

**PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA  
MARGA (PERSERO) TBK, CABANG BELMERA  
MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Pada Program Studi Manajemen*



Oleh :

**NAMA : NURMALA SARI**  
**NPM : 1505160601**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KOSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN**

**2021**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 12 Oktober 2021, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : NURMALA SARI  
N P M : 1505160601  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK, CABANG BELMERA MEDAN.

Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

(ASSOC. PROF. Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si.)

Penguji II

(RONI PARLINDUNGAN, SE.,M.M.)

Pembimbing

(JASMAN SYARIFUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.)

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PANITIA UJIAN**

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : NURMALA SARI  
N P M : 1505160601  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
JASA MARGA (PERSERO) TBK, CABANG BELMERA  
MEDAN.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, 24 September 2021

Pembimbing Skripsi

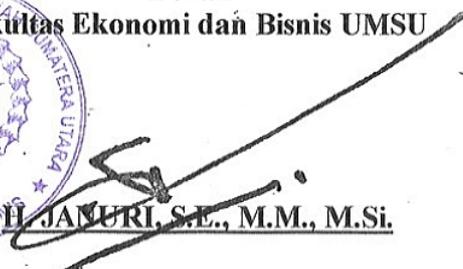
  
JASMAN SYARIFUDDIN, SE., M.Si.

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

  
JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.   
H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.





BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Nurmala Sari  
NPM : 1505160601  
Program Studi : Manajemen  
Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Dosen Pembimbing : Jasman Syarifuddin Hasibuan, SE, M.Si  
Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero), Tbk, Cabang Belmera Medan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Hasil uji hipotesis dilihat dari tem. jurnal, dan skripsi sbg tinjau.	24/09/2021	
Bab 5	Kumpulan dan jawaban yang terdapat	24/09/2021	
Daftar Pustaka	✓		
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	✓		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace dan Menembri fount-aka sidang meja hijau.	24/09/2021	

Diketahui Oleh :

Medan, 24 September 2021

Dosen Pembimbing

Diketahui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

  
(Jasman Syarifuddin Hasibuan, SE, Msi)

  
(Jasman Syarifuddin Hasibuan, SE, M.Si)



## ABSTRAK

**Pengaruh Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

**Numala Sari**  
**Program Studi Manajemen**  
**Email : [nchaniago555@gmail.com](mailto:nchaniago555@gmail.com)**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan. Yang beralamat di Jln. Aluminium Raya Tj. Mulia, Kec. Medan Deli, Kota Medan. Sumatera Utara 20241. Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan Assosiatif dan Kuantitatif. Penelitian Kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaannya saja, dengan demikian memerlukan waktu yang relatif lebih singkat. Alasan memilih penelitian ini karena menggunakan analisis perhitungan statistik dan bersifat matematis. Adapun Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan Kuesioner atau Angket yang dibagikan kepada pegawai PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan. Teknik Analisis Data menggunakan Analisis Regresi Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t (Parsial), Uji F (Simultan), dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Pengolahan Data dalam penelitian ini menggunakan SPSS Versi 20 *for Windows*. Adapun kesimpulannya dari penelitian adalah ada pengaruh positif signifikan Variabel  $X_1$  (Kompetensi), terhadap Variabel Y (Kinerja), artinya jika kompetensi kerja di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan ditingkatkan maka Kinerja akan semakin meningkat. Ada pengaruh positif dan signifikan Variabel  $X_2$  (Disiplin), terhadap Variabel Y (Kinerja), artinya jika Disiplin di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan ditingkatkan maka kinerja akan meningkat dan semakin baik. Ada pengaruh positif dan signifikan Variabel Kompetensi ( $X_1$ ) dan Disiplin ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) pada taraf  $\alpha$  0,05, artinya jika Kompetensi dan Disiplin di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan ditingkatkan maka Kinerja akan semakin meningkat secara maksimal.

***Kata Kunci : Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.***

## ABSTRACT

**The Influence of Work Competence and Work Discipline on Employee Performance at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Belmera Medan Branch. Faculty of Economics and Business. Muhammadiyah University of North Sumatra.**

**Numala Sari**  
**Management Study Program**  
**Email : [nchaniago555@gmail.com](mailto:nchaniago555@gmail.com)**

The purpose of this study was to determine the effect of work competence and work discipline on employee performance at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Belmera Medan Branch. Which is located at Jln. Aluminum Kingdom Tj. Your Majesty, District. Medan Deli, Medan City. North Sumatra 20241. The research approach used in this study is the Associative and Quantitative approach. Quantitative research is research that is not carried out in depth, generally only investigating the surface, thus requiring a relatively shorter time. The reason for choosing this research is because it uses statistical analysis and is mathematical in nature. The data collection techniques in this study using questionnaires or questionnaires distributed to employees of PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Belmera Medan Branch. The data analysis technique used multiple regression analysis, classical assumption test, t test (partial), F test (simultaneous), and coefficient of determination (R<sup>2</sup>). Data processing in this study using SPSS Version 20 for Windows. The conclusion from the research is that there is a significant positive effect of Variable X1 (Competency), on Variable Y (Performance), meaning that if the work competence at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Belmera Medan Branch is improved, the performance will increase. There is a positive and significant effect of Variable X2 (Discipline), on Variable Y (Performance), meaning that if Discipline at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Belmera Medan Branch is improved, the performance will increase and get better. There is a positive and significant effect of Competence (X1) and Discipline (X2) variables on Performance (Y) at the level of 0.05, meaning that if Competence and Discipline at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Belmera Medan Branch is improved, the performance will increase to the maximum.

***Keywords: Work Competence, Work Discipline, Employee Performance.***

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarrakatuh.*

Allhamdullilaahirrabibil'aamin, Segala puji dan Syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya. Sehingga penulis mendapatkan kemudahan dan kelancaran untuk menyelesaikan penulisan Skripsi ini.

Penyusunan Skripsi ini disusun untuk memenuhi dan melengkapi salah satu persyaratan guna untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dengan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan”**.

Dalam penulisan Skripsi ini penulis mendapat dukungan dari berbagai pihak, bantuan dan masukan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT atas Rahmat, Hidayah dan Karunia, serta Perlindungan-Nya sehingga dapat menyelesaikan Penyusunan Skripsi ini.

2. Kepada Ayah saya Alm. Arjuna Muhammad Bambang dan Almh. Sumiati, serta Bude saya Asniwati yang telah mengasuh dan mendidik saya dengan kasih sayang serta memberikan dorongan dan motivasi untuk selalu tekun dan giat dalam belajar dalam menyelesaikan penyusunan Skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H. Januri, S.E., MM, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan dan memberikan waktu untuk bimbingan dalam menyelesaikan Skripsi ini.
10. Ibu Raihana Daulay, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selama ini memberikan nasehat dan arahan mengenai Akademik.
11. Seluruh Dosen, Pegawai dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan

memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dari Perkuliahan Awal sampai Akhir.

12. Seluruh teman-teman saya kelas H Manajemen Pagi yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu namanya yang sama-sama saling mendukung dan menyemangati.

13. Terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu saya dalam memberikan dorongan serta partisipasi sehingga Skripsi ini selesai.

Dengan demikian, sangat disadari bahwa dalam penulisan dan penyusunan Skripsi ini banyak terdapat berbagai kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan khususnya bagi penulis serta demi kemajuan perkembangan ilmu pendidikan dimasa yang akan datang. Mudah-mudahan Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua serta keselamatan baik di dunia maupun di akhirat nanti.

Ammin Ya Robballalamin.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Medan, Oktober 2021

Penulis

**NURMALA SARI**

**NPM : 1505160601**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	4
1.3. Batasan Masalah.....	4
1.4. Rumusan Masalah .....	5
1.5. Tujuan Penelitian .....	5
1.6. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	7
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	9
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	11
2.1.2 Kompetensi.....	14
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi. ....	14
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kompetensi.....	14
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	15
2.1.2.4 Indikator Kompetensi.....	16
2.1.3 Disiplin Kerja.....	17
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	17
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja .....	18
2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	19
2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja .....	20
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual.....	24
2.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.....	24
2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ....	25
2.2.3 Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap	

Kinerja Karyawan.....	27
2.3 Hipotesis .....	28
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>29</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	29
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	29
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
3.4 Populasi dan Sampel .....	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.6 Teknik Analisis Data.....	38
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>43</b>
4.1. Deskripsi Data .....	43
4.1.1. Identitas Responden .....	43
4.1.2. Analisis Variabel Penelitian.....	46
4.1.3. Uji Asumsi Klasik .....	52
4.1.4. Analisis Regresi Berganda .....	56
4.1.5. Pengujian Hipotesis.....	57
4.2. Pembahasan .....	60
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	<b>64</b>
5.1. Kesimpulan.....	64
5.2. Saran.....	65
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>66</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Indikator Kinerja .....	30
Tabel 3.2. Indikator Kompetensi .....	30
Tabel 3.3. Indikator Disiplin Kerja .....	31
Tabel 3.4. Jadwal Kegiatan Penelitian.....	32
Tabel 3.5. Tabel Populasi Penelitian .....	32
Tabel 3.6. Item – item dan Skor (Penilaian Skala Likert).....	34
Tabel 3.7. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi ( $X_1$ ).....	35
Tabel 3.8. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) .....	36
Tabel 3.9. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	36
Tabel 3.10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel $X_1$ , $X_2$ , dan Y .....	38
Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia.....	44
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	45
Tabel 4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	45
Tabel 4.5. Jawaban Pernyataan Variabel Kompetensi ( $X_1$ ) .....	46
Tabel 4.6. Jawaban Pernyataan Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ).....	49
Tabel 4.7. Jawaban Pernyataan Variabel Kinerja (Y) .....	51
Tabel 4.8. Hasil Uji Multikolinieritas.....	54
Tabel 4.9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	56
Tabel 4.10. Uji t (Parsial) .....	58
Tabel 4.11. Uji F (Simultan) .....	59
Tabel 4.12. Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja.....	25
Gambar 2.2.	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.....	26
Gambar 2.3.	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	28
Gambar 4.1.	Hasil Uji Normalitas P-Plot Of Regression Standardized Residual .....	53
Gambar 4.2.	Hasil Uji Heterokedasitas .....	55

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Angket Penelitian
- Lampiran 2 : Variabel Kompetensi Kerja (X1)
- Lampiran 3 : Variabel Disiplin Kerja (X2)
- Lampiran 4 : Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 5 : Frequencies (Karakteristik Responden)
- Lampiran 6 : Uji Validitas Variabel Kompetensi Kerja (X1)
- Lampiran 7 : Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)
- Lampiran 8 : Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 9 : Reliability Variabel Kompetensi Kerja (X1)
- Lampiran 10 : Reliability Variabel Disiplin Kerja (X2)
- Lampiran 11 : Reliability Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 12 : Regression X1 dan X2 Terhadap Y
- Lampiran 13 : Uji Asumsi Klasik

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang harus ada dan paling penting didalam suatu perusahaan, karena manusia merupakan unsur dasar yang dapat melaksanakan pekerjaan dan menjalankan perusahaan. sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia adalah penggerak utama atas kelancaran kinerja perusahaan. selain itu, tidak dapat dipungkiri bahwa manusia merupakan sumber daya yang potensial dan sangat strategis perannya dalam perusahaan (Daulay et al., 2017).

