

SKRIPSI
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN
KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN SABLON GARMENT SURABAYA



Disusun Oleh:
ACHMAD ANGGA S.F
01216063

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NAROTAMA
SURABAYA
2020

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Achmad Angga S.F
NIM : 01216063
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi saya berjudul:

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sablon Garment Surabaya adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.



Surabaya, 2020

Pembuat Pernyataan



(Achmad Angga S.F)

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN SABLON GARMENT SURABAYA

DIAJUKAN OLEH:

ACHMAD ANGGA S.F

01216063

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

DOSEN PEMBIMBING,



(Bayu Airiangga Putra, SE., MM)

TANGGAL ^{26/20}₂.....

KETUA PROGRAM STUDI MANAJEMEN,



(Agus Sukoto, ST., MM)

TANGGAL ^{26/20}₂.....

PENGESAHAN SKRIPSI

TELAH DIUJI DAN DIPERTAHANKAN
PADA HARI SABTU, TANGGAL 18 JANUARI 2020

Judul Skripsi:

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN SABLON GARMENT SURABAYA

Disusun Oleh : Achmad Angga S.F
NIM : 01216063
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Narotama Surabaya

Dihadapan Tim Penguji:

1. Drs. Ec.I Nyoman Sudapet, MM.

.....


2. Bayu Airangga Putra, SE., MM.

.....


3. Muchamad Arif, S.Pd., M.Pd.

.....


Surabaya, 2020

Yang menyatakan

(Achmad Angga S.F)

PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Narotama Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Achmad Angga S.F

NIM : 01216063

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Narotama Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah yang berjudul:

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sablon Garment Surabaya beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas *Royalti Noneksklusif* ini, Universitas Narotama berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 2020

Yang menyatakan

(Achmad Angga S.F)

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD SABLON GARMENT SURABAYA

Oleh:

Achmad Angga S.F

Dosen Pembimbing:

Bayu Airlangga Putra, SE., MM

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Sablon Garment Surabaya Dengan populasi 53 responden. Penelitian ini adalah kuantitatif dan pengumpulan data melalui kuesioner dan observasi. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan sablon garment surabaya menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Hasil uji $F_{78,231} > F_{tabel} = 2.79$ dengan tingkat signifikansi 0.000 secara bersamaan. Secara parsial disiplin kerja $4.697 > t_{tabel} 1.674$ berarti $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan nilai $sig \leq 0.05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompetensi 11.136 > $t_{tabel} 1.674$ Ini berarti $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan nilai $sig \leq 0.05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja, Kinerja Karyawan

The purpose of this study was to analyze the Effect of Work Discipline and Work Competence on Employee Performance in Surabaya Garment Screen Printing Company with a population of 53 respondents. This research was quantitative and collected data through questionnaires and observations. Analysis of the data used is the validity test, reliability test, classic assumption test, and multiple linear analysis test. The results showed that the effect of work discipline and work competence on the performance of Surabaya garment printing employees showed positive and significant results. Test results $F_{78,231} > F_{tables} = 2.79$ with a significance level of 0,000 simultaneously. Partially work discipline $4.697 > t_{table} 1.674$ means $t_{arithmetic} \geq t_{table}$ and $sig\ value \leq 0.05$, which means H_0 is rejected and H_a accepted accepted significant effect on employee performance and competence $11,136 > t_{table} 1,674$ This means $t_{arithmetic} \geq t_{table}$ and $sig\ nilai\ value 0.05$ means that H_0 is rejected and H_a accepted, a significant effect on employee performance has a significant effect on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Work Competence, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur serta penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat beserta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya hingga kepada umatnya yang senantiasa selalu berpegang teguh terhadap ajaran sunnahnya hingga akhir zaman ini.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyetujui penulis penyusunan skripsi dengan pembahasan yang lebih mendalam. Judul yang penulis ajukan adalah:

“ PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SABLON GARMENT SURABAYA ”

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis dengan senang hati menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunianya serta hikmat dalam menyelesaikan proposal skripsi ini dan penulis berdo'a agar skripsi di terima.
2. Ayah dan Ibu atas jasa-jasanya, pengorbanan, kesabaran, do'a, dan tidak pernah lelah dalam mendidik dan memberi cinta yang tulus dan ikhlas kepada penulis semenjak kecil.
3. Bapak BAYU AIRLANGGA PUTRA, SE,MM, selaku dosen Universitas Narotama Surabaya, dan juga dosen pembimbing bagi penulis.
4. Bapak DR.IR.H.SRI WIWOHO MUDJANARKO,ST.,MT.,IPM, selaku Rektor Universitas Narotama Surabaya.
5. Ibu DR. IR. RR. HERMIEN TRIDAYANTI, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Narotama Surabaya.
6. Bapak AGUS SUKOCO, ST., MM, selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Narotama Surabaya.
7. Bapak/Ibu dosen yang tidak mungkin saya sebut satu-persatu namanya, yang telah memberikan materi perkuliahan dari awal semester hingga saat ini.
8. Serta teman-teman dan sahabat yang sudah memberi semangat dan do'a nya.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya. Demi perbaikan selanjutnya, saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan senang hati.Akhirnya, hanya kepada Allah SWT penulis serahkan segalanya, mudah-mudahan dapat bermanfaat khususnya bagi penulis umumnya bagi kita semua.

Surabaya, 2020

Penulis

(Achmad Angga S.F)

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS... v	
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.1. Rumusan Masalah	3
1.2. Tujuan penelitian	3
1.3. Manfaat Penelitian	3
1.5. Batasan Masalah	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA	5
2.1 Penelitian Terdahulu	5
2.2 Kerangka Teori	11
2.2.1 Managemen Sumber Daya Manusia	11
2.2.2 Disiplin Kerja	12
2.2.3 Kompetensi Kerja	15
2.2.4 Kinerja Karyawan	18
2.3 Hubungan Antar Variabel	20
2.3.1 Hubungan Antara Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ...	20
2.3.2 Hubungan Antara Variabel Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	
.....	21
2.4 Kerangka Konsep Penelitian	22
2.5 Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1 Pendekatan Penelitian	23
3.2 Populasi	23

3.3 Jenis ,Sumber, Dan Teknik Pengambilan Data	23
3.3.1 Jenis Data	23
3.3.2 Sumber Data.....	23
3.3.3 Teknik Pengambilan Data	23
3.3.4 Skala Pengukuran	24
3.4 Variabel Penelitian Dan Definisi Oprasional	24
3.4.1 Variabel Penelitian	25
3.4.2 Desain Instrumen Penelitian	27
3.5 Teknik Analisis Data.....	28
3.5.1 Uji Validitas Dan Reabilitas	28
3.5.2 Uji Asumsi Klasik.....	29
3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda	30
3.6 Uji Hipotesis	30
3.6.1 Uji Parsial (Uji T)	30
3.6.2 Uji Simultan (Uji F).....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	32
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian.....	33
4.2.1 Profil Responden	33
4.2.2 Profil Jawaban Responden	34
4.3 Pengujian Intrumen Penelititan.....	38
4.3.1 Uji Validitas.....	39
4.3.2 Uji Reabilitas.....	41
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	41
4.4.1 Uji Normalitas.....	42
4.4.2 Uji Multikolineritas	43
4.4.3 Uji Heterokedastisitas	44
4.5 Analisis Data Dan Uji Hipotesis	46
4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda	46
4.5.2 Koefisien Determinasi.....	48
4.5.3 Uji t.....	48
4.5.4 Uji F	50

4.6 Pembahasan	51
4.6.1 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	51
4.6.2 Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	51
4.6.3 Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	51
BAB V PENUTUP	53
5.1 Kesimpulan	53
5.2 Saran	53
DAFTAR PUSTAKA.....	54
LAMPIRAN.....	56



DAFTAR TABEL

Tabel 1: Matrik Penelitian Terdahulu	5
Tabel 2: Distribusi Jenis Kelamin Responden	33
Tabel 3: Distribusi Umur Responden	33
Tabel 4: Interpretasi Rata-Rata Jawaban Responden	34
Tabel 5: Distribusi Frekuensi Item Variabel Disiplin Kerja (X1).....	34
Tabel 6: Distribusi Frekuensi Item Variabel Kompetensi Kerja (X2)	36
Tabel 7: Data Frekuensi Item kinerja Karyawan (Y)	37
Tabel 8: Hasil Uji Validitas Data	40
Tabel 9: Uji Reliabilitas Variabel.....	41
Tabel 10: Uji Distribusi Normal Kolmogorov Smirnov.....	43
Tabel 11: Uji Multikolinieritas.....	44
Tabel 12: Hasil Uji Heterokesiditas Glejser	46
Tabel 13: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	47
Tabel 14: Koefisien Determinasi.....	48
Tabel 15: Hasil Uji t	49
Tabel 16: Hasil Uji F	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1: Kerangka Konsep	22
Gambar 2: Salah Satu	32
Gambar 3: Uji Normalitas Grafik Normal Plot.....	42
Gambar 4: Hasil Uji HeterokesiditasScatterplot.....	45



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian.....	56
Lampiran 2: Data Rekapitulasi Jawaban Responden	59
Lampiran 3: Data Rekapitulasi Profil Responden.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 4: Frekuensi Profil Responden	59
Lampiran 5: Uji Validitas dan Reabilitas	60
Lampiran 6: Uji Asumsi Klasik (Normal Plot dan Kolmogorov-Smirnov)	61
Lampiran 7: Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas.....	63
Lampiran 8: Uji Regresi	64



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era modern saat ini kebutuhan akan sandang terutama kaos sangatlah penting bagi masyarakat. Kaos merupakan pakaian bagian atas yang dapat menunjang kepercayaan diri dari penggunanya, dengan model yang casual dan enak dipakai kaos menjadi pilihan utama masyarakat yang akan bepergian santai atau sekedar dipakai untuk dirumah. Kaos sendiri bisa diberi desain gambar yang unik sesuai selera dengan menggunakan jasa Sablon agar kaos tersebut terlihat lebih fashionable dan lebih menarik untuk dilihat tentunya. Kaos tidak hanya dapat dipakai oleh kaum pria tetapi wanita pun cocok untuk memakainya. Kaos sendiri didesain untuk memberikan kenyamanan kepada penggunanya dengan bahan kain yang menyerap keringat dan memberikan rasa dingin ketika digunakan dan juga kaos ataupun baju untuk komunitas atau klub dan sebagainya.

Bisnis sablon adalah bisnis yang sangat menjanjikan dan Sablon Garment Surabaya ini adalah UMKM yang bergerak Dibidang Jasa Konveksi. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1997. Awalnya perusahaan ini hanya melayani jasa sablon untuk segala jenis baju. Guna mengikuti perkembangan Fashion permintaan pelanggan maka sang pemilik Perusahaan mengembangkan usahanya dengan cara melayani jasa Bordir dan konveksi untuk membuka peluang usaha agar semakin luas . Pada tahun pertama perusahaan ini hanya memiliki 15 karyawan, saat ini total seluruh karyawan yang dimiliki oleh sablon garment surabaya yaitu 53 karyawan.

Sablon Garment Surabaya ini memiliki permasalahan dan selalu terulang dengan beriringnya waktu yaitu masalah dengan presensi kehadiran karyawan yang selalu mengalami keterlambatan datang dan tidak hadirnya karyawan dengan alasan secara tiba-tiba tanpa izin terlebih dahulu sebelum jam kerja dimulai. Dampak dari permasalahan tidak disiplinnya karyawan ini yaitu ke proyek baju yang sering terjadi keterlambatan dalam proses sablon maupun bordir maka semua itu sangat di khawatirkan dengan adanya pertanyaan (protes) dari pihak pelanggan. Bukan hanya itu perusahaan seperti ini pasti sangat beresiko dengan komplain dari pelanggan jika kaos yang di inginkan tidak sesuai dengan pesanan di awal.

