarenakan dari segi pengiriman sering tidak tepat waktu, sehingga banyak konsumen yang mengeluh karena keterlambatan pengiriman, pelayanan *customer service* sudah cukup baik tetapi kendala tersebut di bagian lapangan yang

kinerjanya lambat sehingga pelayanan yang diberikan kurang maksimal. Selain itu perencaan dan koordinasi dilakukan 2 minggu sebelum kapal masuk hal tersebut sudah sesuai standar dari perusahaan, dan untuk karyawan yang menangani dokumen dan laporan sering terjadi masalah yaitu kesalahan dalam penulisan laporan di mana karyawan kurang teliti sehingga sering terjadinya komplein. Fenomena yang terjadi seperti sering terjadinya komplain dari konsumen menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Hal ini karena kurangnya kompetensi dan kedisiplinan karyawan. Untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki karyawan, penulis memperoleh data dari perusahaan mengenai tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan PT ASL Shipyard Indonesia, di mana hasil tersebut dapat kita lihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.2 Kompetensi Karyawan PT ASL Shipyard Indonesia

No	Dimensi	Aktual (%)	Standar (%)
1	Sikap Terhadap Pekerjaan	66%	> 75%
2	Keahlian Karyawan	71%	> 75%
3	Pengetahuan Karyawan	75%	> 75%
Rata-Rata		**70,6%**	**< 75%**

Sumber: PT ASL Shipyard Indonesia, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa kompetensi karyawan PT ASL Shipyard Indonesia masih terdapat kekurangan, di mana sikap karyawan terhadap pekerjaan, keahlian karyawan, dan pengetahuan karyawan terhadap pekerjaan yaitu 70,6%, persentase tersebut masih dinilai kurang dari standar yang telah ditentukan perusahaan yaitu >75%.

Terdapat beberapa masalah mengenai kompetensi di mana sikap karyawan terhadap pekerjaan masih kurang, kekurangan tersebut dari segi waktu, karyawan sering melalaikan pekerjaan. Masih terdapat karyawan yang kurang teliti dalam melakukan pekerjaan. Pihak perusahaan sering menerima komplain dari konsumen

untuk pekerjaan kapal baik *repair*, conversi maupun *new bandling* sering terlambat sehingga dan tidak tepat waktu, padahal pekerjaan tersebut dilakukan oleh karyawan yang kompeten di bidangnya tetapi karyawan sering melalaikan pekerjaannya. Untuk mengembangkan kompetensi karyawan, PT ASL Shipyard, sering mengadakan pelatihan kerja kepada karyawan yang gunanya untuk mengembangkan kompetensi kerja karyawannya baik dari pengetahuan, skill dan sikap untuk memperoleh kinerja karyawan yang optimal, tetapi masih adanya beberapa karyawan yang kurang mengikutinya karena kurangnya kepedulian karyawan terhadap pekerjaannya dikarenakan kurangnya kedisiplinan karyawan.

Rasa disiplin kerja karyawan yang sebaik-baiknya itu harus di tanamkan dalam diri setiap karyawan, sebaliknya bukan atas paksaan atau tuntutan semata tetapi didasarkan atas kesadaran diri. Kedisiplinan karyawan yang belum optimal dapat dilihat dari sikap karyawan yang cenderung kurang giat dalam melakukan pekerjaannya dan banyaknya karyawan yang tidak paham dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Padahal sudah tertera jelas tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan sehingga berdampak pada rendahnya kinerja karyawan.

Penulis melakukan wawancara dengan staff administrasi untuk mengetahui permasalahan mengenai disiplin kerja terlihat dari absensi karyawan. Hasil tersebut dapat kita lihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.3 Data Keterlambatan Karyawan PT ASL Shipyard Indonesia Dari Bulan Oktober 2019-Maret 2020

Bulan	Karyawan Yang Terlambat	Jumlah Karyawan Keseluruhan	Persentase
Oktober	10 Orang	181	5,53%

November	8 Orang	181	4,42%
Desember	8 Orang	181	4,42%
Januari	13 Orang	181	7,18%
Februari	9 Orang	181	4,97%
Maret	5 Orang	181	2,76%

Sumber: Bagian Administrasi PT ASL Shipyard Indonesia (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat di lihat bahwa kedisiplinan karyawan masih kurang baik. Hal ini terlihat dari masih banyaknya karyawan yang telat datang ke kantor setiap bulannya. Selain itu, informasi yang penulis temukan di mana masih terdapat karyawan yang merokok di jam-jam kerja dan beberapa karyawan kebanyakan istirahat di jam bekerja. Sehingga dapat diartikan bahwa kedisiplinan karyawan PT ASL Shipyard masih belum optimal.