Menurut (Mangkunegara, 2018), Kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya, tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat diukur mulai dari kemampuannya dalam menyelesaikan sebuah tugas-tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada karyawannya. Kinerja dari seorang karyawan/pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menentukan sukses atau tidaknya / berhasil atau tidaknya pencapaian seseorang karyawan dalam menyelesaikan atau menjalankan tugas dan wewenang terhadap suatu pekerjaannya.

Menurut (Kasmir, 2016) Beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Kinerja seorang karyawan/pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor baik faktor kemampuan dan faktor motivasi. Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja seseorang karyawan adalah kemampuan atau keahliannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab serta disiplin di dalam bekerja yang sudah diberikan kepadanya. Hal ini sudah berkaitan dengan kompetensi seseorang.

Menurut (Fahmi, 2016), Adapun pengertian Kompetensi Kerja menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan Bab I Pasal 10 yang berbunyi, “Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standard yang ditetapkan”. Akan tetapi masih banyak juga seorang karyawan atau pegawai yang masih belum mampu atau kurang memahami tentang tugas atau tanggung jawab seseorang sehingga penyelesaian pekerjaan masih belum maksimal. Hal ini tentu diakibatkan oleh kurangnya tingkat kemampuan, keahlian, dan keterampilan seorang karyawan atau pegawai atas pekerjaan atau bidang yang sedang dijalaninya dan tentunya akan berdampak pada kemajuan perusahaan.

Selain itu, kompetensi didalam bekerja, karyawan juga harus memiliki Kedisiplinan atau Disiplin didalam bekerja. Menurut (Sastrohadiwiryono & Syuhada, 2019), Disiplin Kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja amat erat korelasinya dengan motivasi dan moral kerja. Disiplin kerja dapat dikembangkan secara formal melalui pelatihan pengembangan disiplin, misalnya dalam bekerja dengan cara menghargai waktu, tenaga, biaya dan sebagainya. Menanamkan disiplin kerja dapat dikembangkan pula dengan cara kepemimpinan yang dapat jadi panutan atau teladan bagi para tenaga kerja. Keteladanan dapat membangkitkan diri dibawah kepemimpinan manajer yang bersangkutan, sekalipun kepemimpinan tersebut amat kurang efektif, dan Disiplin juga bisa diartikan dalam masalah yang paling utama yang di hadapi suatu perusahaan, masih banyak kita temui karyawan atau pegawai di perusahaan yang tidak disiplin dalam hal waktu, pakaian dan sebagainya. Manfaat Disiplin kerja dapat kita lihat sebagai suatu yang besar baik di perusahaan maupun baik bagi para karyawan.

Demikian pula halnya dengan PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Cabang Belmera sangat memperhatikan kinerja setiap karyawannya. Perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) Indonesia yang bergerak dalam bidang penyelenggara jasa jalan tol ini selalu mempertimbangkan karyawan yang berkompeten sehingga mampu bersaing pada perusahaan lainnya.

Namun pada kenyataannya, masih dapat kita temui masalah-masalah dalam PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Cabang Belmera. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, adanya karyawan yang masih belum mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dengan tepat waktu secara efektif dan efisien. Hal ini dapat dipicu oleh kurangnya kemampuan atau keterampilan maupun keahlian serta pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dalam bidang yang digelutinya atau tidak sesuai dengan jabatan yang dipegangnya sehingga belum mampu menyelesaikan beberapa tugas yang diberikan dengan optimal. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan memperoleh Kinerja karyawan yang baik dan mampu mencapai tujuannya. Kinerja karyawan yang tidak efektif akan berdampak buruk pada kinerja perusahaan dan juga menurunkan produktivitas atau pengetahuan pada perusahaan. Pada dasarnya, PT. Jasa Marga telah memiliki sistem penilaian kinerja karyawan yang baik dan sudah diakui dengan beberapa penghargaan atau piagam yang dapat terkait dengan sumber daya manusianya, namun tidak semua masalah SDM yang lepas dari setiap perusahaan termasuk pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera.

Setelah diselusuri banyak masalah lain yang datang dari SDM salah satunya adalah Disiplin Kerja yang paling sering dijumpai pada perusahaan tersebut. Masalah yang sering dijumpai seperti mulai dari masalah keterlambatan para karyawan, keluar – masuk pada jam kantor sedang berlangsung, dan masih ada karyawan yang santai pada saat jam kerja sedang berlangsung sehingga waktu bekerja terbuang sia-sia. Hal ini tentu akan menghambat efektivitas operasional dari perusahaan. Jika karyawan tidak disiplin didalam bekerja, maka penyelesaian tugas nya akan terlambat dan kinerja pegawai nya akan menurun. Padahal sudah jelas bahwa kedisiplinan adalah kunci dari suatu kelancaran pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan fakta yang diperoleh dari hasil pengamatan yang dilakukan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera tentang kurangnya kompetensi atau pengetahuan serta keterampilan yang masih kurang dalam menyelesaikan pekerjaan dan rendahnya disiplin karywan dalam cara menghargai waktu, tenaga, biaya dan sebagainya, serta kinerja karyawan yang rendah karena masih banyak karyawan yang belum menuntaskan pekerjaannya sehinga

menghambat proses pencapaian tujuan pada perusahaan tersebut. Maka alasan yang mendasari penelitian ini mengambil Judul **“Pengaruh Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera yang telah dijelaskan diatas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Belum maksimalnya kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Medan.
2. Kemampuan pegawai / karyawan dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan serta menangani masalah pekerjaan masih belum efektif.
3. Rendahnya/ Kurangnya disiplin karyawan pada saat masuk jam kerja.
4. Kinerja Karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, hal ini dapat dilihat dari beberapa pekerjaan karyawan yang tertunda dan tidak selesai tepat pada waktunya.
5. Masih terlihat beberapa karyawan / pegawai yang terlihat santai disaat jam kerja sedang berlangsung yang tentunya akan mengakibatkan waktu terbuang sia-sia dan pekerjaan jadi tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

## **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, dan mengingat luasnya permasalahan, maka penulis hanya membatasi sampai disini tentang Kompetensi, Disiplin dan Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera.

## **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini yaitu :

- a. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera ?

- b. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera ?
- c. Apakah kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera ?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan penelitian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Sedangkan manfaat penelitian ini dapat dicapai sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bukti untuk menambah ilmu pengetahuan wawasan serta memperkaya teori tentang pengaruh kompetensi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak universitas dan perusahaan dalam merumuskan kebijakan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera. Khususnya yang bersangkutan dalam mengambil keputusan terutama yang berhubungan dengan masalah kompetensi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

c. Manfaat bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan pedoman untuk dijadikan bahan penelitian selanjutnya agar penelitian ini memang benar-benar terjadi di perusahaan tersebut.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut (Mangkunegara, 2018, hal: 67) Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya, tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sinambella, dkk (2012) dalam buku (Bintoro & Daryanto, 2017, hal: 105), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Menurut (Bangun, 2012, hal : 231), menjelaskan Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Menurut (Moeheriono, 2012, hal : 95), Pengertian Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang telah didapat oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dari jabatannya, guna untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang bersangkutan, serta tidak melanggar aturan-aturan yang berlaku disuatu organisasi.

### 2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut (Bintoro & Daryanto, 2017, hal : 9) Tujuan kinerja karyawan yaitu :

- 1) Untuk memenuhi kebutuhan perusahaan yang menginginkan hasil kerja yang bermutu.
- 2) Untuk meningkatkan kemampuan sistem perusahaan agar efektif, efisien dan bermutu.
- 3) Untuk membantu karyawan dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja maupun kepribadiannya.

Menurut (Rahmawan & Masruroh, 2020) Tujuan Kinerja adalah :

- 1) Untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan selama periode waktu tertentu (dibandingkan dengan standar).
- 2) Untuk mengetahui tentang diri karyawan (baik disiplin, watak, kekuatan, maupun kelemahannya), sehubungan dengan pekerjaannya diperusahaan.
- 3) Untuk mengetahui apakah karyawan mempunyai potensi untuk menduduki jabatan lain (dengan/tanpa *training* lebih lanjut).

Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) secara garis besar menyatakan bahwa manfaat Kinerja yaitu :

- 1) Memberikan masukan penting bagi pimpinan organisasi dalam pengambilan keputusan dibidang sumber daya manusia, seperti : promosi, transfer, dan putusan hubungan kerja.
- 2) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan melalui evaluasi kinerja dapat menunjuk dengan tepat keterampilan dan kompensasi pegawai yang tidak memadai untuk kemudian dapat dikembangkan dan diperbaiki melalui program.
- 3) Mengetahui efektivitas seleksi/penempatan pegawai baru dan program pendidikan dan pelatihan.
- 4) Memberikan umpan balik kepada pegawai melalui bagaimana pandangan organisasi akan kinerja mereka.

- 5) Digunakan sebagai dasar untuk alokasi ganjaran seperti : kenaikan gaji, pemberian insentif dan imbalan lainnya.

### **2.1.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak kinerja kerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, oleh karena itu ada baiknya jika anda sebagai pemimpin perusahaan mengetahui apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan.

Menurut (Bintoro & Daryanto, 2017, hal : 109-111), Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Fasilitas Kantor : Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan anda tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja kerja karyawan anda. Jika anda adalah seorang Start-up yang baru saja memulai usaha, akan lebih baik jika hal ini dijelaskan terlebih dahulu diawal perekrutan karyawan sehingga mereka tahu dan siap bekerja dengan kondisi fasilitas yang kurang memadai.
- 2) Lingkungan Kerja : Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk anda perhatikan, karena hampir 80% karyawan resign jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja karyawan anda. Jika ada salah satu fasilitas tersebut yang rusak, langsung segera diperbaiki agar kinerja kerja mereka tidak menurun dan mereka tetap nyaman dalam melakukan aktivitas kerja mereka sehari-hari.
- 3) Prioritas Kerja : Berikan prioritas kerja yang jelas. Karyawan akan merasa kebingungan jika anda memberikan banyak tugas kepada mereka tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas, kemudian biarkan mereka

mengerjakan pekerjaannya satu demi satu dengan timeline yang sudah anda tentukan dan jangan menambahkan tugas yang lain sebelum pekerjaan tersebut diselesaikan, jika memang ada pekerjaan penting yang harus anda berikan kepada karyawan, maka anda harus menggeser deadline pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan, supaya karyawan anda dapat bekerja dengan tenang dan tidak didesak oleh waktu.