Seperti halnya beda kontras Warna dan Beda bentuk desain, disini kompetensi karyawan sangat diperlukan bagi perusahaan sablon seperti ini, akan tetapi di perusahaan ini tidak semua pegawai yg ada bisa melakukan 2 posisi kerja yg ada disana, 28 di bagian

sablon dan sisanya di bagian proses bordir, jahit, dan yang sering terjadi disini pegawai sablon tidak bisa handle pekerjaan lainnya apa bila beberapa karyawan ada yang tidak masuk kerja dengan alasan secara tiba-tiba dan begitu juga sebaliknya karyawan dibagian bordir jahit juga tidak bisa handle karyawan dibidang lainya apabila ada yang absen dan dampaknya dengan keterlambatan pesanan pelanggan karna tidak disiplinnya pegawai yang berkompetensi dalam bidangnya. Menurut Latimer (2009), mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dan pekerjaan dan perilaku. Pengertian disiplin dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman.

Padahal sebenarnya menghukum seorang pegawai hanya merupakan sebagian dan persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan. Menurut Siagian dalam Sutrisno (2010:213). Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan pegawai, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada pegawai.

Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar pegawai dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran (Sutrisno, 2010). Kompetensi merujuk karakteristik yang menggambarkan karakteristik pribadi, motif, nilai-nilai, konsep diri, keahlian maupun pengetahuan seseorang yang memiliki kinerja yang superior unggul (superior performer) di lingkungan kerjanya (Spencer dan Spencer dalam Palan, 2007:6). Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalan tanpa meninggalkan aspek kemampuan kepribadian dan kemampuan sosial dalam melaksanakan tugas-tugasnya menurut Linawati dan Suhaji (2012). Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul :

“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN SABLON GARMENT SURABAYA”

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah kompetensi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah disiplin kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ?

1.2. Tujuan penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh parsial Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan Sablon garment Surabaya
2. Untuk menganalisis pengaruh parsial Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sablon garment Surabaya
3. Untuk menganalisis secara simultan pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan Sablon garment Surabaya

1.3. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak berkepentingan antara lain :

- a) Manfaat teoritis
 1. Sebagai sarana untuk menambah ilmu pengetahuan, wawasan dan pengalaman serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya mengenai pentingnya Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
 2. Dapat dijadikan sebagai bahan pembandingan penelitian di masa mendatang.
- b) Manfaat untuk terapan
 1. Bagi akademik, di harapkan penelitian ini bisa berguna untuk mempertimbangkan kebijakan demi mewujudkan tujuan yang ingin di capai.
 2. Bagi penulis memotivasi dan untuk mengembangkan pengetahuan untuk melakukan penelitian selanjutnya

3. Bagi pembaca sebagai salah satu referensi untuk membuka pikiran dan mengembangkan potensi yang dimiliki
4. Bagi penelitiselanjutnya. Hasil penelitian ini supaya bisa menambah dan memberikan masukan atau bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian yang lebih baik lagi.

1.5. Batasan Masalah

Penelitian Ini Penulis Memberikan Batasan Terhadap Penelitian Yang Berfokus Terhadap Masalah Sebagai Berikut :

- a) Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Sablon Garment. Yang Di Tujuan Hanya Pada karyawan sablon garment. Dan Tidak Ada Kaitanya Dengan Warga sekitar perusahaan.
- b) Pengukuran Kerja Pada Karyawan Sablon Garment ini Mencakup 2 variabel Yaitu : Disiplin kerja dan Kompetensi Maka Dari itu penelitian Ini Tidak Akan melebar Kemana – Mana Hal Yang Tidak Berkaitan Dengan Penelitian Ini. Tidak Di Perkenankan Di Bahas Dalam Penelitian Ini

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 1: Matrik Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Judul, Sumber	Variabel Peneliti	Hasil penelitian
1	<p>Peneliti: Chamariyah subijanto (2019) “ Pengaruh Gaya ke pemimpinan, Disiplin Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai ”(Studi pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan)</p> <p>MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik) Vol. 2 No. 3.juli 2019 ISSN 2612-2142</p>	<p>Gaya kepemimpinan (x1) Disiplin kerja (x2) Organizational Citizenship (Y)</p>	<p>1. Disiplin kerja dan OCB, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan OCB secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terbukti dan diterima.</p> <p>2. Dengan nilai t hitung masing-masing 5ndicato bebas yang mempunyai nilai signifikansi < 0.05. Maka apabila terjadi peningkatan pada masing-masing 5ndicato bebasnya,</p> <p>3. Menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama adalah sebesar 90,5%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 90,5% kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan OCB. Sedangkan sisanya 9,5%.</p>
2	<p>Ali Baba (2014) “Pengaruh kompetensi, Komunikasi Dan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros” Jurnal Ekonomi dan Keuangan – Volume 18, Nomor 4, Desember 2014. ISSN 1411 - 0393</p>	<p>Kompetensi (x1) Komunikasi (x2) Organisasi (x3) Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, atau semakin tinggi kompetensi yang di punyai oleh pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai</p> <p>2. Kompetensi memiliki nilai t sebesar (1,285), nilai koefisien B sebesar (0,881), dan tingkat signifikan sebesar 0,002. Hal ini menandakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif sebesar (88,1%) terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikan sebesar 0,002 artinya kompetensi berpengaruh</p>

			<p>positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi ini berarti bahwa 33,8% (100% - 66,2%) kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi maka kinerja karyawan akan meningkat</p>
3	<p>Niluh Made Herawati, L.D.G Dharma Saputra, L.G.A.N.Budiasih (2016)</p> <p>“Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin dan Kompetensi Pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan”</p> <p>E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.7 (2016): 1953-1980. ISSN : 2337-3067</p>	<p>Pengawasan pimpinan (x1)</p> <p>Disiplin (x2)</p> <p>Kompetensi pegawai (x3)</p> <p>Kinerja pegawai (y)</p>	<p>1. Semakin disiplin pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis 2 yang menyatakan bahwa disiplin pegawai memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai.</p> <p>meningkatkan kinerja pegawai.</p> <p>3. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin pegawai memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai dapat diterima. Hal ini berarti bahwa semakin disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas akan meningkatkan kinerja pegawai.</p> <p>Diterimanya hipotesis kedua ini</p> <p>4. Hipotesis ketiga menyatakan kompetensi pegawai berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Kompetensi yang merupakan karakteristik dasar seseorang berhubungan secara kausalitas antara pekerjaan dengan kinerja individu.</p> <p>Diterimanya hipotesis ketiga dalam penelitian ini mengandung arti bahwa kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan peningkatan kompetensi pegawai</p>
4	<p>Dian Permatasari, Syuhada Sufian (2019)</p> <p>“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja, Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi”</p>	<p>Motivasi kerja (x1)</p> <p>Kompetensi (x2)</p> <p>Beban kerja (x3)</p> <p>Kinerja pegawai (y)</p>	<p>1. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, beban kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan, disiplin kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan, disiplin kerja menguat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja tidak dapat</p>

	Jurnal Magisma Vol. 7 No. 1 – Tahun 2019. ISSN: 2337778X		memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan 2. Dari hasil output path coefficients menunjukkan nilai t-hitung < t-tabel yaitu $1,362 < 1,661$, nilai signifikansi sebesar $0,087 > 0,05$ dan dengan nilai koefisien positif 0,203, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ditolak. Dan Dari hasil output path coefficients menunjukkan nilai t-hitung > t-tabel yaitu $2,550 > 1,661$, nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$ dan dengan nilai koefisien positif 0,224, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai diterima
5	Steward V.hoke, Bernhard Tewel, Jacky, S.B Sumaraw (2018) “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” Jurnal EMBA Vol.6 No.1 Januari 2018, Hal.1-10. ISSN 2303-1174	Kompetensi (x1) Komitmen organisasi (x2) Kompensasi (x3) Kinerja karyawan (y)	1. Menunjukkan bahwa dari hasil uji F secara simultan variabel kompetensi, komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil uji t menunjukkan secara parsial hanya variabel komitmen organisasi dan kompensasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dengan demikian maka penulis menyimpulkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan komitmen organisasi dan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan 2. hipotesis secara parsial (Uji t), ditemukan bahwa variabel Kompetensi (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai hitung untuk variabel Kompetensi (X1) adalah sebesar sebesar 0,248 dengan nilai Sig. 0,805, maka dapat dijelaskan bahwa nilai thitung = 0,248 < ttabel = 2,012 dan nilai Sig. 0,805 > 0,05. Sehingga dari hasil tersebut didapati tidak ada pengaruh dari Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Marga Dwitaguna Manado
6	Jih-Hua Yang1, Shih-Chieh Fang1 & Ching-Ying Huang “The Mediating Role of Competency on	Competency (x1) Performance (y)	1. Menunjukkan bahwa ada pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja tugas. Juga, ada Efek penuh dari dua variabel mediator (Kompetensi profesional; Kompetensi teknis) dan efek parsial dari satu variabel mediator (Kompetensi inti) pada hubungan

	<p>the Relationship between Training and Task Performance: Applied Study in Pharmacists“</p> <p>International Journal of Business Administration Vol.8, No.7; 2017. http://ijba.sciedupress.com ISSN 1923-4007</p>		<p>antara variabel independen dan dependen</p> <p>2. Efek mediasi dari kompetensi profesional pada kinerja tugas memiliki signifikan ($\beta = .408, p < .001$). Hipotesis 2 juga didukung, karena kekuatan beta untuk pelatihan menurun ($\beta = .145, p < .005$) ketika kompetensi profesional dimasukkan tetapi tetap signifikan, menunjukkan mediasi parsial untuk kinerja</p>
7	<p>Tri herianto (2018) “The Effect Of Competence And Discipline On Work Motivation And Impact On Employee Performance Of Pratama Tax Office In Malang Utara”</p> <p>Management and Economics Journal (MEC-J) Vol 2 (3) December 2018. E-ISSN: 2598-9537 .</p>	<p>Competence (x1) Discipline (x2) Motivation (x3) Employee performance (y)</p>	<p>1. Kompetensi secara langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan dan, disiplin langsung berpengaruh pada kinerja karyawan. Kelima, motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Kompetensi secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja</p> <p>2. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Malang Utara melalui Motivasi Kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung dan signifikan dengan koefisien sebesar 0,693. Hasil dari efek tidak langsung ini menunjukkan nilai yang lebih besar dibandingkan dengan efek langsung yang juga signifikan (0,394). Ada efek langsung positif X1 pada Z pada koefisien beta 0,394 dan signifikan. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis H1 diterima</p>
8	<p>Peneliti : Donatus Adi Kurniawan</p> <p>“The Effect Of Competence And Motivation On Employee Performance Through Employees Capabilities on Pt. Binasinar amity” © International Journal of Research Science & Management, 5(5): May, 2018. ISSN: 2349-5197</p>	<p>Competence (x1) Motivasi (x2) Employee performance (y)</p>	<p>1, Kompetensi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Langsung dampak kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah 0,398, sedangkan pengaruh kompetensi tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kemampuannya yaitu sebesar 0,491. Dari penjelasan di atas bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung yang memberi makna bahwa variabel kemampuan mampu memediasi kompetensi untuk kinerja karyawan. Mempengaruhi secara tidak langsung pada kinerja karyawan melalui kemampuan yang</p>

			<p>terbukti dan dapat diterima</p> <p>2. Pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan yang dapat disusun yaitu: $(0,798)(0,616) = 0,491$ Dari pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dijelaskan besarnya pengaruh langsung kompetensi pada kinerja karyawan sebesar 0,398, sedangkan besarnya pengaruh kompetensi tidak langsung yaitu sebesar 0,491. Dari penjelasan di atas bisa jadi menyimpulkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung yang memberikan artinya variabel kemampuan mampu memediasi kompetensi terhadap kinerja karyawan.</p>
9	<p>Abdul Razak, Sarpan, Ramlan “Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar” International Review of Management and Marketing Vol 8 • Issue 6 • 2018. ISSN: 2146-4405</p>	<p>Leadership style (x1) Motivasi (x2) Work discipline (x3) Employee performance (y)</p>	<p>1. Gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. ABC Makassar termasuk dalam kategori cukup baik, sehingga masih membutuhkan perhatian, perbaikan dan peningkatan. Secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hanya disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh terbesar pada kinerja karyawan.</p> <p>2. Nilai total rata-rata dari variabel disiplin kerja adalah 3,86 atau 77,20% dalam kategori cukup baik. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas PT. ABC Makassar memiliki tingkat yang cukup baik disiplin kerja. menunjukkan disiplin kerja yang lebih efektif secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan daripada melalui motivasi. Tingkat disiplin kerja PT. ABC Makassar bisa langsung mempengaruhi kinerja karyawan</p>
10	<p>Aprilynn Clarissa Simatupang, Putu Saroyeni P.</p>	<p>Discipline (x1) Motivasi (x2) Commitment (x3)</p>	<p>1. Bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Umum Rektorat Universitas Cenderawasih. Motivasi berpengaruh positif dan</p>