Kedisiplinan karyawan merupakan hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan lagi karena ketidakdisiplinan karyawan dapat menyebabkan pekerjaan atau tugas-tugas menjadi terbengkalai dan tidak tepat waktu. Walau sudah dilakukan pembinaan, teguran serta pemotongan gaji terhadap karyawan yang terlambat dan lalai diwaktu bekerja, selalu ada saja karyawan yang datang terlambat dan lalai dalam bekerja.

Kinerja yang baik tidak akan dihasilkan tanpa adanya komitmen organisasi dan disiplin kerja yang mendukung berjalannya organisasi itu sendiri. Kompetensi dan kedisiplinan seorang karyawan yang optimal merupakan awal yang sangat penting bagi terciptanya kinerja yang bagus di perusahaan. Dari uraian latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang mengukur Kinerja Karyawan maka penulis mengambil judul **"Pengaruh Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ASL Shipyard Indonesia".**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pengamatan dilapangan dapat diidentifikasi beberapa masalah untuk meningkatkan Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan PT ASL Shipyard Indonesia belum optimal, di mana tingginya keluhan konsumen karena keterlambatan pengiriman, pelayanan konsumen, perencanaan dan koordinasi serta keluhan dalam perbuatan laporan dan dokumen.
2. Kompetensi karyawan masih di bawah standar yang ditentukan dinilai dari sikap karyawan terhadap pekerjaan masih kurang, masih ada karyawan kurang mengikuti program pelatihan kompetensi dari perusahaan dan karyawan sering melalaikan pekerjaan sehingga sering mendapatkan komplein dari konsumen
3. Kurangnya kedisiplinan karyawan dilhat dari banyaknya karyawan yang terlambat datang ke kantor, selain itu masih terdapat karyawan yang merokok di jam bekerja dan beberapa karyawan yang istirahat pada jam bekerja yang menyebabkan pekerjaan dan tugas-tugas menjadi terbengkalai dan tidak tepat waktu.

1.3. Batasan Masalah

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan dalam perusahaan. Namun, dalam pembahasan masalah akan dibatasi agar tidak meluas dan menimbulkan penyimpangan. Peneliti akan membatasi masalah pada Kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan subjek karyawan PT ASL Shipyard Indonesia. Penelitian ini dilakukan dari bulan Oktober 2020 hingga Desember 2020.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT ASL Shipyard Indonesia?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT ASL Shipyard Indonesia?
3. Apakah kompetensi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT ASL Shipyard Indonesia?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ASL Shipyard Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ASL Shipyard Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja dan disiplin kerjaterhadap kinerja karyawan pada PT ASL Shipyard Indonesia.

1.6. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini penulis berharap dapat memberikan manfaat baik berdasarkan teoritis maupun praktis.

1.6.1. Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya terkait denganKinerja Karyawan.
2. Mengetahui pentingnya pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan seperti kompetensi kerja dan disiplin kerja.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi PT ASL Shipyard Indonesia

   Diharapkan penelitian ini dapat memberi suatu masukan berbagai pihak khususnyakompetensi kerja dan disiplin kerja dalam hal ini PT ASL Shipyard Indonesia dapat meningkatkan Kinerja Karyawan yang lebih.

2. Bagi Universitas Putera Batam

   Sebagai bahan referensi dan informasi bagi mahasiswa lain yang ingin melakukan peneliti lebih lanjut terutama yang berhubungan dengan pemasaran terhadap Kinerja Karyawan.

UPB
Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

2.1.1. Definisi Kinerja Karyawan

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah *performance.* Istilah *performance* sering diindonesiakan sebagai performa atau dikenal sebagai kinerja. Uji Menurut (Mangkunegara, 2011:67), kinerja adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Edison, 2016:190), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu. Keberhasilan perusahaan apabila terjalin kerjasama antara pimpinan dan karyawan yang dapat dilakukan melalui pengawasan dan pengaturan pekerjaan agar mempermudah tujuan yang telah ditentukan.

Bersarkan definisi dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan, kinerja adalah perilaku yang ditampilkan sebagai hasil yang diperoleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan selama periode tertentu.