- 4) Supportive Boss : Sebagai atasan yang baik anda harus mau “mendengarkan” pendapat dan pemikiran karyawan anda. Berikan dukungan kepada mereka untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat meeting, ajak mereka untuk “terlibat” dalam proyek yang sedang anda kerjakan. Anda juga harus memberikan ruang kepada mereka untuk belajar dan berkreasi pada bidang yang mereka minati supaya mereka dapat terus mengasah ilmunya, sebab jika suatu saat jika anda membutuhkan skill tersebut anda bisa menggunakan tenaga mereka tanpa harus merekrut karyawan baru dan tentu saja hal ini akan menguntungkan perusahaan anda.
- 5) Bonus : Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus. Bonus ini dapat anda berikan kepada karyawan anda yang memang benar-benar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang anda harapkan. Pemberian penghargaan tersebut ada baiknya jika disaksikan oleh karyawan anda yang lain, tujuannya untuk memicu rasa kompetisi agar mereka dapat bekerja lebih baik lagi.

Menurut (Mangkunegara, 2018, hal : 67-68), Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan :

- 1) Faktor kemampuan : Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan (*knowledge skill*). Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2) Faktor motivasi : Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi dimana yang

menggerakkan diri karyawan yang telah terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja.

Menurut pendapat dari (Moeheriono, 2012, hal : 139-140) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Hasil Kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (output) biasanya terurut, seberapa besar yang telah dihasilkan, beberapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya, misalkan omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran aset dan lain-lain.
- 2) Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanannya bagaimana, kesopanan, sikapnya, dan perilakunya baik terhadap semua karyawan maupun kepada pelanggan.
- 3) Atribut dan kompetensi, yaitu jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif, komitmen.
- 4) Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama sales beberapa omset penjualan selama satu bulan.

#### **2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Bangun, 2012, hal : 234), indikator kinerja karyawan yaitu :

- 1) Jumlah Pekerjaan : Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- 2) Kualitas Pekerjaan : Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- 3) Ketepatan Waktu : Setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- 4) Kehadiran : Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

- 5) Kemampuan Kerja Sama : Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja.

Menurut (Sedarmayanti, 2011, hal : 224), indikator kinerja karyawan yaitu :

- 1) Motif : Pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- 2) Alat atau Sarana : Sumber daya yang dapat digunakan membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
- 3) Kompetensi : Kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan dengan baik.
- 4) Peluang : Pekerja perlu mendapatkan kesempatan menunjukkan prestasi kerjanya.
- 5) Standar : Ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.
- 6) Umpan balik : Melaporkan kemajuan, (kualitas maupun kuantitas) dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.
- 7) Tujuan : Keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.

Menurut (Moehariono, 2012, hal : 108), terdapat empat indikator kinerja yaitu :

- 1) Indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur *output* atau *outcome* suatu kegiatan.
- 2) Sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.
- 3) Sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- 4) Suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.

Menurut (Wijaya et al., 2020), indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori yaitu :

- 1) Efektif
- 2) Efisien

- 3) Kualitas
- 4) Ketepatan waktu
- 5) Produktivitas
- 6) Keselamatan

Menurut (Kasmir, 2016, hal : 208), adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas (mutu) : Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kuantitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu. Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati kesempurnaan.
- 2) Kuantitas (jumlah) : Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus yang diselesaikan.
- 3) Waktu (jangka waktu) : Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan dapat diselesaikan, atau suatu produksi dapat dicapai suatu pekerjaan tersebut diselesaikan, maka makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaiannya suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.
- 4) Penekanan biaya : Biaya yang dikeluarkan setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan anggaran yang telah ditetapkan tersebut digunakan sebagai acuan bagi karyawan agar tidak melebihi batas anggaran. Apabila anggaran melebihi batas maka akan terjadi pemborosan sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya.
- 5) Pengawasan : Setiap perusahaan membutuhkan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.
- 6) Hubungan antar karyawan : Dalam hubungan ini dapat diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar sesama karyawan.

## **2.1.2. Kompetensi Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Kompetensi Kerja**

Menurut (Sedarmayanti, 2011, hal: 225), Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, didukung sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut (Wijaya et al., 2020), dalam Jurnal Manajemen Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Menurut (Sedarmayanti, 2017, hal: 211), Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya.

Menurut (Fahmi, 2016, hal: 45), Adapun pengertian Kompetensi Kerja menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab I Pasal 10 yang berbunyi, “Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standard yang ditetapkan”.

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas sesuai ketentuan yang ditetapkan.

### **2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Kompetensi Kerja**

Menurut (Fahmi, 2016, hal : 50), Tujuan Kompetensi adalah :

- 1) Untuk mengetahui berapa nilai kompetensi karyawan tersebut, apakah ada peningkatan yang signifikan setiap periode waktunya atau malah terjadi penurunan.
- 2) Sebagai acuan untuk menetapkan diposisi mana karyawan tersebut akan ditempatkan serta jika diberi promosi jabatan maka pada posisi jabatan seperti apa ia layak berikan.
- 3) Untuk mengetahui kendala-kendala yang dialami selama ini yang menyebabkan kompetensinya sulit untuk meningkat, atau kita menyebutnya sebagai diagnosis kompetensi.

- 4) Nilai kompetensi karyawan dapat dijadikan sebagai acuan yang mampu mempengaruhi nilai reputasi perusahaan khususnya dalam mengajak para stakeholder's untuk bergabung, berinvestasi, dan menjadi mitra bisnis di perusahaan yang bersangkutan.

Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019), mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai Manfaat Kompetensi kerja yaitu :

- 1) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.
- 2) Alat seleksi karyawan.
- 3) Memaksimalkan produktivitas.
- 4) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi.
- 5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.
- 6) Dan menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

### **2.1.2.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja**

Menurut (Fahmi, 2016, hal: 49), untuk membangun kecakapan kompetensi seseorang sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung, dan seorang karyawan sebaiknya harus memperhatikan apa saja yang menjadi faktor pendukung terwujudnya kecakapan tersebut. Faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu :

- 1) Keyakinan dan Nilai-nilai : Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.
- 2) Keterampilan : Keterampilan seseorang dapat dilihat dari diri kita sendiri apakah kita mempunyai keterampilan atau tidak dalam menjalankan suatu tugas yang diberikan oleh atasan kepada bawahan.
- 3) Karakteristik Kepribadian : Dalam Karakteristik Kepribadian termasuk mempunyai banyak faktor yang diantaranya sangat sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah.

- 4) Motivasi : Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah-ubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan karyawan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.
- 5) Isu Emosional : Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi.
- 6) Kemampuan Intelektual : Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.
- 7) Budaya Organisasi : Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam beberapa kegiatan.

#### **2.1.2.4. Indikator Kompetensi Kerja**

Menurut (Sustrisno, 2019, hal: 204), Indikator Kompetensi Kerja ialah sebagai berikut :

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), : kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
- 2) Pemahaman (*understanding*), : kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
- 3) Kemampuan (*skill*), : sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
- 4) Nilai (*value*), : suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya : standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejuruan, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).

- 5) Sikap (*attitude*), : perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya : reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.
- 6) Minat (*interest*), : kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya :melakukan suatu aktivitas kerja.

### **2.1.3. Disiplin Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut (Sastrohadiwiryono & Syuhada, 2019, hal: 333), Disiplin Kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut (Bintoro & Daryanto, 2017, hal: 95), Disiplin Kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari dimasa yang akan datang bukan menghukum kegiatan masa lalu.

Menurut (Supomo & Nurhayati, 2018, hal: 133), menjelaskan bahwa Disiplin Kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau Disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Jadi, dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap atau perilaku seorang karyawan dalam menghargai, atau mentaati peraturan-peraturan atau norma-norma serta menjalani wewenang dan tanggung jawab yang

berlaku didalam organisasi atau perusahaan demi mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

### **2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja**

Menurut (Sastrohadiwiryono & Syuhada, 2019, hal: 334-335), adapun tujuan disiplin kerja yaitu :

- 1) Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut (Nugraha & Sari, 2020), mengatakan bahwa disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Manfaat Disiplin kerja bagi perusahaan : Menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Manfaat disiplin kerja bagi karyawan : Menjamin memberikan kenyamanan kepada karyawan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi disuatu perusahaan. Menurut (Nugraha & Sari, 2020), menyatakan bahwa disiplin kerja bermanfaat untuk memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai harus konsisten dengan

aturan-aturan yang telah ditetapkan organisasi sebagai tuntutan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

### **2.1.3.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada suatu organisasi atau perusahaan yang dapat mempengaruhi kreativitas dan kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, seorang pemimpin perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi disiplin pada karyawannya demi mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut (Sutrisno, 2019, hal: 89-92), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

- 1) Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi : Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
- 2) Peranan Keteladanan Pimpinan dalam Perusahaan : Peranan keteladanan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan bahkan sangat dominan dibandingkan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawannya.
- 3) 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.
- 4) Keberanian Pimpinan dalam Mengambil Keputusan : Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi.
- 5) Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan : Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu pada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 6) Ada Tidaknya Perhatian Kepada para Karyawan : Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang

menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

- 7) Diciptakan Kebiasaan-kebiasaan yang Mendukung Tegaknya Disiplin : Tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan antara lain dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti kepemimpinan, keadaan karyawan itu sendiri, serta peraturan-peraturan yang diberlakukan dalam organisasi tersebut.