	<p>“The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance” IOSR Journal of Business and Management e-ISSN: 2278-487X. Volume 20, Issue6.Ver. I. (June. 2018)</p>	<p>Employee performance (y)</p>	<p>signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Umum Rektorat Universitas Cenderawasih. Komitmen organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Biro Administrasi Umum Rektorat Universitas Cenderawasih</p> <p>2. Menunjukkan disiplin (X1) memiliki nilai thitung = 2.679 dengan signifikansi uji t sebesar 0,009. Karena signifikansi uji t <0,05 maka H0 ditolak, ini berarti bahwa disiplin memiliki efek positif pada kinerja Biro Administrasi Publik Rektorat Universitas Cenderawasih. Positif, dekat, dan signifikan dalam arti bahwa dua variabel antara disiplin dan kinerja karyawan saling mempengaruhi satu sama lain berdasarkan data statistik yang signifikan</p>
--	--	---------------------------------	--

Masih ditemukan beberapa gap dalam jurnal – jurnal di atas :

Menurut penelitian Permatasari dan Sufian

“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja, Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi”

bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, beban kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan, Disiplin kerja **tidak** memengaruhi kinerja karyawan, disiplin kerja menguatkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja **tidak dapat** memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Peningkatan maupun penurunan disiplin kerja seorang pegawai tidak berdampak pada peningkatan maupun penurunan kinerja

Menurut penelitian Steward V.hoke, ET AL.

“Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”

Hasil penelitian : Menunjukkan bahwa dari hasil uji F secara simultan variabel kompetensi, komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil uji t menunjukkan secara parsial hanya variabel komitmen organisasi dan kompensasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan Kompetensi secara parsial **tidak berpengaruh** terhadap Kinerja Karyawan pada Dengan demikian maka penulis menyimpulkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan komitmen organisasi dan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado.

2.2 Kerangka Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Amstrong (1990:1) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Amstrong Adalah Suatu Pendekatan Terhadap Manajemen Manusia Yang Berdasarkan Empat Prinsip Dasar. Rival (2005:1) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Rival Adalah Salah Satu Bidang Dari Manajemen Umum Yang Meliputi Segi-Segi Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksana Dan Pengendalian. Mangkunegara

(2002:2) Suatu Perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, Pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.2.2 Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja Adalah Suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan kepada orang lain demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan. Adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Handoko (2011:208). Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Secara etimologis, kata “disiplin” berasal dari kata Latin “diciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Menurut Handoko (2011:208) Menurut Latainer (2009), mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dan pekerjaan dan perilaku. Pengertian disiplin dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang pegawai hanya merupakan sebagian dan persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai tanpa terkecuali. Padasarnya, tujuannya semua disiplin adalah agar seseorang dapat bertingkah laku sesuai dengan apa yang disetujui oleh organisasi. Dengan kata lain, agar seseorang dapat melakukan penyesuaian sosial dengan baik.

Bentuk - bentuk Disiplin

Disiplin memiliki beberapa bentuk yang dapat membedakan suatu karyawan itu termasuk dalam kategori disiplin yang mana didalam suatu perusahaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin preventif
Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.
2. Disiplin korektif
Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.
3. Disiplin progresif
Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Dari penjelesaian menurut ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin memiliki beberapa bentuk yang diupayakan untuk karyawan mengetahui konsekuensi apa yang diterima bila melanggar dan diharapkan untuk mematuhi segala bentuk peraturan peraturan yang berla

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Disiplin dapat dipengaruhi oleh segala hal yang berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di suatu perusahaan karena ketidaksiplinan yang seharusnya diperhatikan oleh apara atasan. Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan
2. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama
3. Keberanian Pimpinan dalam mengambil tindakan.
Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya beijanji tidak akan berbuat hal yang serupa
4. Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

5. Ada tidaknya Perhatian kepada para karyawan
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri
6. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
Kebiasaan-kebiasaan Positif itu antara lain :
 - a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
 - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 - c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
 - d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Berdasarkan penjelasan menurut ahli bahwa faktor faktor yang mempengaruhi disiplin sangat berkaitan erat dengan sikap pemimpin terhadap karyawan bawahannya itu sendiri.

Dimensi Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2016:94) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah:

1. Taat terhadap aturan waktu
Meliputi indikator :
 - a. jam masuk kerja.
 - b. jam pulang.
 - c. jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasi/instansi.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
Meliputi indikator :

- a. Peraturan dasar tentang cara berpakaian.
 - b. Bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Meliputi indikator :
- a. Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan dan tugas.
 - b. Tanggung jawab dalam pekerjaan.
 - c. Cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya
Meliputi indikator :
- a. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

Maka dapat diketahui bahwa dimensi atau indikator yang dijelaskan diatas suatu cara untuk mengetahui karyawan seberapa jauh ia memiliki sikap kedisiplinan dan dapat diukur dengan cara beracuan terhadap indikator-indikator menurut ahli diatas.

2.2.3 Kompetensi Kerja

Pengertian Kompetensi

Kompetensi saat ini sering menjadi faktor utama pada perusahaan yang ingin berkembang lebih maju seiring dengan kebutuhan perusahaan harus memiliki tingkat kompetensi yang menunjang penggunaan teknologi masa kini. Menurut McClelland yang di terjemahkan oleh Veithzal Rivai (2011:299) mendefinisikan “Kompetensi (competency) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik”.Selanjutnya menurut Sudarmanto (2009:48) mengemukakan bahwa kompetensi adalah “Pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki seseorang, yang menjadi bagian dirinya, sehingga dia bisa menjalankan penampilan kognisi, afeksi, dan perilaku psikomotorik tertentu”. Sedangkan menurut Lyle Spencer & Signe Spencer yang dialihbahasakan oleh Sudarmanto (2009:46) kompetensi merupakan “karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan kinerja unggul didalam pekerjaan atau situasi”.

Dari ketiga pendapat tersebut menunjukkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Tipe-tipe Kompetensi

Tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut. Ada beberapa tipe kompetensi yang dikemukakan oleh Wibowo (2010:91) diantaranya:

1. Planning Competency yaitu dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai risiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan
2. Influence Competency yaitu dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain.
3. Communication Competency yaitu dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal
4. Interpersonal Competency meliputi empati, persuasi, negoisasi, menghargai orang lain
5. Thinking Competency berkenaan dengan berfikir strategis, berfikir analistis, berkomitmen terhadap tindakan.
6. Organizational Competency meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mengukur kemajuan dan mengambil resiko yang diperhitungkan.
7. Human resourcesmanagement Competency merupakan kemampuan dalam bidang mengembangkan bakat, mendorong partisipasi dan menghargai keberagaman.
8. Leadership Competency merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, membangun visi.
9. Client Service Competency merupakan kompetensi berupa mengidentifikasi dan menganalisa pelanggan, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, dan berkomitmen terhadap kualitas.
10. Business Competency merupakan kompetensi yang meliputi manajemen financial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam system

Kategori Kompetensi Kerja

Kompetensi memiliki beberapa kategori yang dapat membedakannya. Menurut Spencer yang dialihbahasakan oleh Surya Darma (2012:113) kompetensi dibagi kedalam dua kategori:

1. *The resold competencies*

Merupakan karakteristik inti yang diperlukan oleh setiap pekerja agar dapat mengerjakan tugasnya dengan efektif, tetapi tidak membedakan performer unggul dengan performer rata-rata

2. *Differentiating competencies*

Merupakan karakteristik membedakan performer unggul dengan performer rata rata.

Maka dapat diketahui dari penjelasan ahli diatas bahwa kategori kompetensi merupakan cara pemimpin untuk mengetahui mana berkompetensi tinggi maupun yang rendah.

Dimensi Kompetensi Kerja

Kompetensi sangat menentukan terhadap kelangsungan perusahaan. Aspek kompetensi menunjukan bahwa perhatian organisasi lebih difokuskan kepada kompetensi sumber daya manusia. Menurut Spencer yang dikutip oleh Sudarmanto (2009:53) terdapat 5 dimensi kompetensi dan indikatornya yaitu :

1. *Motives* (motif) adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki ses eorang yang menyebabkan tindakan. Motif menggerakkan, mengarahkan, dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari yang lain.
2. *Traits* (watak) adalah karakteristik-karakteristik fisik dan respon-respon konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi.
3. *Self concept* (konsep diri) adalah sikap, nilai dan citra diri seseorang.
4. *Knowledge* (pengetahuan) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.
5. *Skill* (kemampuan) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

Dari kelima dimensi dan indikator tersebut, keterampilan dan pengetahuan sifatnya dapat dilihat (*visible*) dan mudah dikembangkan dalam program pelatihan dan pengembangan

sumber daya manusia, sedangkan citra diri, watak, motif sifatnya tidak tampak (*hidden*) dan lebih sulit untuk dikembangkan melalui program pelatihan dan pengembangan SDM

2.2.4 Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam upaya mengatasi permasalahan yang kompleks, manajemen dapat melakukan perbaikan, yang salah satunya melalui pengembangan SDM. Perbaikan tersebut bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan SDM dan organisasi dalam menghadapi persaingan. Keberhasilan organisasi dalam memperbaiki kinerja organisasinya sangat bergantung pada kualitas SDM yang bersangkutan dalam berkarya atau bekerja sehingga organisasi perlu memiliki pegawai yang berkemampuan dan berkinerja tinggi.

Definisi Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:67) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayanti (2011:260) Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Gilbert (1977), yang dikutip Soekidjo Notoatmodjo (2009:124) mengemukakan bahwa :

“Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang.

Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Rudianto (2006:213) manfaat dari penilaian kinerja dapat digunakan oleh pihak manajemen dalam hal sebagai berikut :

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian personal secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang berkaitan dengan penghargaan personal seperti: promosi, transfer dan pemberhentian.