2.1.2. Tujuan Kinerja Karyawan

Dalam penilaian kinerja tidak hanya menilai hasil kerja fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang. Menurut (Fahmi, 2017:231), adapun tujuan kinerja karyawan yaitu, sebagai berikut:

1. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi
2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja
3. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan
4. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka
5. Mengembangkan hubungan yang konstruksi dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun
6. Memberikan suatu keranga kerja bagi kesepakatan sasaran sebagaimana dieskpresikan dalam target dan standar kerja

2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya yaitu faktor kemampuan *(ability)* dan faktor motivasi *(motivation)* seperti yang di jelaskan (Hamali, 2018:115) yaitu, sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

   Kemampuan *(ability)* karyawan secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas *(knowledge + skill)*, artinya karyawan memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka karyawan akan mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

   Motivasi terbentuk dari sikap *(attitude)* seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi

2.1.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Samsuddin, 2018:91), kinerja karyawan terdiri dari beberapa indikator yaitu, sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja, tingkat yang dihasilkan dan jumlah yang dihasilkan.
2. Kualitas, tingkat kualitas dari output yang dihasilkan karyawan dilihat dari tingkat pekerjaan yang baik dan tingkat kesalahan yang dilakukan.
3. Waktu hasil kerja, berkaitan dengan sesuai atau tidak waktu penyelesaian pekerjaan dan dengan target yang telah direncanakan.
4. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam kurun waktu tertentu.
5. Kemampuan, kompetensi yang dimiliki oleh karyawan yang diukur dari tingkat kompetensi dan macam yang dimiliki.

2.2. Kompetensi Kerja

2.2.1. Definisi Kompetensi Kerja

Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam bidang kerja tertentu diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang

dipersyaratkan. Oleh karenanya perusahaan dapat mencapai keberhasilan apabila didukung pegawai yang berkompetensi tinggi.

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut kemampuan *(knowledge)*, keahlian *(skill)* dan sikap *(attitude)* (Edison, 2016:142). Menurut Boulter, Delziel dan Hill dalam (Sutrisno, 2016:203), mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Keterampilan adalah hal-hal yang orang bisa lakukan dengan baik. Sedangkan menurut (Wibowo, 2017:271), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap. Kunci dari keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia yang kompeten sebagai variabel yang mempunyai pengaruh sangat besar dan menentukan maju atau tidaknya perusahaan.

Dari defenisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karateristik individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang menghasilkan pekerjaan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Kunci dari keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia yang kompeten sebagai variabel yang mempunyai pengaruh sangat besar dan menentukan maju atau tidaknya perusahaan.

2.2.2. Manfaat Kompetensi Kerja

Kompetensi begitu penting dalam dunia usaha sebagai dasar perekrutan *(recruitment)* pegawai. Bahkan beberapa pakar menyatakan IQ yang tinggi belum tentu menjamin suatu keberhasilan karena hasil IQ lebih banyak ke arah "kecenderungan". Begitu pentingnya kompetensi membuat sistem perkembangannya bagi setiap perusahaan atau organisasi yang ingin sukses wajib dan harus dilakukan seluas-luasnya, lebih-lebih pada perusahaan modern. Adapun dasar dalam konsep atau pengembangan sistem berbasis kompetensi menurut (Edison, 2016: 145) adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan yang spesifik

   Pelatihan-pelatihan diarahkan secara spesifik sesuai dengan bidang yang ditanganinya, misalnya seorang resepsionis sebuah hotel dilatih bagaimana cara ia melayani pelanggan dan cara ia menerima panggilan telepon. Masing-masing cara ada standarnya. Bagi yang belum memenuhi standar, ia akan dilatih secara terus-menerus sampai memiliki kompetensi dari seluruh cara dan standar yang ada di bagiannya. Selain itu, pelatihan berbasis kompetensi mengajarkan perilaku-perilaku positif, seperti keramahan dan kesopanan.

2. Dasar rekrutmen

   Penerimaan pegawai yang selama ini lebih didasarkan pada surat keterangan tentang pengalaman dan keahlian diubah ke arah penilaian berbasis kompetensi, misalnya penilaian terhadap calon teknisi. Ia harus mampu menunjukkan keahliannya melakukan perbaikan sesuai dengan standar dan waktu yang dipersyaratkan. Tentunya penilaian ini akan berbeda untuk calon

manajer. Manajer dituntut untuk memahami kompetensi teknis, konseptual, dan kepemimpinan.