#### **2.1.3.4. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut (Hasibuan, 2016, hal: 194), Pada dasarnya banyak Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

- 1) Tujuan dan Kemampuan : Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.
- 2) Teladan Pimpinan : Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahannya pun mempunyai disiplin yang baik pula.
- 3) Balas Jasa : Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan /pekerjaannya. Jika kecintaan

karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

- 4) Keadilan : Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.
- 5) Waskat : Waskat (pengawasan melekat) adalah tingkat tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir/ada ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga setiap bawahan disiplin objektif. Waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetapi juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih baik efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Dengan sistem yang baik akan tercipta internal kontrol yang dapat memurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja karyawan. Jadi, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan

kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, terwujudlah kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

- 6) Sanksi Hukuman : Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.
- 7) Ketegasan : Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seseorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan setiap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut.
- 8) Hubungan Kemanusiaan : Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan – hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal

diantara sesama karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apa hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Adapun Menurut (Agustini, 2011), Indikator disiplin adalah sebagai berikut :

1. Tingkat Kehadiran, yaitu Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
2. Tata Cara Kerja, yaitu aturan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada Atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran Bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela, mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
5. Tanggung Jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

## **2.2. Kerangka Berpikir Konseptual**

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan hubungan antara *independent variabel* atau variabel bebas (Kompetensi dan Disiplin Kerja) terhadap *dependent variabel* atau variabel terkait (Kinerja Karyawan).

Menurut (Sugiyono, 2017, hal: 65) Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

### **2.2.1. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

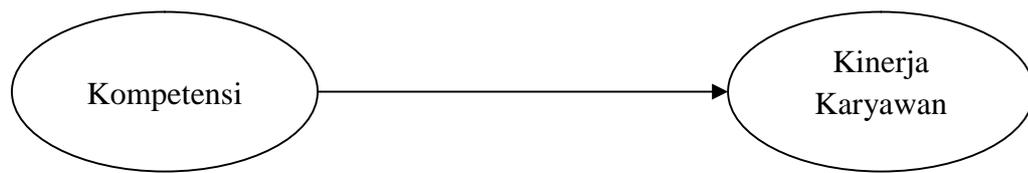
Kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam

menyelesaikan pekerjaan atau tugas sesuai ketentuan yang ditetapkan atau kompetensi juga dapat diartikan sebagai kemampuan dari seorang karyawan yang berdasarkan keahlian, keterampilan dan pengetahuan, serta minat yang dimiliki seorang karyawan pada suatu perusahaan tersebut. Maka semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka akan semakin baik pula hasil kinerja yang didapat pada karyawan atau pegawai tersebut didalam suatu perusahaan demi mencapai suatu tujuan bersama.

Menurut (Sedarmayanti, 2017), “kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya”

Menurut (Fahmi, 2016), Adapun pengertian Kompetensi Kerja menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab I Pasal 10 yang berbunyi, “Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standard yang ditetapkan”.

Berdasarkan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Elizar & Tanjung, 2018), (Ainanur & Tirtayasa, 2018) dan (Faustyna, 2014) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Ainanur & Tirtayasa, 2018) dan (Hermawan, 2019) yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian ada juga penelitian lain yang dilakukan oleh (Bukhari & Pasaribu, 2019) dan (Syahputra & Tanjung, 2020) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa penelitian tersebut, menunjukkan bahwa kompetensi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki seorang karyawan maka para karyawan akan mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang ditentukan. Dari penjelasan diatas, maka kerangka konseptual Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2.1 :**  
**Kerangka Konseptual Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

### **2.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan atau pegawai. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, maka dibutuhkan peningkatan kerja yang optimal secara menyeluruh terhadap seluruh karyawan atau pegawai.

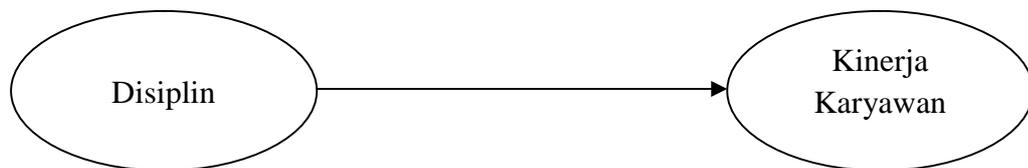
Disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan dan harus diperhatikan di kalangan karyawan agar bisa mendukung terciptanya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap peraturan-peraturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepada atasan dan bawahan (Karyawan).

Sedangkan berdasarkan hasil penelitian ini yang dilakukan oleh (Jufrizen & Hadi, 2021), “Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan., dengan demikian hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa Disiplin Kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis, maka semakin baik pula kinerja kerjanya.

Menurut (Sastrohadiwiryo & Syuhada, 2019), “Disiplin Kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hartanto & Rahardja, 2016) Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesisi diterima. Hal ini berarti bahwa semakin baik kedisiplinan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Adapun penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Arda, 2017), (Tanjung, 2015); (Jufrizen, 2016); (Afandi & Bahri, 2020); (Jufrizen, 2018); (Farisi et al., 2020); (Arif et al., 2020); (Prayogi & Nursidin, 2019); (Prayogi et al., 2019); (Yusnandar et al., 2020); (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019), yang menyimpulkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian sejalan dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh (Faustyna & Jumani, 2015) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan diatas, maka kerangka koseptual pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2.2 :**

**Kerangka Konseptual Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan**

**2.2.3. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas sesuai ketentuan yang ditetapkan atau kompetensi juga dapat diartikan sebagai kemampuan dari seorang karyawan yang berdasarkan keahlian, keterampilan dan pengetahuan, serta minat yang dimiliki seorang karyawan pada suatu perusahaan tersebut. Maka semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka akan semakin baik pula hasil kinerja

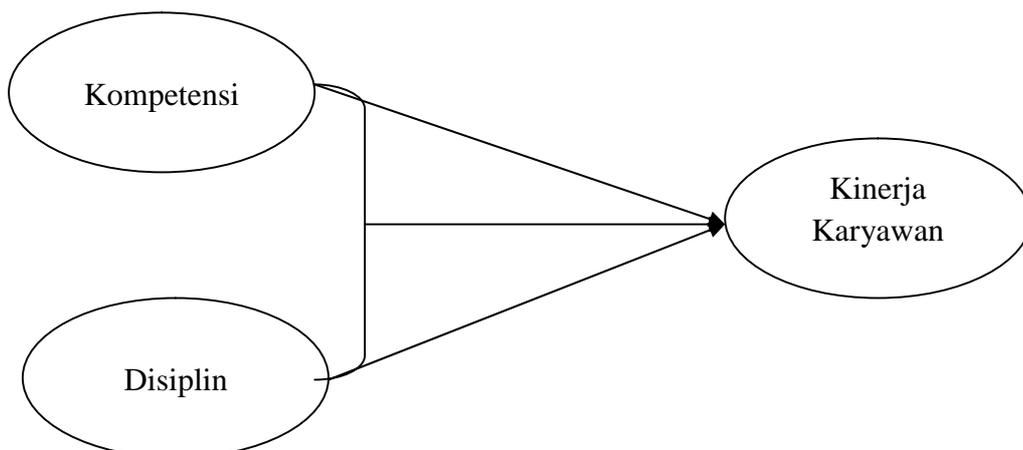
yang didapat pada karyawan atau pegawai tersebut didalam suatu perusahaan demi mencapai suatu tujuan bersama.

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik bagi perusahaan akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Begitu juga sebaliknya, apabila karyawan memiliki disiplin yang sangat buruk maka akan menghasilkan kinerja kerja yang buruk juga. Oleh karena itu, kedua hal tersebut ini harus menjadi hal sangat penting karena akan sangat berpengaruh terhadap kinerja kerja seorang karyawan.

Adapun penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Prayogi et al., 2019); (Suparno & Sudarwati, 2014) menyimpulkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sejalan dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh (Erwansyah et al., 2018) menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian (Novita, 2015) menyimpulkan secara simultan terhadap pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya karyawan harus memiliki kompetensi untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dan dapat menegakkan disiplin kerja agar kinerjanya meningkat.

Dari penjelasan diatas, maka kerangka konseptual pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kinerja karyawan yang dapat digambarkan sebagai berikut.



**Gambar 2.3 :**  
**Kerangka Konseptual Paradigma Penelitian**

### **2.3. Hipotesis**

Menurut (Juliandi et al., 2015 hal: 44), Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera.
2. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera.
3. Ada pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Pendekatan Asosiatif dan Kuantitatif.

Menurut (Juliandi & Irfan, 2013) Penelitian Asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya. Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Penelitian Kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaannya saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih singkat. Alasan memilih penelitian ini karena menggunakan analisis perhitungan statistik dan bersifat matematis.

#### **3.2. Definisi Operasional Variabel**

Definisi Operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dan untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap variabel istilah dalam penelitian ini, maka diperlukan definisi yang lebih spesifik, yaitu :

##### **3.2.1. Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut (Mangkunegara, 2018) Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya, tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun Indikator Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Instrumen Variabel Kinerja**

Variabel	Indikator
Kinerja	Jumlah Pekerjaan
	Kualitas Pekerjaan
	Ketepatan Waktu
	Kehadiran
	Kemampuan Kerja Sama

Sumber : (Bangun, 2012).

### 3.2.2. Kompetensi (X1)

Menurut (Fahmi, 2016), Adapun pengertian Kompetensi Kerja menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab I Pasal 10 yang berbunyi, “Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standard yang ditetapkan”. Adapun Indikator Kompetensi Kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Instrumen Variabel Kompetensi**

Variabel	Indikator
Kompetensi	Pengetahuan ( <i>knowledge</i> )
	Pemahaman ( <i>understanding</i> )
	Kemampuan ( <i>skill</i> )
	Nilai ( <i>value</i> )
	Sikap ( <i>attitude</i> )
	Minat ( <i>interest</i> )

Sumber : (Sustrisno, 2019)

### 3.2.3. Disiplin (X2)

Menurut (Sastrohadiwiryono & Syuhada, 2019) Disiplin Kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Adapun Indikator Disiplin Kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Instrumen Variabel Disiplin**

Variabel	Indikator
Disiplin	Tingkat Kehadiran
	Tata Cara Kerja
	Ketaatan pada Atasan
	Kesadaran Bekerja
	Tanggung Jawab

Sumber : (Agustini, 2011)

## 3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

### 3.3.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera, yang beralamat di Jln. Aluminium Raya Tj. Mulia, Kec. Medan Deli, Kota Medan. Sumatera Utara 20241.

### 3.3.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dari Tanggal 17 Februari 2021 sampai dengan selesai, dengan rincian jadwal penelitian sebagai berikut :

**Tabel 3.4**  
**Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Apr'21				Mei'21				Jun'21				Jul'21				Agus'21				Sept'21				Okt'21			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																											
2	Pra Riset		■	■																									
3	Penyusunan Proposal				■	■	■																						
4	Seminar Proposal						■																						
5	Pengumpulan Data								■	■	■	■	■																
6	Pengolahan Data												■	■	■	■	■												
7	Penyusunan Skripsi																■	■	■	■	■	■	■	■	■				
8	Sidang Skripsi																										■		

### 3.4. Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini akan dijelaskan yang berhubungan dengan populasi dan sampel yang akan digunakan sebagai berikut :

#### 3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017 hal:80). Populasi dalam penelitian ini adalah pada karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera yang berjumlah 33 orang.