3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan personal dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan personal.
4. Menyediakan suatu dasar untuk mendistribusikan penghargaan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2000), faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu:

Faktor kemampuan Secara psikologis, kemampuan atau ability pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. Selain itu, adapula faktor yang memengaruhi kinerja diantaranya yaitu:

a. Efektifitas dan Efisiensi

Jika tujuan tercapai, dapat dinyatakan bahwa kegiatan tersebut efektif namun jika jika akibat yang dicariu kegiatan menilai penting dari hasil yang dicapai maka akan mengakibatkan kepuasan meskipun efektif itu disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang dicari tidak penting maka kegiatan tersebut efisien.

b. Wewenang (Otoritas)

Otoritas ini merupakan sifat komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki anggota organisasi terhadap anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai kontribusinya.

c. Disiplin

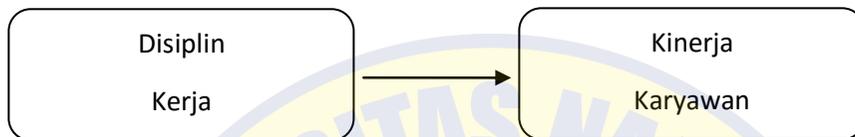
Disiplin atau taat terhadap peraturan yang telah disepakati dalam organisasi dimana ia bekerja perlu dilakukan oleh karyawan.

d. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

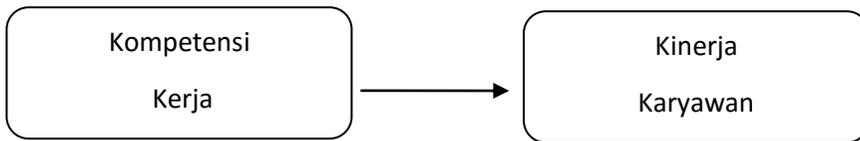
2.3.1 Hubungan Antara Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan kekeledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Hubungan kontrak yang efisien berarti baik kepentingan principal maupun kepentingan agen dapat terpenuhi. Agen mempunyai kewajiban untuk berbuat disiplin agar tercapai kontrak yang efisien. Semakin disiplin karyawan dalam melaksanakan tugas maka kinerja akan meningkat. Markus (1998), MSani (2004) dan Reza (2010) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif pada kinerja Karyawan. Disiplin Pegawai berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar pegawai dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran (Sutrisno, 2010). Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki (Tohardi, 2002) sehingga akan memudahkan organisasi mewujudkan tujuan organisasi. Menurut penelitian Wiratama dan Sintaasih (2013), Tongo (2014) dan Istikomah (2014) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

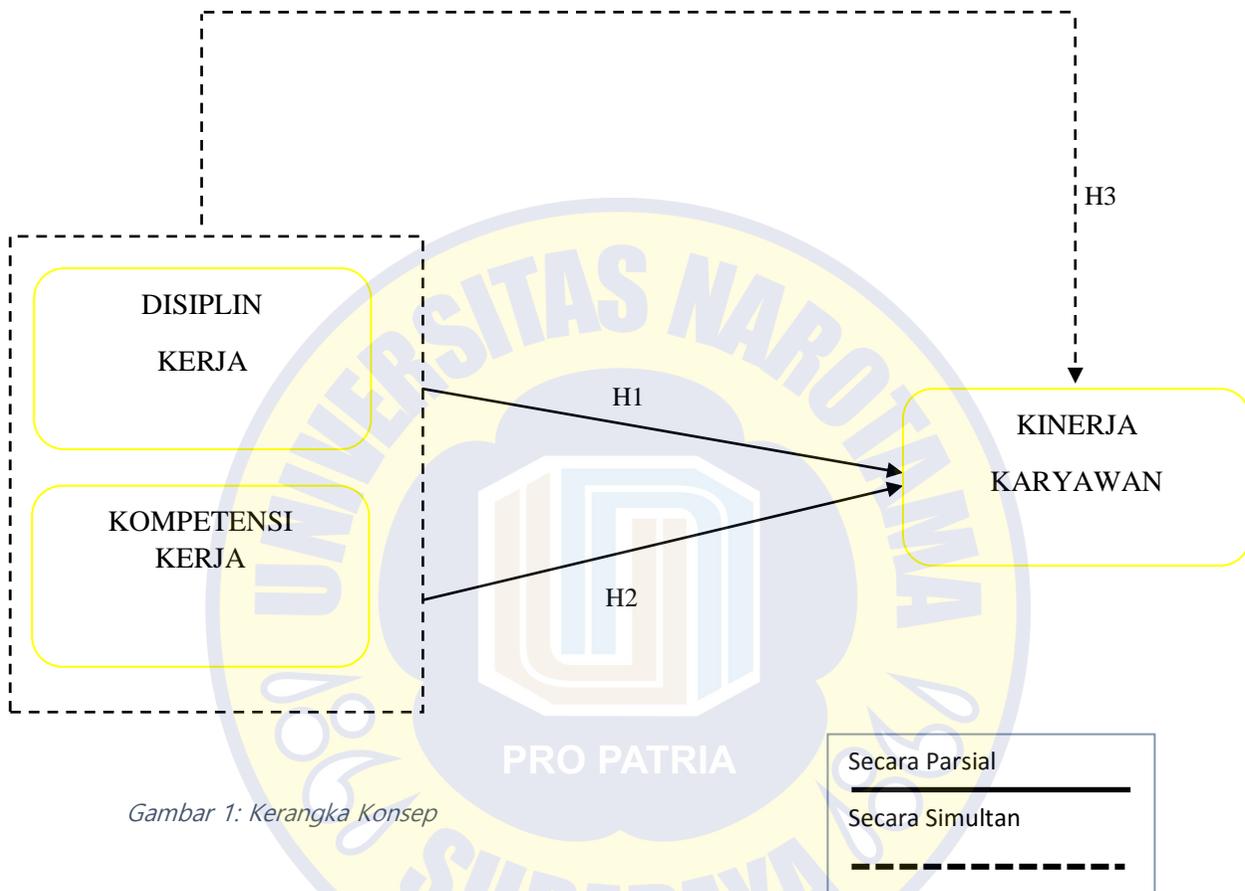
2.3.2 Hubungan Antara Variabel Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai belum dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Yudistira dan Siwantara (2012) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian dari Sulistyani (2009) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan ciri-ciri karyawan dengan kompetensi tinggi dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu mampu menjalankan tugas sesuai standar pekerjaan, memiliki pengetahuan yang luas, mampu menyelesaikan tugas dengan cepat, tepat dan benar, mampu menyusun laporan dengan akurat dan sistematis, memiliki kemampuan menguasai emosinya dengan baik. Palan (2007) mengatakan bahwa mendorong organisasi untuk fokus pada kompetensi adalah organisasi harus selalu meningkatkan kompetensi karyawan agar berprestasi dan sukses. Sekarang organisasi - organisasi melakukan upaya besar-besaran agar berkinerja unggul, yang hanya dapat dicapai dengan berinvestasi pada tenaga kerja yang kompeten.

2.4 Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka, maka di buat kerangka pemikiran bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Disiplin kerja dan Kompetensi kerja Kerangka pemikiran tersebut digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1: Kerangka Konsep

2.5 Hipotesis

Arikunto (2006) adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan kerangka berpikir penelitian diatas, maka peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sablon Garment Surabaya.
- H2 : Kompetensi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sablon Garment Surabaya.
- H3 : Disiplin kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sablon Garment Surabaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, prosesnya berawal dari teori, selanjutnya dengan menggunakan logika dan diturunkan hipotesis penelitian yang disertai pengukuran dan operasional konsep, sehingga dapat disimpulkan sebagai temuan penelitian.

3.2 Populasi

Sugiyono (2008) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini dilakukan pada semua populasi karyawan pada Sablon Garment Surabaya.

3.3 Jenis, Sumber, Dan Teknik Pengambilan Data

3.3.1 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tidak melalui media perantara.

3.3.2 Sumber Data

Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama Narimawati (2008). Data ini akan diperoleh dari hasil pengisian kuesioner mengenai budaya organisasi, kebijakan, dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan yang diisi oleh karyawan Sablon Garment Surabaya.

3.3.3 Teknik Pengambilan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian digunakan untuk menguji hipotesis atau jawaban pertanyaan yang telah dirumuskan, karena data yang diperoleh akan dijadikan landasan dalam mengambil kesimpulan, data yang dikumpulkan baik dan benar. instrument pengumpulan datanya pun harus baik. Peneliti akan menggunakan teknik pengambilan data sebagai berikut :

1. Teknik Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan angket sangat baik jika peneliti ingin mengumpulkan data dengan jumlah responden yang cukup banyak. Pengumpulan data dengan angket akan sangat efisien jika peneliti sudah mengetahui variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang diharapkan dari responden

2. Pengamatan/ Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada tempat lokasi obyek penelitian tersebut, dan mengamati situasi yang ada untuk mendapatkan hal-hal yang ada, informasi yang ada di dalamnya lokasi tersebut agar mendapat informasi-informasi yang akurat dan real. Pada observasi kuantitatif berkaitan dengan standarisasi semua prosedur observasi untuk mendapatkan data penelitian yang reliabel. Meliputi siapa yang akan di observe, kapan observasi dilakukan, dimana lokasi observasi dilakukan dan bagaimana cara observasi nya tersebut.

3.3.4 Skala Pengukuran

Teknik penilaian adalah satu dimensi dari konsep yang diterjemahkan kedalam serangkaian pernyataan, yang kemudian responden diminta untuk menjawab pernyataan-pernyataan tersebut. Setiap alternative jawaban kuesioner untuk seluruh indicator skor penilaian dengan ketentuan sebagai berikut :

- Nilai 5 : jika jawaban adalah sangat setuju.
- Nilai 4 : jika jawaban adalah setuju.
- Nilai 3 : jika jawaban adalah cukup setuju.
- Nilai 2 : jika jawaban adalah tidak setuju.
- Nilai 1 : jika jawaban adalah sangat tidak setuju

3.4 Variabel Penelitian Dan Definisi Oprasional

Sugiyono (2009: 60) Arti variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian variabel terdiri dari variabel yaitu variabel bebas (X) yang mempengaruhi faktor yang dipilih oleh peneliti dan variabel terikat (Y).

3.4.1 Variabel Penelitian

Sugiyono (2009: 60) Arti variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian variabel terdiri dari variabel yaitu variabel bebas (X) yang mempengaruhi faktor yang dipilih oleh peneliti dan variabel terikat (Y).

1. Disiplin Kerja (X1)

Disiplin dapat dipengaruhi oleh segala hal yang berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di suatu perusahaan karena ketidaksiplinan yang seharusnya diperhatikan oleh para atasan. Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2011:94) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah:

a. Taat terhadap aturan waktu

Meliputi indikator :

1. jam masuk kerja.
2. jam pulang.
3. jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasi/instansi.

b. Taat terhadap peraturan perusahaan

Meliputi indikator :

1. Peraturan dasar tentang cara berpakaian.
2. Bertingkah laku dalam pekerjaan.

c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Meliputi indikator :

1. Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan dan tugas.
2. Tanggung jawab dalam pekerjaan.
3. Cara berhubungan dengan unit kerja lain.

d. Taat terhadap peraturan lainnya

Meliputi indikator :

1. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

2. Kompetensi (X2)

Kompetensi sangat menentukan terhadap kelangsungan perusahaan. Aspek kompetensi menunjukkan bahwa perhatian organisasi lebih difokuskan kepada kompetensi sumber daya manusia. Menurut Spencer yang dikutip oleh Sudarmanto (2009:53) terdapat 5 dimensi kompetensi dan indikatornya yaitu :

- a. *Motives* (motif) adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif menggerakkan, mengarahkan, dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari yang lain.
- b. *Traits* (watak) adalah karakteristik-karakteristik fisik dan respon-respon konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi.
- c. *Self concept* (konsep diri) adalah sikap, nilai dan citra diri seseorang.
- d. *Knowledge* (pengetahuan) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.
- e. *Skill* (kemampuan) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu

3. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Indikator penelitian ini di ambil dari Robbins (2006) ada enam indikator, yaitu:

- a. **Kualitas**
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. **Kuantitas**
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. **Kecepatan waktu**

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektifitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Komitmen

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

3.4.2 Desain Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator Variabel
1	Disiplin Kerja (X1) Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2011:94)	<ul style="list-style-type: none"> • Taat terhadap aturan waktu <ul style="list-style-type: none"> X1.1 Jam masuk kerja. X1.2 Jam pulang. X1.3 Jam istirahat yang tepat waktu • Taat pada aturan perusahaan <ul style="list-style-type: none"> X1.4 Cara berpakaian. X1.5 Bertingkah laku dalam pekerjaan. • Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan <ul style="list-style-type: none"> X1.6 Melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan tugas. X1.7 Tanggung jawab dalam pekerjaan.
2.	Kompetensi (X2) Sudarmanto (2009:53)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Skill</i> (kemampuan) <ul style="list-style-type: none"> X2.1 Melaksanakan tugas tertentu • <i>Motives</i> (motif) <ul style="list-style-type: none"> X2.2 Menggerakkan kegiatanMengarahkan tujuan tertentu • <i>Traits</i> (watak) <ul style="list-style-type: none"> X2.3 Konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi. • <i>Self concept</i> (konsep diri)

		<p>X2.4 Sikap dan citra diri seseorang</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Knowledge</i> (pengetahuan) <p>X2.5 Pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.</p>
3.	<p>Kinerja karyawan (Y)</p> <p>(Robbins : 2006)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas <ul style="list-style-type: none"> Y1.1 Kesempurnaan melakukan tugas • Kuantitas <ul style="list-style-type: none"> Y1.2 Aktivitas kerja yang diselesaikan. • Kecepatan Waktu <ul style="list-style-type: none"> Y1.3 Memaksimalkan waktu yang tersedia. • Efektifitas <ul style="list-style-type: none"> Y1.4 Tingkat penggunaan bahan baku perusahaan. • Komitmen <ul style="list-style-type: none"> Y1.5 Tanggung jawab terhadap perusahaan

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Uji Validitas Dan Reabilitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Cooper dan Schindler (dalam Zulganef, 2006), validitas ialah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Sedangkan menurut Ghozali (2005) suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu indikator dinyatakan valid apabila r memiliki tingkat signifikan kurang dari 5%

Umar (2000). Reabilitas ialah ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Sebuah pertanyaan yang sudah ditanyakan valid di dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan menggunakan uji statistik cronbach alpha dengan ketentuan bahwa variabel yang diteliti dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha diatas 0,6.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Ghozali (2006:147) mengatakan bahwa uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti yang diketahui jika uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$, Ghozali (20011).