3. Pengukuran kinerja

   Standar kompetensi dapat dijadikan indikator untuk penilaian kinerja, misalnya dalam mengukur hasil dengan pertanyaan, apakah hasil telah diselesaikan dengan baik. Sebaliknya, jika "tidak", berarti kinerjanya kurang, dan ini dapat menjadi umpan balik *(feedback)* untuk meningkatkan kompetensi

4. Dasar penghargaan

   Dengan adanya penilaian berbasis kompetensi dan kinerja, maka dapat dijadikan sebagai salah satu acuan di dalam memberikan penghargaan, dan atau mengaitkannya pada poin kompetensi.

2.2.3. Indikator Kompetensi Kerja

Menurut (Edison, 2016: 145), terdapat beberapa indikator dari kompetensi kerja, yaitu:

1 Pengetahuan *(Knowledge)*

   Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.

2 Keahlian *(Skill)*

   Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditangani dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan *(ability)* memiliki kemampuan *(ability)* memecahkan masalah dan menyelesaikan sesuatu dengan cepat dan efisien.

3 Sikap *(Attitude)*

Menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak.

2.3. Disiplin Kerja

2.3.1. DefinisiDisiplin Kerja

Kedisiplinan adalah fungsi keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang didapat. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut (Hamali, 2018:214), disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin dan tindakan ini dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Menurut (Hasibuan, 2012:193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2016:86), Disiplin merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai

disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Berdasarkan defenisi di atas dapat diperoleh kesimpulan disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan yang sudah ditetapkan oleh instansi atau organisasi dan norma-norma soal yang berlaku.

2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada suatu perusahaan di mana karyawan untuk patuh dan taat terhadap peraturan, perintah dan norma-norma yang berlaku. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Menurut (Sutrisno, 2016:89), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu, sebagai berikut:

1. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

   Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku jika karyawan merasa dapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya terhadap perusahaan
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan perusahaan

   Semua karyawan akan memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplinnya.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

   Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat di perlukan ketika ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

   Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

   Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik

7. Diciptakan kebisasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

   Menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin seperti saling menghormati, melontarkan pujian, sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, dan memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja.

2.3.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2016:94), disiplin kerja terdiri dari beberapa indikator yaitu, sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

   Seperti jam masuk, jam pulang dan jam istirahat

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

   Seperti kepatuhan cara berpakaian, sopan santun/tingkah laku

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam perusahaan

   Seperti bertingkah laku, kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan

4. Taat terhadap peraturan lain yang tidak boleh selama di dalam organisasi Seperti norma-norma yang berlaku

2.4. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya akan memberikan gambaran tentang pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Manik dan Syafrina (2018) Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Vol. 11 No. 1 Maret 2018	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau	1. Kompetensi 2. Kinerja	1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dosen sekolah tinggi ilmu ekonomi 2. Nilai *Rsquare* sebesar 0,541 hal ini berarti kompetensi memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja sebesar 54,1%, sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian
2	Pratama dan Dihan (2017) Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi Vol. 8 No. 2 Oktober 2017	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	1. Komitmen Organisasi 2. Disiplin kerja 3. Kinerja 4. Kepuasan kerja	1. Komitmen organisasional, disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan 2. Komitmen organisasional dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan 3. Komitmen organisasional dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

				4. Komitmen organisasional dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan 5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 6. Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan 7. Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan
3	Kristanti dan Lestari (2019) Jurnal Nusamba Vol 4 No. 2 Oktober 2019	Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri)	1. Disiplin kerja 2. Motivasi 3. Kinerja karyawan	1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4	Iskandar, (2019) Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 8 No. 2 Desember 2019	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa untuk Mensukseskan Penyaluran Dana Desa di Desa Sungai Guntung Tengah Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu	1. Kompensasi 2. Disiplin kerja 3. Kinerja	1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5	Safriatna, (2020) Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan Vol. 4 No. 3 Juli 2020	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Di Kabupaten Bima	1. Pelatihan 2. Kompensasi 3. Disiplin 4. Kinerja	1. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan 4. Pelatihan, kompensasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