**Tabel 3.5**  
**Tabel Populasi Penelitian**

No.	Bagian	Jumlah Pegawai
1.	Jasamarga Nusantara Tollroad Regional Division.	19
2.	RO Belmera.	14
	Jumlah	33

Sumber : PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera, 2021.

### **3.4.2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono (2015, hal 63) Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode *sampling jenuh* yakni pengambilan sampel dimana seluruh anggota atau elemen populasi dijadikan peluang untuk dijadikan sampel pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan yang berjumlah 33 orang.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara atau teknik yang digunakan pada penelitian ini untuk dapat mengumpulkan seluruh data-data yang perlu baik data utama maupun data pendukung untuk menghasilkan penelitian yang baik.

Teknik Pengumpulan data ini adalah :

#### **3.5.1. Wawancara (Interview)**

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab kepada para pegawai/karyawan di perusahaan maupun pimpinan yang bertanggung jawab untuk memberikan sedikit keterangan yang terkait dengan topik dalam penelitian.

#### **3.5.2. Kuesioner / Angket**

Kuesioner / Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pegawai sebagai objek penelitian yaitu pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera dengan menggunakan *skala likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pernyataan ada lima (5) opsi, yaitu :

**Tabel 3.6**  
**Item-item dan Skor**

No.	Kode	Keterangan	Bobot
1.	SS	Sangat Setuju	5
2.	S	Setuju	4
3.	KS	Kurang Setuju	3
4.	TS	Tidak Setuju	2
5.	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Juliandi et al., 2015, hal : 70)

Selanjutnya untuk mengetahui hasil angket yang sudah disebar akan digunakan beberapa rumus untuk mengujinya, yaitu :

### 3.5.2.1. Uji Validitas

Uji Validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment* yaitu :

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

(Juliandi et al., 2015, hal: 77)

Keterangan :

r : Koefisien korelasi

n : Sampel

$\sum x$  : Jumlah pengamatan variabel (x)

$\sum y$  : Jumlah pengamatan variabel (y)

$(\sum x^2)$  : Jumlah kuadrat pengamatan variabel (x)

$(\sum y^2)$  : Jumlah kuadrat pengamatan variabel (y)

- $x$  : Variabel bebas (Kompetensi dan Disiplin kerja)  
 $y$  : Variabel terikat (Kinerja)

Hipotesisnya adalah :

- 1) HO:  $\rho = \{ \text{tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)} \}$
- 2) HI:  $\rho \neq 0 \{ \text{ada korelasi signifikan skor item dengan total skor valid} \}$

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- a) Tolak HO jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung  $\geq$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig 2 tailed  $\leq \alpha$  0,05)
- b) Terima HO jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung  $\leq$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig 2- tailed  $\leq \alpha$ 0.05).

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)**

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,635	0,3440	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 2	0,681	0,3440	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 3	0,533	0,3440	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 4	0,419	0,3440	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 5	0,587	0,3440	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 6	0,784	0,3440	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 7	0,701	0,3440	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 8	0,616	0,3440	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 9	0,524	0,3440	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 10	0,722	0,3440	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 11	0,809	0,3440	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 12	0,452	0,3440	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2020).

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,3440$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item dinyatakan Valid. Begitu juga sebaliknya dimana

nilai Validitas Pernyataan untuk Kompetensi seluruhnya sudah valid karena Nilai Validitas seluruhnya lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $n-2=33-2=31=0,3440$ ) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X2)**

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,510	0,3440	$0,000 < 0,05$	Valid
Pernyataan 2	0,548	0,3440	$0,000 < 0,05$	Valid
Pernyataan 3	0,386	0,3440	$0,000 < 0,05$	Valid
Pernyataan 4	0,518	0,3440	$0,000 < 0,05$	Valid
Pernyataan 5	0,518	0,3440	$0,000 < 0,05$	Valid
Pernyataan 6	0,524	0,3440	$0,000 < 0,05$	Valid
Pernyataan 7	0,443	0,3440	$0,000 < 0,05$	Valid
Pernyataan 8	0,673	0,3440	$0,000 < 0,05$	Valid
Pernyataan 9	0,721	0,3440	$0,000 < 0,05$	Valid
Pernyataan 10	0,622	0,3440	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2020).

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,3440$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item dinyatakan Valid. Begitu juga sebaliknya dimana nilai validitas pernyataan untuk disiplin seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $n-2=33-2=31= 0,3440$ ) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,448	0,3440	$0,000 < 0,05$	Valid
Pernyataan 2	0,433	0,3440	$0,000 < 0,05$	Valid
Pernyataan 3	0,737	0,3440	$0,000 < 0,05$	Valid
Pernyataan 4	0,330	0,3440	$0,000 < 0,05$	Valid
Pernyataan 5	0,576	0,3440	$0,000 < 0,05$	Valid

Pernyataan 6	0,433	0,3440	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 7	0,763	0,3440	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 8	0,755	0,3440	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 9	0,526	0,3440	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2020).

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,3440$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item dinyatakan Valid. Begitu juga sebaliknya dimana nilai validitas pernyataan untuk kinerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $n-2=33-2=31= 0,3440$ ) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

### 3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas berarti untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (Juliandi et al., 2015, hal: 80)

Penguji Reliabilitas dilakukan menggunakan (Cronbach Alpha), dikatakan Reliabel hasil Alpha  $\geq 06$  dengan rumus Alpha sebagai berikut (Juliandi et al., 2015, hal: 82) :

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum \frac{2}{6b}}{6_1} \right]$$

Keterangan :

$r$  : Reliabilitas Instrument

$k$  : Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$  : Jumlah Varians butir

$\sigma i^2$  : Varians total

Kriteria penguji reliabilitas adalah nilai koefisien reliabilitas (Cronbach Alpha)  $> 0.6$  maka kesimpulannya Instrumen yang diuji tersebut adalah real (Terpercaya) (Juliandi et al., 2015, hal : 80).

**Tabel 3.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan Y**

Variabel	Cronbach's Alpha (Nilai Reliabilitas)	N of Items
Kompetensi Kerja (X <sub>1</sub> )	0,813	12
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,624	10
Kinerja Karyawan (Y)	0,673	9

*Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2020).*

### 3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses menginterpretasikan data-data yang telah dikumpulkan dari lapangan dan telah diolah sehingga menghasilkan informasi tertentu (Juliandi et al., 2015). Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2018).

#### 3.6.1. Analisa Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik – turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 2018, hal : 307).

Persamaan Regresi untuk dua prediktor adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2018, hal:308)

Keterangan :

Y	: Kinerja
a	: Nilai y bila $x_1, x_2 = 0$ (Konstanta)
$\beta_1\beta_2$	: Koefisien Regresi
$X_1$	: Kompetensi
$X_2$	: Disiplin Kerja

### 3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian Asumsi Klasik secara sederhana bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik atau tidak , (Juliandi et al., 2015).

Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

#### 3.6.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi et al., 2015).

#### 3.6.2.2. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pegujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflas Factor*) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $<0,10$  atau sama dengan  $VIF > 10$  (Juliandi et al., 2015).

### 3.6.2.3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut Homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut Heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi Heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heterokedastisitas (Juliandi et al., 2015).

### 3.6.3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian (Juliandi et al., 2015, hal:122).

#### 3.6.3.1. Uji t (Parsial)

Pada Regresi yang mempunyai lebih satu variabel independen, jika asumsi 1-5 terpenuhi maka mempunyai estimator  $\beta_i$  yang Blue. Bila asumsi 6 juga terpenuhi yaitu variabel  $e_i$  mempunyai distribusi normal maka variabel dependen Y juga akan terdistribusi secara normal (Basuki, A & Prawoto, 2016)

Dalam menganalisa data, mengetahui tingkat signifikan digunakan Uji- T dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2017, hal : 278)

Keterangan :

t : t hitung yang dikonsultasikan dengan table t

r : Korelasi Parsial yang ditemukan

n : Jumlah Sampel

Hipotesis yang hendak diuji adalah :

1.  $H_0: r_s = 0$ , yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2.  $H_a: r_s \neq 0$ , berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengujian :

- 1) Jika  $H_0$  diterima apabila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n-k$ .
- 2) Jika  $H_a$  ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

### 3.6.3.2. Uji F (Simultan)

Perlu mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen dengan uji F. Uji F ini dijelaskan dengan menggunakan analisis varian (*analysis of variance* = ANNOVA) (Basuki, A & Prawoto, 2016, hal: 35)

Untuk menguji hipotesis, yakni signifikan atau tidaknya Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja dapat digunakan dengan rumus sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2017)

Keterangan :

$F_h$  : F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

R : Koefisien Korelasi Ganda

k : Jumlah Variabel Independen

n : Jumlah Anggota Sampel

Adapun bentuk pengujian dari uji F adalah sebagai berikut :

$H_0$  = Tidak ada pengaruh antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a$  = Ada pengaruh antara Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan pada uji F ini adalah sebagai berikut :

1. Tolak  $H_0$  apabila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} \leq -F_{tabel}$
2. Terima  $H_0$  apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

#### 3.6.4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menunjukkan variabel dependen terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa varians variabel berikut dipengaruhi oleh varians variabel bebas, atau dengan kata lain seberapa besar variabel bebas dipengaruhi variabel terikat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

D : Koefisien Determinasi

$R^2$  : Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

100% : Presentasi Kontribusi

## BAB 4

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan”. Peneliti telah menyebarkan Kuesioner yang terdiri dari 9 pernyataan untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan), 12 pernyataan untuk Variabel X<sub>1</sub> (Kompetensi), dan 10 pernyataan untuk Variabel X<sub>2</sub> (Disiplin Kerja) yang disebar kepada 33 pegawai. Identitas responden yang dinyatakan pada kuesioner penelitian ini adalah Jenis Kelamin, Usia, Tingkat Pendidikan, Lama Bekerja dan Divisi/Bidang. Data tentang responden akan dijelaskan sebagai berikut :

##### 4.1.1. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari Karakteristik responden berikut ini :

##### 4.1.1.1. Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan Jenis Kelamin dari 33 pegawai, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.1**

**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	24	72.7	72.7	72.7
	Perempuan	9	27.3	27.3	100.0
Total		33	100.0	100.0	

*Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2020).*

Dari tabel diatas bisa kita lihat presentase jumlah responden untuk jenis kelamin Laki-laki yaitu sebanyak 24 orang (72,7%), sedangkan responden Perempuan sebanyak 9 orang (27,3%). Hal ini berarti karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera didominasi jenis kelamin Laki-Laki hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera banyak yang berjenis kelamin Laki-Laki.