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini digunakan untuk menemukan apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Gujarati and Portr (2010) mengatakan Model regresi yang baik maka tidak akan terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas, dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya atau variance inflation factor (VIF). Jika VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1 maka regresi bebas, dari multikolinieritas.

3. Uji Autokorelasi

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan dengan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 sebelumnya. Ghozali (2011) Jika terjadi korelasi, maka adanya problem. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi uji autokorelasi yang dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson (D-W), dengan tingkat kepercayaan 5%.

4. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Maka itu disebut dengan Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan pengamatan pola scatter plot yang dihasilkan melalui perangkat lunak atau software yang bernama SPSS. Dan jika pola scatter plot membentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. Munculnya gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak efisien dalam sampel besar maupun kecil. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka bisa dikatakan bebas heteroskedastisitas.

3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (Budaya Organisasi, Kebijakan, Kepuasan Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan).

Model regresi linier berganda yang digunakan :

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

Dimana =

Y : skor tingkat kinerja karyawan

A : konstanta

b₁, b₂ : koefisien regresi

X₁ : skor dimensi variabel Disiplin kerja

X₂ : skor dimensi variabel Kompetensi Kerja

E : error estimet

Sumber : Sugiono (2005)

3.6 Uji Hipotesis

3.6.1 Uji Parsial (Uji T)

Secara parsial. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t-test. Menurut Ghazali (2011:98) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5%, adalah :

1. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka H₀ dan H_a ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
2. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

3.6.2 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan dengan uji F-test. Menurut Ghozali (2011:98) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen atau terikat. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah :

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

Sablon Garment Surabaya ini ialah salah satu Usaha yang Sudah berdiri sejak tahun 1997, Pendirian usaha ini berawal dari niat sang pemilik yang pada saat itu berprofesi sebagai seorang ketua RW ingin mencoba berkecimpung di dunia bisnis. Melihat peluang pasar yang cukup menjanjikan di bidang konveksi, pemilik pun menjatuhkan pilihannya untuk membuka usaha di bidang ini. Sablon Garment Surabaya ini merupakan bisnis konveksi yang awalnya perusahaan ini hanya melayani jasa sablon untuk segala jenis baju. Pada tahun pertama perusahaan ini hanya memiliki 15 karyawan, dan saat ini total seluruh karyawan sudah semakin bertambah dan sekarang yang dimiliki oleh sablon garment surabaya yaitu 53 karyawan .



Gambar 2: Salah Satu Foto Sablon Garment Surabaya

Pada awal usahanya perusahaan ini hanya menerima pesanan kaos sablon saja yang mayoritas merupakan pesanan dari Surabaya. Untuk mengikuti perkembangan Fashion permintaan pelanggan maka sang pemilik Perusahaan mengembangkan usahanya dengan cara melayani jasa Bordir dan konveksi untuk membuka peluang usaha agar semakin luas. dan seiring berjalannya waktu permintaan pasar pun semakin beragam. Hal ini memaksa Pemilik, untuk dapat mengikuti selera konsumen agar tetap terus bertahan. Hingga saat ini telah memproduksi berbagai jenis pakaian seperti sweater, jacket, pakaian training, kaos polo, kaos wangki, kaos T-Shirt, kaos sablon, kaos partai, rompi, kemeja, jacket motor, almamater, blazer, dan lain sebagainya.

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Profil Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap 53 responden melalui penyebaran kuisioner kepada karyawan Sablon Garment Surabaya, maka dapat ditarik beberapa gambaran tentang komposisi karyawan berdasarkan jenis kelamin dan umur.

1. Jenis Kelamin

Tabel 2: Distribusi Jenis Kelamin Responden

		JENIS_KELAMIN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	46	86,8	86,8	86,8
	PEREMPUAN	7	13,2	13,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Sumber: Data primer diolah 2020

Data pada tabel di atas menunjukkan, bahwa responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah responden sebesar 46orang (86,8%) dan sisanya sebesar 7orang(13,2%) mempunyai jenis kelamin wanita.

2. Umur

Tabel 3: Distribusi Umur Responden

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 19 Tahun	9	17,0	17,0	17,0
	20 - 25 Tahun	35	66,0	66,0	83,0
	25 - 45 Tahun	9	17,0	17,0	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Sumber: Data primer diolah 2020

Pada tabel di atas menunjukkan, bahwa jumlah responden terbanyak ada pada usia 20-25 tahun, yaitu sebanyak 35 responden (66.0%) dan responden pada usia 25-45 tahun dan kurang dari 9 tahun, yaitu masing-masing sebanyak 9 responden (17.0%)

4.2.2 Profil Jawaban Responden

Berdasarkan kuisioner yang telah diberikan kepada 53 orang responden, maka dari itu untuk mengetahui mayoritas jawaban responden pada masing-masing item di buat interval rata-rata jawaban.

Tabel 4: Interpretasi Rata-Rata Jawaban Responden

Interval rata-rata	Pernyataan
1 - 1,79	Sangat Tidak Setuju
1,8 - 2,59	Tidak Setuju
2,6 - 3,39	Ragu-Ragu
3,4 - 4,19	Setuju
4,2 - 5	Sangat Setuju

Berikut adalah persentase distribusi untuk masing-masing item penelitian. Seperti terlihat pada tabel.

1. Disiplin Kerja (X1)

Tabel 5: Distribusi Frekuensi Item Variabel Disiplin Kerja (X1)

NO	Pernyataan	Rata-rata	Keterangan
1	Saya masuk kerja sesuai jam yang sudah ditentukan	4,32	Sangat Setuju
2	Saya pulang kerja di perusahaan tepat waktu	4,43	Sangat Setuju
3	Saya beristirahat sesuai jam yang sudah di tentukan	4,51	Sangat Setuju

4	Penampilan saya rapi dan sopan ketika di dalam lingkungan kerja saya	4,45	Sangat Setuju
5	Penampilan saya rapi dan sopan ketika di dalam lingkungan kerja saya	4,40	Sangat Setuju
6	Saya melakukan proses sablon sesuai dengan pesanan konsumen	4,53	Sangat Setuju
7	Dalam bekerja kepuasan konsumen adalah tujuan utama	4,38	Sangat Setuju
	Rata-rata Keseluruhan	4,43	Sangat Setuju

Sumber: Data primer diolah 2020

Pada Tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 53 responden, yaitu karyawan Sablon Garment Surabaya memiliki beberapa pernyataan, untuk pernyataan yang pertama Mendapatkan rata-rata 4,32. Mengamati hasil tersebut, maka responden memberikan jawaban "Sangat Setuju" dalam interval 4,2-5. Untuk pernyataan kedua. Mendapatkan rata-rata 4,43. Mengamati hasil tersebut, maka responden memberikan jawaban "Sangat Setuju" dalam interval 4,2-5. Untuk pernyataan ketiga. Mendapatkan rata-rata 4,53. Mengamati hasil tersebut, maka responden memberikan jawaban "Sangat Setuju" dalam interval 4,2-5. Untuk pernyataan ke empat. Mendapatkan rata-rata 4,51. Mengamati hasil tersebut, maka responden memberikan jawaban "Sangat Setuju" dalam interval 4,2-5. Untuk pernyataan ke lima. Mendapatkan rata-rata 4,40. Mengamati hasil tersebut, maka responden memberikan jawaban "Setuju" dalam interval 4,2-5. Untuk pernyataan ke enam. Mendapatkan rata-rata 4,53. Mengamati hasil tersebut, maka responden memberikan jawaban "Setuju" dalam interval 4,2-5.

Untuk pernyataan ke tujuh. Mendapatkan rata-rata 4,38. Mengamati hasil tersebut, maka responden memberikan jawaban "Setuju" dalam interval 4,2-5.

Dari tabel di atas diketahui bahwa, ketujuh pernyataan memiliki kesesuaian terhadap lapangan bahwa memang ada pengaruh dari semua pernyataan-pernyataan terhadap responden. Pernyataan nomor tiga dan enam mendapatkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,53. Sedangkan untuk pernyataan yang terendah adalah pernyataan nomor tujuh yaitu sebesar 4,38. Secara keseluruhan nilai rata-rata 4,43 yang berarti responden memberikan nilai "Sangat Setuju" dalam interval 4,2-5.

2. Kopetensi Kerja (X2)

Tabel 6: Distribusi Frekuensi Item Variabel Kompetensi Kerja (X2)

NO	Pernyataan	Rata-rata	Keterangan
1	Saya memiliki keterampilan sesuai pekerjaan saya	4,06	Setuju
2	Saya menggunakan alat yang bagus untuk menyelesaikan pesanan sablon	4,30	Sangat Setuju
3	Saat mengerjakan pesanan , saya selalu meneliti secara detail warna dan modelnya	4,23	Sangat Setuju
4	Dalam bekerja saya akan membantu teman jika ada yang kesulitan menyelesaikan pekerjaanya	4,45	Sangat Setuju
5	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	4,40	Sangat Setuju
	Rata-rata Keseluruhan	4,29	Sangat Setuju

Sumber: Data primer diolah 2020

Pada Tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 53 responden, yaitu karyawan Sablon Garment Surabaya memiliki beberapa pernyataan, untuk pernyataan yang pertama Mendapatkan rata-rata 4,06. Mengamati hasil tersebut, maka responden memberikan jawaban “Sangat Setuju” dalam interval 3,4-4,19.

Untuk pernyataan kedua. Mendapatkan rata-rata 4,30. Mengamati hasil tersebut, maka responden memberikan jawaban “Sangat Setuju” dalam interval 4,2-5.

Untuk pernyataan ketiga. Mendapatkan rata-rata 4,23. Mengamati hasil tersebut, maka responden memberikan jawaban “Sangat Setuju” dalam interval 4,2-5.

Untuk pernyataan ke empat. Mendapatkan rata-rata 4,45. Mengamati hasil tersebut, maka responden memberikan jawaban “Sangat Setuju” dalam interval 4,2-5.

Untuk pernyataan ke lima. Mendapatkan rata-rata 4,40. Mengamati hasil tersebut, maka responden memberikan jawaban “Setuju” dalam interval 4,2-5.

Dari tabel diatas diketahui bahwa, ketujuh pernyataan memiliki kesesuaian terhadap lapangan bahwa memang ada pengaruh dari semua pernyataan-pernyataan terhadap responden. Pernyataan nomor empat mendapatkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,45. Sedangkan untuk pernyataan yang terendah adalah pernyataan nomor satu yaitu sebesar 4,06. Secara keseluruhan nilai rata-rata 4,29 yang berarti responden memberikan nilai “Sangat Setuju” dalam interval 4,2-5.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 7: Data Frekuensi Item kinerja Karyawan (Y)

NO	Pernyataan	Rata-rata	Keterangan
1	Saya selalu bekerjasesuai dengan SOP yang adadiperusahaan.	4,19	Setuju
2	Dalam bekerja Saya selalu menyelesaikan pesanan Sablon/bordir dengan tepat waktu	4,06	Setuju
3	Melalui kerja sama yang baik antar karyawan saya mampu menjalankan pekerjaan dengan baik	4,30	Sangat Setuju
4	Saya merasa sudah menggunakan fasilitas perusahaan dan bahan baku sesuai aturan yang ada	4,23	Sangat Setuju
5	Saya selalu menjaga alat-alat perusahaan dengan baik	4,08	Setuju
	Rata-rata Keseluruhan	4,17	Setuju

Sumber: Data primer diolah 2020

Pada Tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 53 responden, yaitu karyawan Sablon Garment Surabaya memiliki beberapa pernyataan, untuk pernyataan yang pertama Mendapatkan rata-rata 4,19. Mengamati hasil tersebut, maka responden memberikan jawaban “Sangat Setuju” dalam interval 3.4-4,19.