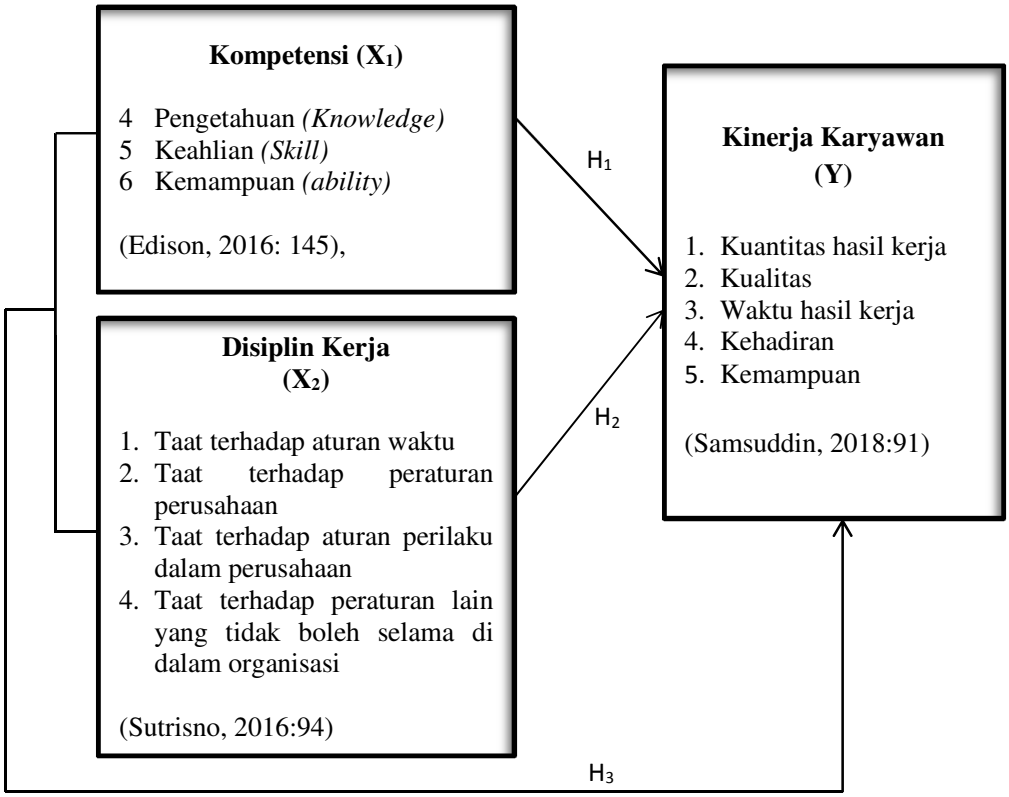
6	Rosmaini dan Tanjung (2019) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 2 No. 1 Maret 2019	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	1. Kompetensi 2. Motivasi 3. Kepuasan Kerja 4. Kinerja Pegawai	1. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai 2. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai 3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai 4. Kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
7	Prayogi, (2019) Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 6 No. 2 2019	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi	1. Kompetensi 2. Disiplin kerja 3. Kinerja Pegawai	1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai 2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai 3. Kompetensi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
8	Sulistiadi, (2019) Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 9 No.1 October 2019	*The Effect of Discipline, Organizational Commitment and Work Environment to Gain Teacher Performance in Paud*	1. Disiplin 2. Komitmen organisasi 3. Lingkungan kerja 4. Kinerja guru	1. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru 2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru 3. Lingkungan berpengaruh terhadap kinerja guru 4. Disiplin, komitmen organisasi dan lingkungan berpengaruh terhadap kinerja guru
9	Ridwansyah, (2018) *Junior Scientific Researcher Vol 4 No 1 November 2018*	*The Analysis of the Influence of Motivation, Competence, and Incentive Toward Employee Performance at PT Sianjur Resort, a Housing Developer of Oma Deli Medan, Indonesia*	1. Motivasi 2. Kompetensi 3. Insentif 4. Kinerja karyawan	1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan 4. Motivasi, kompetensi dan Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, 2021

2.5. Kerangka Pemikiran

Menurut Kurniawan (2014:56), kerangka pemikiran merupakan suatu alur yang menggambarkan proses riset secara keseluruhan. Kerangka pemikiran merupakan miniatur riset, maka dari itu penyusunan harus disajikan secara lengkap

namun ringkas.Dengan demikian dapat menggambarkan tentang risetdengan melihat kerangka pemikiran.Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas yaitu Kompetensi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan(Y) sebagai variabel terikat.



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran
Sumber: Data diolah, 2021

2.6. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

H_1: Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT ASL Shipyard Indonesia

H_2: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawanpada PT ASL Shipyard Indonesia

H_3: Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT ASL Shipyard Indonesia.