#### 4.1.1.2. Kelompok Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan Kelompok Usia dari 33 pegawai, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-35 Tahun	7	21.2	21.2	21.2
	36-45 Tahun	7	21.2	21.2	42.4
	46-55 Tahun	19	57.6	57.6	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

*Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2020).*

Dari tabel diatas bisa kita lihat presentase umur dari responden para Pegawai / Karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan yaitu Usia 25-35 tahun sebanyak 7 orang (21,2%), yang berusia 36-45 tahun sebanyak 7 orang (21,2%), dan yang berusia 46-55 tahun sebanyak 19 orang (57,6%), Berdasarkan presentase tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia 46-55 tahun.

#### 4.1.1.3. Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan Tingkat Pendidikan dari 33 pegawai, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pendidikan_Terakhir				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	9	27.3	27.3
	S1	22	66.7	93.9
	S2	2	6.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0

*Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2020).*

Dari tabel diatas bisa kita lihat presentase dari tingkat pendidikan responden di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan dimana Lulusan SMA sebanyak 9 orang (27,3%), Lulusan S1 sebanyak 22 orang (66,7%), dan Lulusan S2 sebanyak 2 orang (6,1%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan lebih banyak berpendidikan S1. Dengan demikian bahwa karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan memiliki pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu menerapkan kompetensi yang baik.

#### 4.1.1.4. Masa Kerja

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan Masa Kerja dari 33 pegawai, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa_Kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 Tahun	7	21.2	21.2
	11-20 Tahun	2	6.1	27.3
	21-30Tahun	11	33.3	60.6
	lebih 30 Tahun	13	39.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0

*Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2020).*

Berdasarkan tabel diatas bisa kita lihat presentase dari Masa Kerja responden di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan yaitu Masa Kerja 1-10 tahun sebanyak 7 orang (21,2%), Masa Kerja 11-20 tahun sebanyak 2 orang (6,1%), Masa Kerja 21-30 tahun sebanyak 11 orang (33,3%), dan Masa Kerja lebih dari 30 tahun sebanyak 13 orang (39,4%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan lebih banyak masa kerjanya lebih dari 30 tahun.

#### 4.1.2. Analisis Variabel Penelitian

Dibawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data yang dikumpulkan dari Kuesioner yang disebar kepada para pegawai / karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan.

##### 4.1.2.1. Variabel Kompetensi ( $X_1$ )

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan jawaban Kuesioner dari penelitian Variabel Kompetensi ( $X_1$ ) yang sudah dirangkum dalam sebuah tabel Frekuensi, sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Jawaban Pernyataan Variabel Kompetensi ( $X_1$ )**

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	23	70	10	30	-	-	-	-	-	-	33	100
2.	22	67	11	33	-	-	-	-	-	-	33	100
3.	14	42	19	58	-	-	-	-	-	-	33	100
4.	14	42	19	58	-	-	-	-	-	-	33	100
5.	22	67	11	33	-	-	-	-	-	-	33	100
6.	21	64	12	36	-	-	-	-	-	-	33	100
7.	18	55	15	45	-	-	-	-	-	-	33	100

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
8.	23	70	10	30	-	-	-	-	-	-	33	100
9.	21	64	12	36	-	-	-	-	-	-	33	100
10.	20	61	13	39	-	-	-	-	-	-	33	100
11.	19	58	14	42	-	-	-	-	-	-	33	100
12.	25	76	7	21	-	-	1	3	-	-	33	100

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2020).

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan saya dapat berpikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, : sebanyak 23 orang (70%) yang menjawab Sangat Setuju, sebanyak 10 orang (30%) yang menjawab Setuju.
2. Pada pernyataan saya dapat memberikan ide yang baik dalam bekerja, : sebanyak 22 orang (67%) yang menjawab Sangat Setuju dan 11 orang (33%) yang menjawab Setuju.
3. Pada pernyataan saya memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan saya dengan baik, : sebanyak 14 orang (42%) yang menjawab Sangat Setuju, dan sebanyak 19 orang (58%) yang menjawab Setuju.
4. Pada pernyataan saya memahami Aturan-aturan yang berkaitan dengan Perusahaan, : sebanyak 14 orang (42%) yang menjawab Sangat Setuju, dan sebanyak 19 orang (58%) yang menjawab Setuju.
5. Pada pernyataan saya mampu memecahkan masalah yang terjadi didalam suatu perusahaan, : sebanyak 22 orang 67%) yang menjawab Sangat Setuju, dan sebanyak 11 orang (33%) yang menjawab Setuju.
6. Pada pernyataan saya memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja, : sebanyak 21 orang (64%) yang menjawab Sangat Setuju, dan sebanyak 12 orang (36%) yang menjawab Setuju.
7. Pada pernyataan saya selalu menilai teman saya positif, : sebanyak 18 orang (55%) yang menjawab Sangat Setuju, dan sebanyak 15 orang (45%) yang menjawab Setuju.

8. Pada pernyataan saya dapat mematuhi norma-norma atau nilai-nilai sosial dalam melaksanakan pekerjaan, : sebanyak 23 orang (70%) yang menjawab Sangat Setuju, dan sebanyak 10 orang (30%) yang menjawab Setuju.
9. Pada pernyataan saya sangat terbuka untuk mengutarakan beda pendapat dalam bekerja, : sebanyak 21 orang (64%) yang menjawab Sangat Setuju, dan sebanyak 12 orang (36%) yang menjawab Setuju.
10. Pada pernyataan saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik, : sebanyak 20 orang (61%) yang menjawab Sangat Setuju, dan sebanyak 13 orang (39%) yang menjawab Setuju.
11. Pada pernyataan saya melaksanakan tugas dengan tekun dan rajin, : sebanyak 19 orang (58%) yang menjawab Sangat Setuju, dan sebanyak 14 orang (42%) yang menjawab Setuju.
12. Pada pernyataan saya mempunyai hobi dalam menyelesaikan tugas secara cepat waktu, : sebanyak 25 orang (76%) yang menjawab Sangat Setuju, dan sebanyak 7 orang (21%) yang menjawab Setuju.

Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam Variabel Kompetensi ( $X_1$ ) dengan jumlah responden sebanyak 33 orang (100%). Dan dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dari kompetensi dijawab dengan responden setuju hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan sudah baik.

#### **4.1.2.2. Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )**

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan jawaban Kuesioner dari penelitian Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) yang sudah dirangkum dalam sebuah tabel Frekuensi, sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Jawaban Pernyataan Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	4	12	29	88	-	-	-	-	-	-	33	100
2.	30	91	3	9	-	-	-	-	-	-	33	100
3.	21	64	12	36	-	-	-	-	-	-	33	100
4.	24	73	9	27	-	-	-	-	-	-	33	100
5.	24	73	9	27	-	-	-	-	-	-	33	100
6.	7	21	26	79	-	-	-	-	-	-	33	100
7.	20	61	13	39	-	-	-	-	-	-	33	100
8.	25	76	8	24	-	-	-	-	-	-	33	100
9.	27	82	6	18	-	-	-	-	-	-	33	100
10.	10	30	23	70	-	-	-	-	-	-	33	100

*Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2020).*

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan saya selalu hadir tepat waktu saat masuk kerja, : sebanyak 4 orang (12%) yang menjawab Sangat Setuju, sebanyak 29 orang (88%) yang menjawab Setuju.
2. Pada pernyataan saya pulang kerja saat jam kerja saya sudah ditentukan diperusahaan, : sebanyak 30 orang (91%) yang menjawab Sangat Setuju dan 3 orang ( 9%) yang menjawab Setuju.
3. Pada pernyataan saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya, : sebanyak 21 orang (64%) yang menjawab Sangat Setuju, dan sebanyak 12 orang (36%) yang menjawab Setuju.
4. Pada pernyataan saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang ditetapkan, : sebanyak 24 orang (73%) yang menjawab Sangat Setuju, dan sebanyak 9 orang (27%) yang menjawab Setuju.

5. Pada pernyataan saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh Atasan, : sebanyak 24 orang (73%) yang menjawab Sangat Setuju, dan sebanyak 9 orang (27%) yang menjawab Setuju.
6. Pada pernyataan saya taat pada Atasan jika ditugaskan membantu pekerjaan dibidang lain, : sebanyak 7 orang (21%) yang menjawab Sangat Setuju, dan sebanyak 26 orang (79%) yang menjawab Setuju.
7. Pada pernyataan saya mengawali dan mengakhiri pekerjaan dengan tepat waktu, : sebanyak 20 orang (61%) yang menjawab Sangat Setuju, dan sebanyak 13 orang (39%) yang menjawab Setuju.
8. Pada pernyataan saya bersedia ditegur apabila telah melakukan kesalahan dalam bekerja, : sebanyak 25 orang (76%) yang menjawab Sangat Setuju, dan sebanyak 8 orang (24%) yang menjawab Setuju.
9. Pada pernyataan saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya, : sebanyak 27 orang (82%) yang menjawab Sangat Setuju, dan sebanyak 6 orang (18%) yang menjawab Setuju.
10. Pada pernyataan saya siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, : sebanyak 10 orang (30%) yang menjawab Sangat Setuju, dan sebanyak 23 orang (70%) yang menjawab Setuju.

Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dengan jumlah responden sebanyak 33 orang (100%). Dan dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dari disiplin kerja dijawab responden setuju hal ini menunjukkan bahwa sudah memiliki disiplin kerja yang baik terhadap perusahaan karena karyawan sudah dapat datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan selalu hadir tepat waktu.