Untuk pernyataan kedua. Mendapatkan rata-rata 4,06. Mengamati hasil tersebut, maka responden memberikan jawaban “Sangat Setuju” dalam interval 3.4-4,19.

Untuk pernyataan ketiga. Mendapatkan rata-rata 4,30. Mengamati hasil tersebut, maka responden memberikan jawaban “Sangat Setuju” dalam interval 4,2-5.

Untuk pernyataan ke empat. Mendapatkan rata-rata 4,23. Mengamati hasil tersebut, maka responden memberikan jawaban “Sangat Setuju” dalam interval 4,2-5.

Untuk pernyataan ke lima. Mendapatkan rata-rata 4,08. Mengamati hasil tersebut, maka responden memberikan jawaban “Setuju” dalam interval 3.4-4,19.

Dari tabel di atas diketahui bahwa, ketujuh pernyataan memiliki kesesuaian terhadap lapangan bahwa memang ada pengaruh dari semua pernyataan-pernyataan terhadap responden. Pernyataan nomor tiga mendapatkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,30. Sedangkan untuk pernyataan yang terendah adalah pernyataan nomor dua yaitu sebesar 4,06. Secara keseluruhan nilai rata-rata 4,17 yang berarti responden memberikan nilai “Setuju” dalam interval 3.4-4,19.

4.3 Pengujian Instrumen Penelitian

Oleh karena itu, dalam analisis yang dilakukan lebih bertumpu pada skor responden pada tiap-tiap amatan. Sedangkan benar tidaknya skor responden tersebut tergantung pada pengumpulan data. Instrumen pengumpulan data yang baik harus memenuhi 2 persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

4.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuisioner dalam memperoleh data. Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyakngkut pemahaman mengenai keabsahan antara konsep dan kenyataan empiris. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing faktor atau variabel dengan total faktor atau variabel tersebut dengan menggunakan korelasi (r)

H_0 : $r = 0$, tidak terdapat data yang valid pada tingkat kepercayaan (α) 95%.

H_1 : $r \neq 0$, terdapat data yang valid pada tingkat kepercayaan (α) 95%.

Hipotesa nol (H_0) diterima apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, demikian sebaliknya hipotesa alternatif (H_1) diterima apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS versi 18 yang menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 8: Hasil Uji Validitas Data

Item	Corrected Item-Total Correlation	R table	Keterangan
X1.1	.531	0.279	Valid
X1.2	.605	0.279	Valid
X1.3	.811	0.279	Valid
X1.4	.786	0.279	Valid
X1.5	.784	0.279	Valid
X1.6	.211	0.279	Tidak Valid
X1.7	.831	0.279	Valid
X2.1	.538	0.279	Valid
X2.2	.721	0.279	Valid
X2.3	.862	0.279	Valid
X2.4	.696	0.279	Valid
X2.5	.682	0.279	Valid
Y1.1	.701	0.279	Valid
Y1.2	.709	0.279	Valid
Y1.3	.784	0.279	Valid
Y1.4	.829	0.279	Valid
Y1.5	.778	0.279	Valid

Sumber: Data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai sig. r indikator pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$) atau nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,279) yang berarti tiap-tiap indikator variabel adalah valid. Di pernyataan item x1.6 ternyata tidak valid sehingga tidak diikutsertakan dalam pengolahan data selanjutnya, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator lainnya (valid) dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

4.3.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, keajegan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Teknik pengujian reliabilitas menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel.

Tabel 9: Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	.782	Reliabel
Kompetensi Kerja (X2)	.779	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y1)	.796	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2020

Dari Tabel di atas diketahui bahwa nilai dari *alpha cronbach* untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah Reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

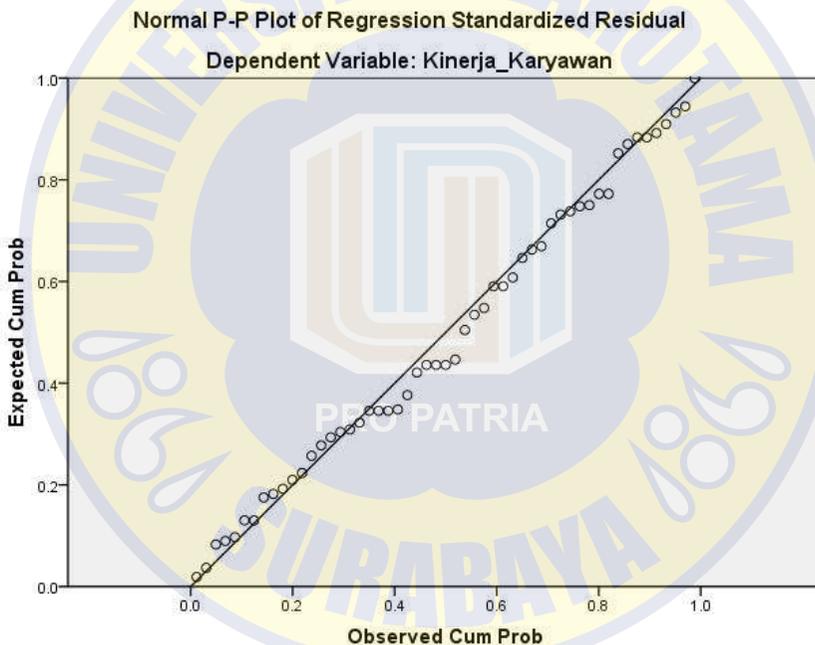
Asumsi-asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan regresi linier berganda. Setelah diadakan perhitungan regresi berganda melalui

alat bantu SPSS versi 18, diadakan pengujian uji asumsi klasik regresi. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut:

4.4.1 Uji Normalitas

Uji ini di identifikasikan dengan analisis grafik normal plot, pada grafik tersebut titik-titiknya harus menyebar dengan garis diagonal. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dari data penelitian ini yang dihitung dengan bantuan program SPSS versi 18 ini menghasilkan gambar sebagai berikut:

Gambar 3: Uji Normalitas Grafik Normal Plot



Sumber: Data primer diolah 2020

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa, titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah normal. Sedangkan pengujian distribusi normal dengan menggunakan perhitungan angka menggunakan Kolmogorov Smirnov adalah sebagai berikut:

Uji Distribusi Normal Kolmogorov Smirnov

		Disiplin_Kerja	Kompetensi_Kerja	Kinerja_Karyawan
N		53	53	53
Normal	Mean	26,4906	21,3774	20,8679
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2,73596	2,29738	2,57979
Most Extreme	Absolute	,159	,154	,161
Differences	Positive	,100	,084	,122
	Negative	-,159	-,154	-,161
Kolmogorov-Smirnov Z		1,156	1,121	1,170
Asymp. Sig. (2-tailed)		,138	,162	,129

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah 2020

Pada tabel di atas menunjukkan hasil pengujian distribusi normal dengan metode kolmogorov smimov untuk memperkuat pegujian grafik normal plot didapatkan nilai signifikansi $>0,05$, sehingga model regresi berdistribusi dengan normal.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas dan ntuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilakukan untuk menganalisis korelasi antar variabel dan perhitungan nilai *tolerance* serta *variance inflation factor (VIF)*. Multikolinearitas terjadi jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Dan nilai VIF lebih besar dari 10, apabila VIF kurang dari 10, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen yang digunakan di dalam model adalah dapat dipercaya dan

objektif. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas dari data penelitian kuisioner yang telah disebar:

Tabel 10: Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. Disipin_Kerja	.428	2.336
2. Kompetensi_Kerja	.428	2.336

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

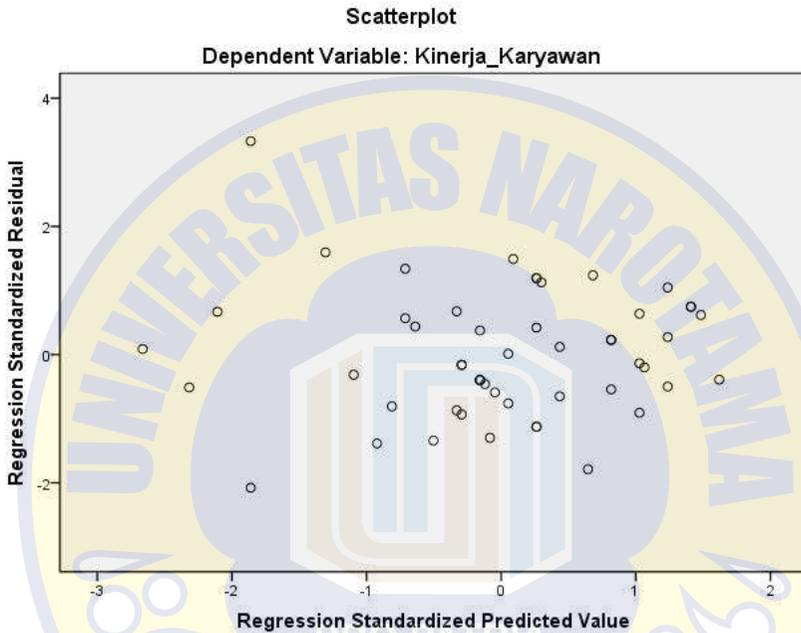
Sumber: Data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa, data penelitian kuisioner yang digunakan dapat dipakai untuk dilakukan pengujian selanjutnya dikarenakan dari hasil uji multikolinieritas ini, data penelitian memiliki nilai VIF < 10 dan nilai tolerance < 1.

4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas ini dilakukan dengan menggunakan Scatter Plot dan jika tidak terdapat variable yang signifikan maka dapat disimpulkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas.

Gambar 4: Hasil Uji HeterokesiditasScatterplot



Sumber: Data primer diolah 2020

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas terlihat pada gambar di atas bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Dari gambar diatas maka dapat disimpulkan bebas heteroskedastisitas sehingga model regresi ini dapat dipakai untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel bebas atau independen yaitu Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja.

Tabel 11: Hasil Uji Heterokesiditas Glejser

Coefficients ^a	
Model	Sig.
1 (Constant)	.014
Disiplin_Kerja	.759
Kopetensi_Kerja	.143

a. Dependent Variable: absres

Sumber: Data primer diolah 2020

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser, bahwa nilai signifikansi (sig.) untuk variabel Disiplin Kerja (X1) adalah 0.759, Kompetensi Kerja (X2) 0.143. Karena nilai kedua variabel lebih besar dari 0.05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji Glejser, bahwa bebas heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.5 Analisis Data Dan Uji Hipotesis

4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja secara parsial (sendiri-sendiri) maupun secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Uji Hipotesis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas

(Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Ada dua macam uji yang dilakukan yaitu Uji T dan Uji F.

Tabel 12: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.911	1.830		2.683	.010		
	Disiplin_Kerja	.471	.100	.500	4.697	.000	.428	2.336
	Kopetensi_Kerja	1.330	.119	1.185	11.136	.000	.428	2.336

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data primer diolah 2020

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi standardised adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

$$Y = 4.911 + 0.471 X_1 + 1.330 X_2 + e$$

Dari persamaan di atas mempunyai arti:

- Konstanta (α) sebesar 4.911, hal ini menunjukkan bahwa jika ada pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) berupa variabel Disiplin Kerja dan Kopetensi Kerja, maka kinerja karyawan akan tetap ada sebesar 4.911.
- Koefisien regresi Disiplin Kerja (b_1) bernilai sebesar 0.500, hal ini berarti jika Disiplin Kerja meningkat satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.500satu.