UPB
Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Menurut (Kurniawan, 2014:67), desain penelitian adalah suatu pedoman kerja penelitian agar dapat berjalan efektif dan efisien. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016:14), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan .untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Di dalam penelitian kuantitatif ini digunakan dua jenis variabel, yaitu variabel independennya (bebas) adalah Kompetensi (X_1), Disiplin (X_2), dan variabel dependennya (terikat) adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.2. Defenisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2016:38), definisi variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diperlajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen dan variabel dependen. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

3.2.1. Variabel Independen/Variabel Bebas (X)

Menurut (Sugiyono,2016:39), Variabel Independen/Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

3.2.1.1. Kompetensi Kerja(X_1)

Kompetensi adalah karateristik individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang menghasilkan pekerjaan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Edison, 2016: 145), terdapat beberapa indikator dari kompetensi kerja, yaitu:

1 Pengetahuan *(Knowledge)*

Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.

2 Keahlian *(Skill)*

Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditangani dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan *(ability)* memiliki kemampuan *(ability)* memecahkan masalah dan menyelesaikan sesuatu dengan cepat dan efisien.

3 Sikap *(Attitude)*

Menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak.

3.2.1.2. Disiplin Kerja (X_2)

Disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan yang sudah ditetapkan oleh instansi atau organisasi dan norma-norma soal yang berlaku.

Menurut (Sutrisno, 2016:94), disiplin kerja terdiri dari beberapa indikator yaitu, sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

   Seperti jam masuk, jam pulang dan jam istirahat

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

   Seperti kepatuhan cara berpakaian, sopan santun/tingkah laku

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam perusahaan

   Seperti bertingkah laku, kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan

4. Taat terhadap peraturan lain yang tidak boleh selama di dalam organisasi

   Seperti norma-norma yang berlaku

3.2.2. Variabel Dependen/Variabel Terikat (Y)

Menurut (Sugiyono,2016:39), Variabel Dependen/Variabel Terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

3.2.2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah perilaku yang ditampilkan sebagai hasil yang diperoleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan selama periode tertentu.

Menurut (Edison, 2016:195), untuk mencapai dan menilai kinerja, dapat diukut dari beberapa indikator yaitu, sebagai berikut:

1. Target, indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas, Elemen penting karena, kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas kerja
3. Waktu penyelesaian, berkaitan dengan sesuai atau tidak waktu penyelesaian pekerjaan dan dengan target yang telah direncanakan
4. Taat asas, mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator Variabel	Skala Ukur
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah perilaku yang ditampilkan sebagai hasil yang diperoleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan selama periode tertentu.	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Waktu hasil kerja 4. Kehadiran 5. Kemampuan (Samsuddin, 2018:91)	Likert
Kompetensi Kerja (X_1)	Kompetensi adalah karateristik individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang menghasilkan pekerjaan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.	1. Pengetahuan *(Knowledge)* 2. Keahlian *(Skill)* 3. Sikap *(Attitude)* (Edison, 2016:145)	Likert

Lanjutan Tabel 3.1 Operasional Variabel

Disiplin Kerja (X_2)	Disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan yang sudah ditetapkan oleh instansi atau organisasi dan norma-norma soal yang berlaku.	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam perusahaan 4. Taat terhadap peraturan lain yang tidak boleh selama di dalam organisasi (Sutrisno, 2016:94)	Likert

Sumber: Data diolah, 2021

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80), populasi adalah adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari PT ASL Shipyard Indonesiayang berjumlah 181 orang.

Tabel 3.2 Data Karyawan PT ASL Shipyard Indonesia

No	Departemen	Jumlah Pegawai
1	*Ship Repair (Production)*	20
2	*Human Resource*	6
3	*Commercial*	13
4	*Marketing & CS*	5
5	*Purchasing*	8
6	*Logistic*	3
7	*Safety*	12
8	*Admin Officer*	12
9	*AOM*	8

Lanjutan Tabel 3.2 Data Karyawan PT ASL Shipyard Indonesia

10	*New Building & Engineering*	12
11	*Time Keeping*	7
12	*Store*	12
13	*Accounting*	10
14	*Technical* • *Steel Work* • *Mechanical* • *Electrical* • *Piping* • *Hull Preservation*	50
15	*Cleaning Service*	3
Jumlah		**181**

Sumber: PT ASL Shipyard Indonesia, 2021

3.3.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian misal karena terbatasnya dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah secara *random sampling* yaitu penambilan sampel dilakukan secara acak. Jumlah sampel dalam penelitian ini diketahui dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat error 5%. Maka ukuran sampel adalah:

$$n = \frac{\mathbf{N}}{\mathbf{1 + N.\, e^2}}$$

Rumus 3.1. Rumus Slovin

Sumber: (Sugiyono, 2016:81)