#### **4.1.2.3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan jawaban Kuesioner dari penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Y) yang sudah dirangkum dalam sebuah tabel Frekuensi, sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Jawaban Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	15	45	16	48	1	3	1	3	-	-	33	100
2.	24	73	8	24	1	3	-	-	-	-	33	100
3.	7	21	20	61	6	18	-	-	-	-	33	100
4.	5	15	21	64	7	21	-	-	-	-	33	100
5.	20	61	12	36	1	3	-	-	-	-	33	100
6.	21	64	11	33	1	3	-	-	-	-	33	100
7.	14	42	15	45	4	12	-	-	-	-	33	100
8.	19	58	12	36	2	6	-	-	-	-	33	100
9.	25	76	7	21	-	-	1	3	-	-	33	100

*Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2020)*

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan tingkat pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan harapan perusahaan, : sebanyak 15 orang (45%) yang menjawab Sangat Setuju, sebanyak 16 orang (48%) yang menjawab Setuju, dan sebanyak 1 orang (3%) yang menjawab Kurang Setuju. Dan sebanyak 1 orang (3%) yang menjawab Tidak Setuju.
2. Pada pernyataan saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kuantitas yang diinginkan perusahaan, : sebanyak 24 orang (73%) yang menjawab Sangat Setuju, dan 8 orang (24%) yang menjawab Setuju, 1 orang (3%) yang menjawab Kurang Setuju.
3. Pada pernyataan dengan kemampuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik, : sebanyak 7 orang (21%) yang menjawab Sangat Setuju, dan sebanyak 20 orang (61%) yang menjawab Setuju, dan sebanyak 6 orang (18%) yang menjawab Kurang Setuju.
4. Pada pernyataan saya melakukan pekerjaan berdasarkan standar perusahaan, : sebanyak 5 orang (15%) yang menjawab Sangat Setuju,

dan sebanyak 21 orang (64%) yang menjawab Setuju, sebanyak 7 orang (21%) yang menjawab Kurang Setuju.

5. Pada pernyataan saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, : sebanyak 20 orang (61%) yang menjawab Sangat Setuju, dan sebanyak 12 orang (36%) yang menjawab Setuju, dan sebanyak 1 orang (3%) Kurang Setuju.
6. Pada pernyataan saya tidak melalaikan pekerjaan, : sebanyak 21 orang (64%) yang menjawab Sangat Setuju, dan sebanyak 11 orang (33%) yang menjawab Setuju, dan sebanyak 1 orang (3%) Kurang Setuju.
7. Pada pernyataan saya tidak terlambat masuk kerja, : sebanyak 14 orang (42%) yang menjawab Sangat Setuju, dan sebanyak 15 orang (45%) yang menjawab Setuju, dan sebanyak 4 orang (12%) Kurang Setuju.
8. Pada pernyataan saya hadir tepat waktu setelah jam istirahat, : sebanyak 19 orang (58%) yang menjawab Sangat Setuju, dan sebanyak 12 orang (36%) yang menjawab Setuju, dan sebanyak 2 orang (6%) Kurang Setuju.
9. Pada pernyataan saya mampu bekerja sama dengan tim (teamwork), : sebanyak 25 orang (76%) yang menjawab Sangat Setuju, dan sebanyak 7 orang (21%) yang menjawab Setuju, dan sebanyak 1 orang (3%) yang menjawab Tidak Setuju.

Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan jumlah responden sebanyak 33 orang (100%). Dan dapat juga disimpulkan bahwa setiap indikator dari kinerja dijawab respon setuju hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan sudah baik karena karyawan tersebut sudah dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan.

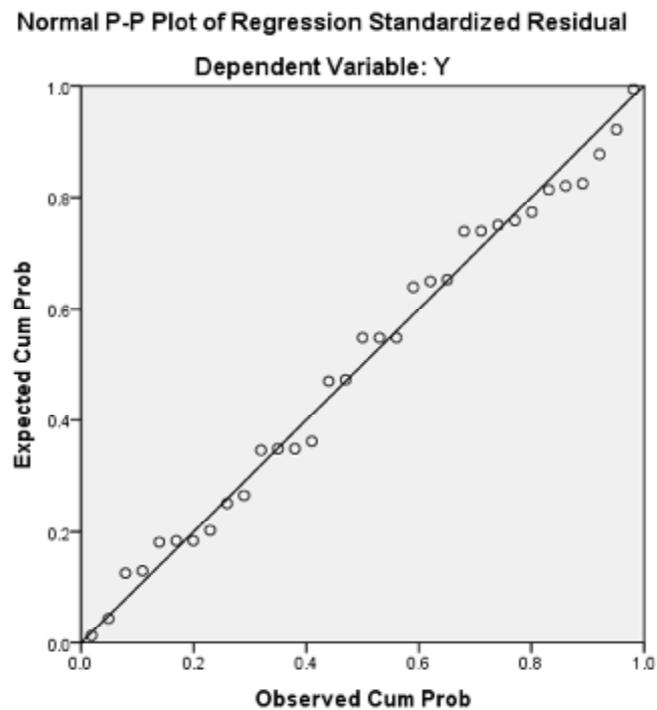
#### **4.1.3. Uji Asumsi Klasik**

Dalam Regresi Linier Berganda yang dikenal dengan beberapa Asumsi Klasik Regresi Linier Berganda atau dikenal dengan BLUE (Best Linier Unbias Estimation). Pengujian ini merupakan secara sederhana bertujuan untuk

mengetahui apakah Model Regresi dalam penelitian ini model yang baik atau tidak. Ada beberapa Pengujian Asumsi Klasik yang dilakukan yakni : Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

#### 4.1.3.1. Uji Normalitas

Pengujian Normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, Variabel Dependen dan Independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



*Sumber : Data diolah oleh SPSS (2020).*

**Gambar 4.1:**

#### **Hasil Uji Normalitas P-Plot of Regression Standardized Residual**

Dari gambar 4.1 : di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan diregresi dalam

penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

#### 4.1.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana antar variabel bebas saling mempengaruhi sangat kuat. Persamaan regresi ganda yang baik adalah persamaan yang bebas dari multikolinearitas. Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi dapat dideteksi dengan nilai VIF (*variance inflator factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*). Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1. Dalam model regresi ini, hasil multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients(a)**

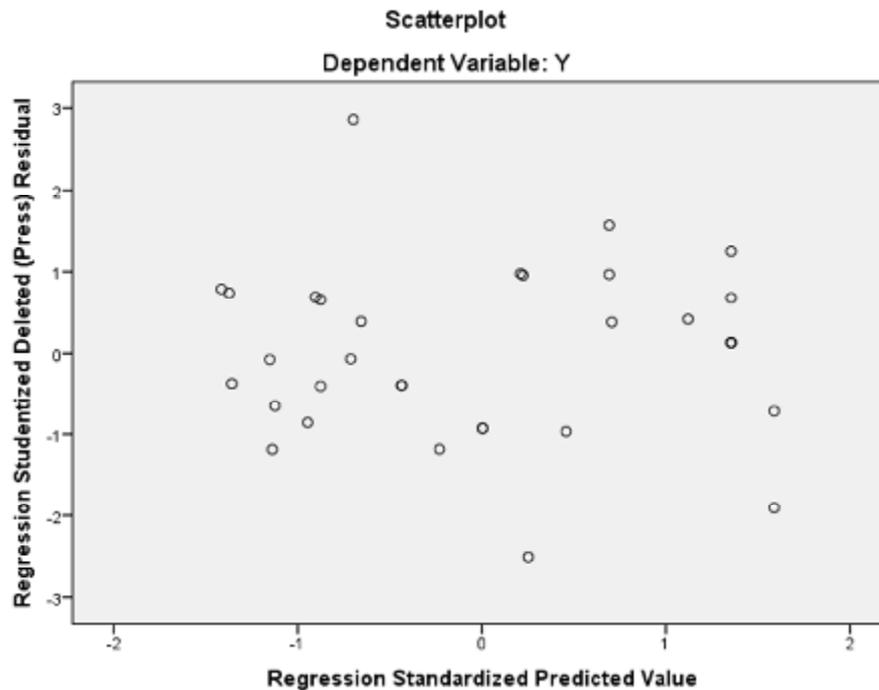
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi (X1)	.633	1.579
Disiplin (X2)	.633	1.579

Dari gambar diatas menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF kedua variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10 dan nilai *tolerance* jauh melebihi 0,1. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

#### 4.1.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians reseidual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut

Homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas. Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas.



*Sumber : Data diolah oleh SPSS (2020).*

**Gambar 4.2**

### **Hasil Uji Heteroskedastisitas**

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

#### 4.1.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel bebas. Dimana rumus pengujiannya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients (a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.791	7.343		1.606	.119
	X1	.525	.124	.620	4.229	.000
	X2	.316	.122	.214	3.457	.000

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS (2020).

Dari Tabel 4.9 diatas tersebut dapat kita ketahui Model Persamaan Regresi Linier yaitu :

$$Y = 11,791 + 0,525 X_1 + 0,316 X_2$$

Keterangan :

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 11,791 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, maka nilai kinerja sebesar 11,791 atau dengan kata lain jika variabel disiplin kerja dan kompetensi tidak ditingkatkan, maka kinerja masih sebesar 11,791.
2. Nilai koefisien regresi  $b_1$  sebesar 0,525 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kompetensi (X1) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pada PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Belmera. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kompetensi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,525.

3. Nilai koefisien regresi  $b_2$  sebesar 0,316 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pada PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Belmera. Hal ini menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,316.

#### **4.1.5. Pengujian Hipotesis**

Hipotesis yaitu jawaban sementara dari pernyataan atau permasalahan dalam penelitian. Kebenaran hipotesis perlu diuji secara empiris agar data yang telah dikumpulkan dapat menjawab atau menolak hipotesis yang telah diajukan. Hasil hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

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

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri disiplin kerja dan kompetensi dan terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila  $\text{Sig} > 0.05$ , maka  $H_0$  = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 2) Bila  $\text{sig} < 0.05$ , maka  $H_0$  = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 3) Bila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  = ditolak sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 4) Bila  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  = diterima sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji t (Parsial)**  
**Coefficients (a)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.791	7.343		1.606	.119
X1	.525	.124	.620	4.229	.000
X2	.316	.122	.214	3.457	.000

*Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2020).*

1. Nilai signifikansinya untuk variabel disiplin kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 11,891 > t_{tabel}$  ( $n-k=33-3=30$ ) 2,0422. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_1$  diterima untuk variabel disiplin kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Belmera.
2. Nilai signifikansinya untuk variabel kompetensi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 27,623 > t_{tabel}$  ( $n-k=33-3=47$ ) 2,0422. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_2$  diterima untuk variabel kompetensi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Belmera.

#### 4.1.5.2. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) ini dilakukan untuk mengetahui apakah Variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Variabel tidak bebas. Tahapan Uji F sebagai berikut :

- 1). Merumuskan hipotesis :

$H_0$  : tidak ada pengaruh disiplin kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

$H_1$  : ada pengaruh disiplin kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan

2). Membandingkan hasil  $F_{sig}$  dengan nilai probabilitas  $\alpha$  0,05 dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika  $F_{sig} > \alpha$  0,05 berarti  $H_0$  diterima dan  $H_3$  Ditolak.
- b. Jika  $F_{sig} \leq \alpha$  0,05 berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  Diterima.