- c. Koefisien regresi Kompetensi Kerja (b_2) bernilai sebesar 1.185, hal ini berarti jika Kompetensi Kerja meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 1.185 satuan

4.5.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 13: Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.758	.748	1.29480

a. Predictors: (Constant), Kompetensi_Kerja, Disiplin_Kerja

Sumber: Data primer diolah 2020

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 18 dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square = 0,758 menunjukkan besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Kompetensi Kerja (X_2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 75.8%. Berarti masih ada pengaruh variabel lainnya sebesar 24.2% yang mempengaruhi kinerja kerja tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5.3 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) variabel independen (Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Berikut adalah hasil pengujian dari masing-masing variabel secara parsial.

Tabel 14: Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.911	1.830		2.683	.010		
	Disiplin_Kerja	.471	.100	.500	4.697	.000	.428	2.336
	Kopetensi_Kerja	1.330	.119	1.185	11.136	.000	.428	2.336

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data primer diolah 2020

a. Variabel Disiplin Kerja (X1)

Hasil uji t untuk variabel X1 (Disiplin Kerja) diperoleh nilai t hitung 4.697 dengan tingkat signifikansi 0.05. Dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, didapat t tabel sebesar 1.674. Ini berarti t hitung \geq t tabel dan nilai sig \leq 0.05, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, hipotesis pertama dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Variabel Kompetensi Kerja (X2)

Hasil uji t untuk variabel X2 (Kompetensi Kerja) diperoleh nilai t hitung 11.136 dengan tingkat signifikansi 0.05. Dengan menggunakan batas signifikansi

0.05, didapat t tabel sebesar 1.674. Ini berarti $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ dan nilai $\text{sig} \leq 0.05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, hipotesis kedua dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa Kompetensi Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.4 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. Berikut adalah hasil dari uji F.

Tabel 15: Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	262.250	2	131.125	78.213	.000 ^a
	Residual	83.825	50	1.677		
	Total	346.075	52			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi_Kerja, Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data primer diolah 2020

Uji signifikansi simultan (uji statistik F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 78.213 Pada derajat bebas 1 (df_1) = jumlah variabel - 1 = 4-1 = 3, dan derajat bebas 3 (df_3) = $n-k-1 = 53-2-1 = 50$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel independent, nilai F tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0.05 adalah 2.79 dengan demikian $f \text{ hitung } 78.231 > F \text{ tabel } = 2.79$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitasnya signifikansi jauh lebih kecil dari $\text{sig} < 0.05$, maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi kinerja karyawan, atau dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja (X1), Kompetensi kerja (X2), secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama, menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial, hal ini telah terbukti dengan hasil nilai uji t sebesar 4.697. Dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, didapat t tabel sebesar 1.674. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$, hal ini rasional karena sesuai dengan tanggapan responden mengenai Disiplin Kerja.

Pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat diperjelas juga oleh hasil analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda juga mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu-satuan Disiplin Kerja maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0.471. Berarti semakin baik Disiplin Kerja, maka semakin baik Kinerja Karyawan.

4.6.2 Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua, menyatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial, hal ini telah terbukti dengan hasil nilai uji t sebesar 11.136. Dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, didapat t tabel sebesar 1.674. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$, hal ini rasional karena sesuai dengan tanggapan responden mengenai Kompetensi Kerja.

Pengaruh signifikan Kebijakan terhadap Kinerja Karyawan dapat diperjelas juga oleh hasil analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda juga mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu-satuan Kompetensi kerja maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 1.330. Berarti semakin baik Kompetensi Kerja, maka semakin baik Kinerja Karyawan.

4.6.3 Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga, menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terbukti berdasarkan hasil uji F, dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $78.213 > 2,79$, Berarti semakin

baik pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja secara simultan maka semakin baik juga Kinerja Karyawan.

Pengaruh simultan juga di perkuat oleh hasil koefisien determinasi (nilai R Square), hal ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel terikat. Dapat diketahui nilai R Square sebesar 0.748 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Kopetensi Kerja, terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 74.8%.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan dapat dikemukakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini berarti jika Disiplin Kerja Semakin baik maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini berarti jika Kompetensi kerja semakin membaik maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.
3. Secara bersama-sama dari kedua variabel bebas yang terdiri dari Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti jika Disiplin kerja dan Kompetensi kerja meningkat secara bersama-sama maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti perlu memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Disiplin kerja dan Kompetensi Kerja terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, maka sebaiknya perusahaan selalu memperhatikan disiplin yang baik seperti mendorong semangat karyawan dalam bekerja, agar kepuasan konsumen menjadi tujuan utama dan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan juga selalu memberi dorongan keterampilan pada karyawan agar sesuai dengan pekerjaannya, harus selalu memperhatikan karyawan dalam menyelesaikan pesanan konsumen agar lebih tepat waktu menjadi tanggung jawab dan pekerjaannya agar perusahaan mendapatkan kualitas kinerja karyawan yang baik akan mendapatkan hasil yang baik bagi perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti Pelatihan, Fasilitas Kerja, atau Kepemimpinan agar dapat sebagai perbandingan dalam penelitian selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Razak, Sarpan, R. R. 2018. (2018). International Review of Management and Marketing Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67–71. <https://doi.org/10.32479/irmm.7167>
- Baba, A. (2014). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Bosowa Maros. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 18(4), 524. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2014.v18.i4.2191>
- Chamariyah subijanto (2019) *Pengaruh Gaya ke pemimpinan, Disiplin Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai*, Studi pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pamekasan .MAP Vol. 2 No. 3.juli 2019 ISSN 2612-2142
- Dian Permatasari, Syuhada Sufian (2019) Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja, Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi . Jurnal Magisma Vol. 7 No. 1 – Tahun 2019. ISSN: 2337778X
- Heriyanto, T., Naser, J. A., & Setia, K. A. (2018). The Effect of Competence and Discipline *Management and Economics Journal*, 2(3), 269–278.
- Handoko, T. Hani. 2003. “*Manajemen*”. Penerbit BPFE: Yogyakarta.
- Kompetensi, P., Organisasi, K., Kompensasi, D. A. N., Karyawan, K., Pt, P., Dwitaguna, M., ... Sumaraw, J. S. B. (2018).
- Kurniawan, D. A., Guswandi, & Sodikin, A. (2018). the Effect of Competence and Motivation on Employee Performance Through Employees Capabilitieson Pt. Binasinar Amity. *International Journal of Research Science & Management*, 5(5), 48–60. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1249804>
- Niluh Made Herawati, L.D.G Dharma Saputra, L.G.A.N.Budiasih (2016) Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin dan Kompetensi Pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan, E-Jurnal 5.7 (2016): 1953-1980. ISSN : 2337-3067
- Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1),1–11.

- Pengaruh, A., Kerja, M., Beban, K. D. A. N., & Permatasari, D. (2019). *SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Empiris Pada Pengurus Barang Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang)*. 7(1), 19–34.
- Pimpinan, P. P., & Kompetensi, D. D. A. N. (2016). *Kata kunci :supervision management, employee discipline, employee competence, employee performance*. 4(1), 43–58.
- Robbins. (2006). Indikator Kinerja Karyawan. Retrieved from <http://skripsi-manajemen.blogspot.com/2018/04/indikator-kinerja-karyawan.html>
- Singodimedjodalam Edi Sutrisno, 2011 *.ManajemenSumberDayaManusia*. DsiplinKerjaJakarta :Kencana
- Steward V.hoke, Bernhard Tewel, Jacky, S.B Sumaraw (2018).Pengaruh Kompetensi,Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBAVol.6 No.1 Januari 2018, Hal.1-10. ISSN 2303-1174*
- Simatupang, A., & P, P. (2018). The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(6), 31–37. <https://doi.org/10.9790/487X-2006013137>
- Yang, J.-H., Fang, S.-C., & Huang, C.-Y. (2017). The Mediating Role of Competency on the Relationship between Training and Task Performance: Applied Study in Pharmacists. *International Journal of Business Administration*, 8(7), 16. <https://doi.org/10.5430/ijba.v8n7p16>

LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

KUISIONER PENELITIAN

Kepada:

Responden yang terhormat

Dengan segala kerendahan hati, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Achmad Angga S.F

NIM : 01216063

Instansi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Narotama Surabaya

Memohon kepada anda dapat meluangkan waktu untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang saya ajukan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. kuisisioner ini di maksudkan sebagai alat pengumpulan data pada Sablon Garment Surabaya, dengan penulisan skripsi yang berjudul:

“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD.Sablon Garment Surabaya ”

Atas segala bantuan dan kerja sama anda meluangka waktu, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Keterangan:

Jawaban “Sangat Setuju” (SS)

Jawaban “Setuju” (S)

Jawaban “Kurang Setuju” (KS)

Jawaban “Tidak Setuju” (TS)

Jawaban “Sangat Tidak Setuju” (STS)

Hormat Saya

(Achmad Angga S.F)

PROFIL RESPONDEN

Isilah dengan memberikan tanda (√) pada kotak dengan jawaban sesuai.

Nama :

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Usia : < 19 tahun 20-25 tahun 25-45tahun

Pernyataan

A. DISIPLIN KERJA

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya masuk kerja sesuai jam yang sudah ditentukan					
2	Saya pulang kerja di perusahaan tepat waktu					
3	Saya beristirahat sesuai jam yang sudah di tentukan					
4	Penampilan saya rapi dan sopan ketika di dalam lingkungan kerja saya					
5	Saat bekerja saya melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP perusahaan					
6	Saya melakukan proses sablon sesuai dengan pesanan konsumen					
7	Dalam bekerja kepuasan konsumen adalah tujuan utama					

B. KOMPETENSI KERJA

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya memiliki keterampilan sesuai pekerjaan saya					

2	Saya menggunakan alat yang bagus untuk menyelesaikan pesanan sablon					
3	Saat mengerjakan pesanan , saya selalu meneliti secara detail warna dan modelnya					
4	Dalam bekerja saya akan membantu teman jika ada yang kesulitan menyelesaikan pekerjaanya					
5	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					

C. KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya selalu bekerja sesuai dengan SOP yang ada diperusahaan.					
2	Dalam bekerja Saya selalu menyelesaikan pesanan Sablon/bordir dengan tepat waktu					
3	Melalui kerja sama yang baik antar karyawan saya mampu menjalankan pekerjaan dengan baik					
4	Saya merasa sudah menggunakan fasilitas perusahaan dan bahan baku sesuai aturan yang ada					
5	Saya selalu menjaga alat-alat perusahaan dengan baik					