Keterangan :

n = Besaran Sampel

N = Besaran Populasi

e = Nilai Kritis

Maka diperoleh sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{\mathrm{N}}{1 + \mathrm{N}.\,\mathrm{e}^2}$$

$$n = \frac{181}{1 + 181(0.05)^2}$$

n =124,6

Berdasarkan perhitungan di atas, jumlah sampel dalam penelitian ini di yaitu 124,6 jika dibulatkan menjadi 125. Sehingga jumlah responden yang dijadikan sampel sebanyak 125 orang.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data sebagai bahan penelitian yang digunakan beberapa metode sebagai berikut:

1. Pengamatan Langsung (Observasi)

   Dalam hal ini penulis melakukan pengamatan langsung terhadap unit-unit yang ada hubungannya dengan objek yang diselidiki dan mengadakan pencatatan-pencatatan tentang aktivitas Karyawan PT ASL Shipyard Indonesia.

2. Wawancara

   Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

3. Studi Pustaka

   Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, *literature*, jurnal-jurnal, referensi *website* yang berkaitan

dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

4. Kuesioner

Dalam hal ini penulis menyebarkan daftar pertanyaan dan penyebaran kuesioner kepada responden yaitu Karyawan PT ASL Shipyard Indonesia. Skala pengukuran kuesioner ini menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. (Sugiyono, 2016: 93) Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa antara lain:

Tabel 3.3 Skala Likert

No	Jenis Jawaban	Bobot
1	SS= Sangat Setuju	5
2	S= Setuju	4
3	KS= Kurang Setuju	3
4	TS= Tidak Setuju	2
5	STS= Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016: 93)

3.5. Teknik Analisis Data

3.5.1. Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2016:147), statistik deskriptif adalah statistik yang di gunakan dalam menganalisis data dengan mendeskripsikan/menggambarkan data

yang sudah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa memiliki maksud membuat kesimpulan yang berlaku pada generalisasi.

Analisis ini bertujuan untuk menjabarkan tingkah laku data sesuai kelompok data yang saling memiliki hubungan. Penelitian ini dilakukan dengan mengelompokkan data bersumber dari variabel data dalam menjawab hipotesis deskriptif sesuai dengan masalah penelitian.

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Rumus 3.2. Rentang Skala
Sumber: (Sugiyono, 2016:147)

Keterangan:

RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah alternatif jawaban per item

Berdasarkan rumus diatas maka rentang skala dalam penelitian ini dapat dihitung sebagai berikut:

a. Skor terendah = Bobot terendah x jumlah sampel = 1 x 125 = 125
b. Skor tertinggi = Bobot tertinggi x jumlah sampel = 5 x 125 = 625

Setelah itu baru dapat kita mencari rentang skalanya dengan cara sebagai berikut:

$$RS = \frac{125(5-1)}{5} = 100$$

Jadi, rentang skala untuk setiap kriteria adalah 100. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.4. Kriteria Analisis Deskriptif

No	Nilai Interval	Kriteria
1	125 – 225	Sangat Tidak Baik
2	226 – 325	Tidak Baik
3	326 – 425	Cukup
4	426 – 525	Baik
5	526 – 625	Sangat Baik

Sumber: Data diolah, 2021

3.5.2. Uji Kualitas Data

3.5.2.1. Uji Validitas

Menurut (Kurniawan, 2014:89), uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keabsahan sautu alat ukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya data. Data dapat dikatakan valid bila pertanyaan kuesioner dapat mengungkapkan suatu yang diukur dengan melakukan uji signifikan.Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} jika lebih besar dari r_{Tabel}maka indikator dinyatakan valid dan sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{Tabel}maka indikator dinyatakan tidak valid. Pengujian ini menggunakan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan di nyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan di nyatakan tidak valid.

Adapun rumus dari pada korelasi pearson adalah sebaai berikut:

$$r = \frac{n\sum XY - \left(\sum X\right)\left(\sum Y\right)}{\sqrt{\left(n\sum (X)^2 - (\sum X)^2\right)\left(n\sum (Y)^2 - (\sum Y)^2\right)}}$$

Rumus 3.3 Koefisiensi Korelasi Pearson *Product Moment*
Sumber: (Wibowo, 2017: 77)

Keterangan:

r = Koefisien korelasi Pearson

X = Skor item pertanyaan

Y = Skor total item pertanyaan

N = Jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba instrument

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut (Kurniawan, 2014:102), uji reliabilitas yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui konsistensi dan kestabilan suatu alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat dihandalkan. Pengujian dengan menggunakan SPSS versi 24.Alat ukur dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* >0.6.