Lampiran 2: Data Rekapitulasi Jawaban Responden

No	L1							TOTAL	L2					TOTAL	L3					TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
1	2	4	2	2	2	2	2	22	4	4	2	2	2	23	2	4	4	2	4	22
2	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
3	2	2	2	4	4	4	4	24	4	2	2	4	4	22	4	4	2	2	2	22
4	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	18
5	4	4	2	4	4	4	4	28	2	4	2	4	4	22	2	2	4	2	2	22
6	2	4	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	18	4	2	2	2	2	14
7	2	2	2	2	4	2	2	14	4	2	2	2	2	24	4	4	2	2	2	22
8	2	2	2	2	2	2	2	18	4	2	2	2	2	24	4	4	2	2	4	20
9	4	2	2	2	4	2	2	18	4	2	2	2	2	24	4	4	2	4	4	21
10	4	2	4	4	2	4	4	26	4	2	4	4	4	21	2	4	2	4	2	22
11	4	2	2	2	4	2	2	18	4	4	4	2	2	22	4	4	4	2	4	21
12	2	2	2	2	4	2	2	14	4	2	2	2	2	24	2	4	2	2	4	22
13	2	2	4	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20	2	4	4	2	2	22
14	2	4	2	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
15	4	2	2	2	4	2	2	18	4	4	4	2	2	22	4	4	4	4	4	20
16	4	2	2	2	2	2	2	14	4	4	4	2	2	22	4	4	4	4	4	20
17	4	2	2	2	2	2	2	14	4	4	4	2	2	22	2	4	4	4	4	21
18	4	4	2	2	4	2	2	18	4	2	4	2	2	23	4	4	2	4	2	20
19	2	2	4	4	4	4	2	26	2	2	2	4	2	16	2	2	2	2	2	18
20	2	4	2	2	2	2	2	14	2	4	4	2	4	20	2	2	4	4	2	17
21	4	2	4	2	4	2	2	18	4	4	4	2	4	21	4	4	4	4	4	20
22	2	4	2	4	2	4	2	18	2	2	2	4	2	24	2	2	2	2	2	22
23	4	4	2	4	2	4	4	26	4	4	2	4	4	19	4	4	4	2	2	18
24	4	2	2	2	2	2	2	14	4	2	2	2	2	24	4	4	2	2	2	22
25	2	4	4	4	4	4	4	28	2	2	2	4	4	17	2	2	2	2	2	14
26	2	4	4	2	4	2	4	22	2	4	4	2	4	21	4	2	4	4	2	22
27	4	4	4	4	2	4	4	26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
28	2	4	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	24	2	2	2	2	2	24
29	2	2	2	4	4	4	4	22	4	2	4	4	2	23	4	4	2	4	4	21
30	2	2	2	4	2	4	4	20	2	2	4	4	4	22	4	2	2	4	2	22
31	2	2	2	2	2	2	2	14	4	4	2	2	2	22	4	4	4	4	4	20
32	2	2	4	2	2	4	2	18	4	2	2	2	2	24	2	4	2	2	4	18
33	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	2	4	4	21	2	4	4	2	2	22
34	4	4	4	4	4	2	4	26	4	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
35	4	2	2	2	2	2	2	14	4	4	4	2	2	22	2	4	4	4	4	21
36	2	4	4	4	2	2	4	22	2	4	4	4	2	20	4	2	4	4	2	20
37	2	4	2	4	2	4	4	22	4	2	2	4	2	21	2	4	2	2	2	19
38	2	2	2	4	4	2	4	20	4	2	2	4	4	18	4	4	2	2	2	17
39	4	2	4	4	4	2	4	26	2	4	2	4	4	20	4	2	4	2	2	19
40	4	4	4	2	2	4	2	22	2	2	4	2	2	21	4	2	2	4	4	20
41	2	4	4	4	2	2	4	22	2	4	4	4	2	20	2	2	4	4	4	20
42	4	2	2	2	4	4	2	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	2	4	21
43	4	4	2	2	2	2	2	14	4	4	2	2	2	20	2	4	4	4	4	19
44	4	2	2	2	4	2	2	16	2	2	2	2	4	24	4	2	2	2	4	22
45	4	4	4	4	4	2	4	26	2	2	2	4	4	22	2	2	2	4	2	24
46	4	2	4	4	2	2	4	22	4	2	2	4	2	23	2	4	2	2	4	22
47	2	2	2	4	2	4	4	22	2	2	2	4	2	18	2	2	2	2	2	18
48	4	4	2	2	2	4	2	24	4	2	2	2	2	18	2	4	2	2	2	20
49	4	2	2	2	2	2	2	14	4	4	4	2	2	22	4	4	4	4	4	20

Lampiran 3: Frekuensi Profil Responden

JENIS_KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	46	86,8	86,8	86,8
	PEREMPUAN	7	13,2	13,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 19 Tahun	9	17,0	17,0	17,0
	20 - 25 Tahun	35	66,0	66,0	83,0
	25 - 45 Tahun	9	17,0	17,0	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Lampiran 4: Uji Validitas dan Reabilitas

Item	Corrected Item-Total Correlation	R table	Keterangan
X1.1 Jam masuk kerja	.531	0.279	Valid
X1.2	.605	0.279	Valid
X1.3	.811	0.279	Valid
X1.4	.786	0.279	Valid
X1.5	.784	0.279	Valid
X1.6	.211	0.279	In Valid
X1.7	.831	0.279	Valid
X2.1	.538	0.279	Valid
X2.2	.721	0.279	Valid
X2.3	.862	0.279	Valid

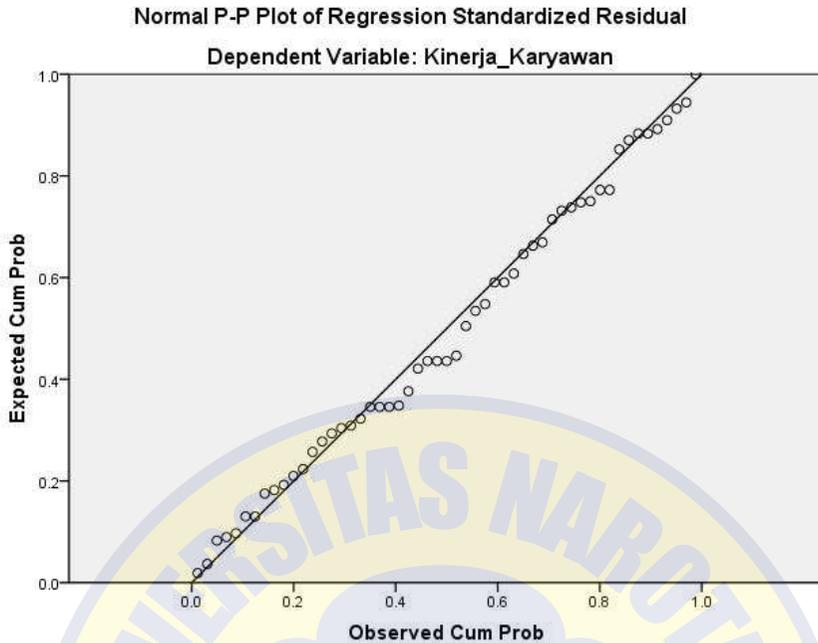
X2.4	.696	0.279	Valid
X2.5	.682	0.279	Valid
Y1.1	.701	0.279	Valid
Y1.2	.709	0.279	Valid
Y1.3	.784	0.279	Valid
Y1.4	.829	0.279	Valid
Y1.5	.778	0.279	Valid

Keterangan: Hasil Uji Validitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	.782	Reliabel
Kompetensi Kerja (X2)	.779	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y1)	.796	Reliabel

Keterangan: Hasil Uji Reabilitas

Lampiran 5: Uji Asumsi Klasik (Normal Plot dan Kolmogorov-Smirnov)



Keterangan: Hasil Uji Normalitas (Normal Plot)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin_Kerja	Kopetensi_Kerja	Kinerja_Karyawan	Unstandardized Residual
N		53	53	53	53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	26.4906	21.3774	20.8679	.0000000
	Std. Deviation	2.73596	2.29738	2.57979	1.38316068
Most Extreme Differences:	Absolute	.159	.154	.161	.069
	Positive	.100	.084	.122	.069
	Negative	-.159	-.154	-.161	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		1.156	1.121	1.170	.505
Asymp. Sig. (2-tailed)		.138	.162	.129	.961

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

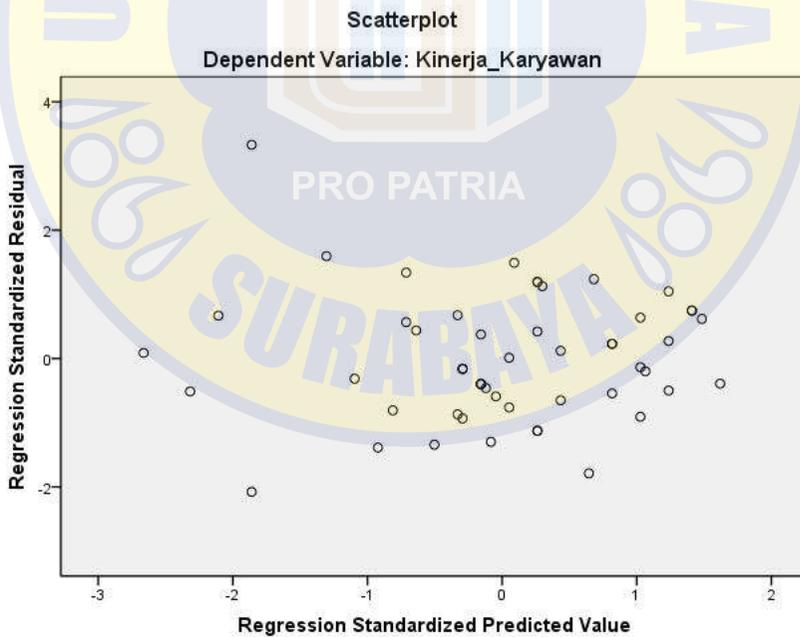
Keterangan: Hasil Uji Normalitas (Uji Kolmogorov-Smirnov)

Lampiran 6: Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Disipin_Kerja	.428	2.336
Kompentensi_Kerja	.428	2.336

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Keterangan: Hasil Uji Multikolinearitas (tolerance dan VIF)



Keterangan: Hasil Uji Scatterplot

Coefficients ^a	
Model	Sig.
1 (Constant)	.014
Disiplin_Kerja	.759
Kopetensi_Kerja	.143

a. Dependent Variable: absres

Keterangan: Hasil Uji Glejser

Lampiran 3: Uji Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.911	1.830		2.683	.010		
	Disiplin_Kerja	.471	.100	.500	4.697	.000	.428	2.336
	Kopetensi_Kerja	1.330	.119	1.185	11.136	.000	.428	2.336

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Keterangan: Hasil Analisis Liner Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.758	.748	1.29480

a. Predictors: (Constant), Kopetensi_Kerja, Disiplin_Kerja

Keterangan: Koefisien Determinasi (R Rquare)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.911	1.830		2.683	.010		
	Disiplin_Kerja	.471	.100	.500	4.697	.000	.428	2.336
	Kopetensi_Kerja	1.330	.119	1.185	11.136	.000	.428	2.336

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Keterangan: Hasil Uji t

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	262.250	2	131.125	78.213	.000 ^a
	Residual	83.825	50	1.677		
	Total	346.075	52			

a. Predictors: (Constant), Kopetensi_Kerja, Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Keterangan: Hasil Uji F

RIWAYAT HIDUP PENELITI



Biodata:

Nama : Achmad Angga Sukma Fachrur
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/ Tanggal Lahir : Surabaya, 23 agustus 1997
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jl.Manyar Sambongan 113/115 Surabaya
Alamat Email : Anggasufaa@yahoo.com

Pendidikan Formal:

Sekolah Dasar : SD Islam Maryam. Tahun 2004 - 2010
SMP : SMP 17 Agustus 1945 Surabaya. Tahun 2010 - 2013
SMA : SMAN 14 Surabaya. Tahun 2013- 2016
Perguruan Tinggi : Universitas Narotama Surabaya Tahun 2016 – 2020





Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 13%

Date: Thursday, February 27, 2020

Statistics: 1708 words Plagiarized / 12741 Total words

Remarks: Low Plagiarism Detected - Your Document needs Optional Improvement.

SKRIPSI PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI KARYAWAN SABLON GARMEN SURABAYA / Disusun Oleh: ACHMAD ANGGA S.F
01216063 PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NAROTAMA SURABAYA 2020 SURAT PERNYATAAN Bertanda yang tangan di bawah ini:
Mama : Achmad Angga S.f NIM : 01216063 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Jurusan : Manajemen Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi saya berjudul: Pengaruh disiplin Kerja dan ompetensi erja erhadap inerja Karyawan UD.Sablun Garment Surabaya adalah benar-benar hasil arya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain.

pabila kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi kademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya). Saya buat dengan sebenarnya, untuk Demikian pernyataan ini dapat bilamana diperlukan dipergunakan. Surabaya, 2020 Pembuat Pernyataan (Achmad Angga S.F) PERSETUJUAN SKRIPSI PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI KARYAWAN UD SABLON GARMEN SURABAYA Disusun Oleh: Achmad Angga S.F NIM.

01216063 ELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH: Surabaya, 2020
_DOSEN PEMBIMBING (Bayu Airlangga Putra, SE,MM) _ KETUA PRODI MANAJEMEN (Agus Sukoco, ST,MM) _ PENGESAHAN SKRIPSI TELAH DIUJI DAN DIPERTAHANKAN PADA TANGGALBULAN.....TAHUN..... Judul Skripsi: PENGARUH DiSIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI KARYAWAN SABLON GARMEN SURABAYA Disusun Oleh : Achmad Angga S.F

NIM : 01216063 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Program Studi : Manajemen Perguruan Tinggi : Universitas Narotama Surabaya Dihadapan Tim Penguji: 1. 2. 3. Surabaya, 2020 Yang menyatakan (Achmad Angga S.F.)