Dalam (Wibowo, 2012:53) menyatakan bahwa nilai yang kurang dari 0,6 dianggap reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0,7 dapat diterima dan nilai di atas 0,8 dianggap baik.

Tabel 3.5 Reliabilitas

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 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber: Wibowo (2017: 53)

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1. Uji Normalitas

Menurut (Kurniawan, 2014:156), uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut.

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya serta menunjukkan distribusi normal,maka model regresi memenuhi persyaratan normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal atau grafik histogram, serta menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi persyaratan normalitas.

Adapun kriteria data berdistribusi normal atau tidak berdasarkan Uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

1. Angka signifikansi Uji Kolmogorov-Smirnov Sig. > 0,05 menunjukkan data berdistribusi normal.
2. Angka signifikansi Uji Kolmogorov-Smirnov Sig. < 0,05 menunjukkan data tidak berdistribusi normal.

3.5.3.2. Uji Multikolonieritas

Menurut (Kurniawan, 2014:157), uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya atau tidak terjadinya korelasi di antara variabel independen. Untuk menguji multikolonieritas yang harus dilakukan yaitu dengan membandingkan nilai suatu toleransi *(tolerance value)* dan nilai *variance inflation*

factor (VIF) dengan nilai yang di syaratkan yaitu nilai toleransi > 0.01 dan VIF< 10.

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Kurniawan, 2014:156), uji heteroskedastisitas adalahuntuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians variabel dalam model tidak sama.Heteroskedastisitas tidak terjadi apabila nilai koefisien regresidari masing – masing variabel bebas dalam model regresi ini tidak signifikansecara statisik. Mendeteksi ada atau tidak heteroskedastisitas yang dilakukandengan cara melihat hasil dari nilai signifikansi regresi apabila lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan apabila lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Konsekuensi heteroskedastisitas dalam model regresi adalah penaksiran yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun dalam sampel besar. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat adanya kasus heteroskedastisitas adalah dengan memperhatikan *plot* dari sebaran residual (*ZRESID) dan variabel yang diprediksikan (*ZPRED). Jika sebaran titik-titik dalam *plot* tidak menunjukkan adanya suatu pola tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model terbebas dari asumsi heteroskedastisitas.

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut (Kurniawan, 2014:194), analisis regresi berganda merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara

variabel-variabel bebas (X_1 dan X_2) dengan variabel terikat (Y). Model regresi dinyatakan dalam persamaan:

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e}$$

Rumus 3.4. Regresi Linear Berganda
Sumber: (Kurniawan, 2014:194)

Keterangan :

Y : KinerjaKaryawan

a : Konstanta

b_1 : Koefisien Kompetensi Kerja

b_2 : Koefisien Disiplin Kerja

X_1 : Kompetensi Kerja

X_2 : Disiplin Kerja

3.5.4.2. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berguna mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel indiependen.Jika nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat terbatas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Kurniawan, 2014: 185).

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas.Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

3.5.5. Uji Hipotesis

3.5.5.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) berguna untuk menguji pengaruh variabel *independent* apakah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* (Y) secara parsial. Kaedah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS versi 24 dengan tingkat signifikansi 5% adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan < 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berarti ada pengaruh antara variabel yang diuji.
2. Jika nilai signifikan > 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.

3.5.5.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, dengan batas toleransi kesalahan (*standart error)* 5% ($\alpha = 0.05$).

Kriteria pengujian :

1. $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ dan nilai Sign. < 0.05 = H_0 ditolak.
2. $F_{Hitung} < F_{Tabel}$ dan nilai Sign. > 0.05 = H_0 diterima.

3.5.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.5.6.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Karyawan PT ASL Shipyard Indonesia yang berlokasi di Jl. Brigadir Jenderal Katamso Km 19, Tj. Uncang, Kec. Batu Aji Kota Batam, Kepulauan Riau 29422.

3.5.6.2. Jadwal Penelitian

Tabel 3.5 Jadwal Penelitian

Kegiatan	**Waktu Penelitian**									
	Pertemuan									
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
Pengajuan judul	√									
Pencarian data awal		√								
Penyusunan penelitian			√							
Pembuatan kuisioner							√			
Penyebaran kuesioner							√			
Pengumpulan kuesioner								√		
Pengolahan data								√		
Penyelesaian skripsi										√

Sumber: Data diolah (2021)