**Tabel 4.11**  
**Uji F (Simultan)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161.086	2	80.543	21.679	.000 <sup>b</sup>
	Residual	111.460	30	3.715		
	Total	272.545	32			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant),  $X_2$ ,  $X_1$

*Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2020).*

Dari tabel diatas pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai  $F_{hitung}$  (21,679) >  $F_{tabel}$  3,20 (df1=k-1=3-1=2) sedangkan (df2=n-k=33-3=30). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Belmera.

#### 4.1.5.3. Koefisien Determinasi

Identifikasi Determinasi ( $R^2$ ) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari Koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Koefisien Determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika Determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen. Nilai dari Koefisien Determinasi ini bisa terlihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>(b)</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,769 <sup>a</sup>	,591	,594	1,92752

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2020).

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. R menunjukkan nilai regresi korelasi sebesar 0,769, artinya kontribusi disiplin kerja dan kompetensi sebesar 76.9% untuk mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Jasamarga (Persero) Cabang Belmera.
2. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai 0,591 (59.1%) artinya 59.1% variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) dapat menjelaskan variabel kinerja (Y) sedangkan sisanya 40.9% dijelaskan oleh variabel lain di luar peneliti.
3. Untuk nilai *adjust R Square* sebesar 0,594 (59.4%), sehingga dapat dikatakan bahwa 59.4% variasi variabel independen yaitu disiplin kerja dan kompetensi dapat menjelaskan kinerja karyawan sedangkan sisanya 40,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

## 4.2. Pembahasan

### 4.2.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang diperoleh variabel kompetensi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 11,891 > t_{tabel} 2,0422$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_1$  diterima untuk variabel kompetensi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Belmera. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kompetensi karyawan di perusahaan semakin baik maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori (Sedarmayanti, 2017), “kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya”

Menurut (Fahmi, 2016), Adapun pengertian Kompetensi Kerja menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab I Pasal 10 yang berbunyi, “Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standard yang ditetapkan”.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Elizar & Tanjung, 2018), (Ainanur & Tirtayasa, 2018) dan (Faustyna, 2014) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi ( $X_1$ ) dengan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Ainanur & Tirtayasa, 2018) dan (Hermawan, 2019) yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian ada juga penelitian lain yang dilakukan oleh (Bukhari & Pasaribu, 2019) dan (Syahputra & Tanjung, 2020) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa penelitian tersebut, menunjukkan bahwa kompetensi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki seorang karyawan maka para karyawan akan mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang ditentukan.

#### **4.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil yang diperoleh variabel disiplin kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 27,623 > t_{tabel} 2,0422$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_2$  diterima untuk variabel Disiplin kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Belmera. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan yang memiliki disiplin kerja terhadap perusahaannya semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Sastrohadiwiryono & Syuhada, 2019), “Disiplin Kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan hasil Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hartanto & Rahardja, 2016) Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa semakin baik kedisiplinan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Sedangkan berdasarkan hasil penelitian ini yang dilakukan oleh (Jufrizen & Hadi, 2021), “Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan., dengan demikian hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa Disiplin Kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis, maka semakin baik pula kinerja karyawannya.

Adapun penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh (Arda, 2017), (Tanjung, 2015); (Jufrizen, 2016); (Afandi & Bahri, 2020); (Jufrizen, 2018); (Farisi et al., 2020); (Arif et al., 2020); (Prayogi & Nursidin, 2019); (Prayogi et al., 2019); (Yusnandar et al., 2020); (J. S. Hasibuan & Silvya, 2019), yang menyimpulkan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian sejalan dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh (Faustyna & Jumani, 2015) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.2.3. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada hasil uji F (simultan) dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai  $F_{hitung}$

$(21,679) > F_{\text{tabel}} 3,20$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Belmera. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Kompetensi dan Disiplin Kerja semakin baik maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang semakin baik pula sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai secara maksimal.

Hasil penelitian sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Fahmi, 2016) Kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas sesuai ketentuan yang ditetapkan atau kompetensi juga dapat diartikan sebagai kemampuan dari seorang karyawan yang berdasarkan keahlian, keterampilan dan pengetahuan, serta minat yang dimiliki seorang karyawan pada suatu perusahaan tersebut. Maka semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka akan semakin baik pula hasil kinerja yang didapat pada karyawan atau pegawai tersebut didalam suatu perusahaan demi mencapai suatu tujuan bersama. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik bagi perusahaan akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Begitu juga sebaliknya, apabila karyawan memiliki disiplin yang sangat buruk maka akan menghasilkan kinerja kerja yang buruk juga. Oleh karena itu, kedua hal tersebut ini harus menjadi hal sangat penting karena akan sangat berpengaruh terhadap kinerja kerja seorang karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Prayogi et al., 2019); (Suparno & Sudarwati, 2014) menyimpulkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sejalan dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh (Erwansyah et al., 2018) menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian (Novita, 2015) menyimpulkan secara simultan terhadap pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya pada PT. Jasa Marga (Persero), Tbk, Cabang Belmera Medan. Maka penulis dapat mengambil kesimpulan, yaitu sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel kompetensi dengan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_1$  diterima–  $H_0$  ditolak untuk variabel kompetensi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Belmera.
2. Secara parsial variabel disiplin kerja dengan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak untuk variabel disiplin kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Belmera.
3. Hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% atau nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Belmera.

## 5.2. Saran

Adapun saran yang peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya perusahaan lebih mengevaluasi sumber daya manusia pada setiap hasil pekerjaan karyawan dan memberikan pendidikan atau pelatihan agar dapat menciptakan kompetensi dan disiplin kerja yang baik bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan.
2. Sebaiknya perusahaan lebih baik lagi dalam menyusun sistem yang ada diperusahaan agar dapat menghasilkan kompetensi yang baik bagi perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak dibahas dalam penelitian.

## 5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Dalam melakukan penelitian ini tentunya memiliki keterbatasan dan kelemahan, karena jika dilihat dari hasil penelitian ini masih ditemukan beberapa kekurangan dikarenakan hasil pengolahannya masih belum sempurna. Penulis merekomendasikan untuk peneliti selanjutnya agar dapat lebih baik lagi dalam mengolah data sehingga hasil penelitian ini akan baik dan sempurna.
2. Pada penelitian ini masih juga memiliki keterbatasan variabel yang mempengaruhi persetiap variabel, hendaknya pada peneliti selanjutnya menggunakan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang belum ditulis dan dibahas didalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan* (A. Ihdina (ed.)). UISU Press. [Ippm@uisu.ac.id](mailto:Ippm@uisu.ac.id)
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi, Dan Hukum*, 4(1), 106–119. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.515>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (T. Perti 1 (ed.)). Erlangga.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Bintoro, B., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
- Daulay, R., Pratami Putri, L., Khair Pasaribu, H., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Erwansyah, M., Sulastini, S., & Hereyanto, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara

- Teweh Kabupaten Barito Utara). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 7(1), 32–40.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja* (R. Fachruddin (ed.)). Mitra Wacana Media.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi, Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Faustyna, F. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Pada Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharma Deli Medan. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 49–63.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 71–79.
- Hartanto, A. P., & Rahardja, E. (2016). Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Otobus Jaya Indah Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 5(1), 1–12. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *In Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 148–159. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.2235>
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding : The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Juliandi, A., & Irfan, I. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Citapustaka Media Perintis.

- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep & Aplikasi* (F. Zulkarnain (ed.)). UMSU PRESS.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.)). PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Moeheriono, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Novita, dwi I. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung Tahun 2013. *Jurnal Magister Manajemen*, 01(1), 65–82.
- Nugraha, C. A., & Sari, F. P. (2020). Prngaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Infomedia Solusi Humanika Bandung Divisi Inbound Call Center). *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 4(3), 352–362.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1(2), 665–669.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.
- Rahmawan, A., & Masruroh, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Pasuruan. *Journal Management and Business Applied*, 1(1), 1–11.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (D. M. Listianingsih (ed.)). PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, S. (2011). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan* (Redaksi Refika Aditama (ed.)). PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. (A. Anna (ed.)). PT. Refika Aditama.

- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Suparno, S., & Sudarwati, S. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma*, 12(01), 12–25.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (L. Malyani (ed.)). Penerbit Yrama Widya.
- Sustrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 27–36.
- Wijaya, C., Nazmi, H., Susanto, E., & Rikky, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kedaung Medan Industrial. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 1–10.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah Di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>

## Lampiran 1 : ANGKET PENELITIAN

### KUESIONER PENELITIAN

#### **PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK, CABANG BELMERA MEDAN.**

##### **I. Identitas Responden**

Usia : ..... Tahun

Jenis Kelamin : - Laki-laki  - Perempuan

Pendidikan Terakhir : .....

Masa Kerja : .....

Jabatan/Divisi : .....

##### **II. Petunjuk Pengisian**

1. Berilah tanda ceklis (√) pada salah satu pilihan yang tersedia sesuai dengan pendapat Anda dan yang dialami sebagai tenaga kerja pada komponen-komponen variabel. Masing-masing jawaban memiliki makna sebagai berikut :

SS = Sangat Setuju (5 point)

S = Setuju (4 point)

KS = Kurang Setuju (3 point)

TS = Tidak Setuju (2 point)

STS = Sangat Tidak Setuju (1 point)

2. Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan.

3. Atas partisipasi Anda, saya ucapkan terima kasih.

**KOMPETENSI (X1)**

No	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Pengetahuan (<i>knowledge</i>)</b>					
1.	Saya dapat berpikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.					
2.	Saya dapat memberikan ide yang baik dalam bekerja.					
	<b>Pemahaman (<i>understanding</i>)</b>					
3.	Saya memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan saya dengan baik.					
4.	Saya memahami Aturan-aturan yang berkaitan dengan perusahaan.					
	<b>Kemampuan (<i>ability</i>)</b>					
5.	Saya mampu memecahkan masalah yang terjadi didalam suatu pekerjaan.					
6.	Saya memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja.					
	<b>Nilai (<i>value</i>)</b>					
7.	Saya selalu menilai teman saya positif					
8.	Saya dapat mematuhi norma-norma atau nilai-nilai sosial dalam melaksanakan pekerjaan.					
	<b>Sikap (<i>attitude</i>)</b>					
9.	Saya sangat terbuka untuk mengutarakan beda pendapat dalam bekerja.					
10.	Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik.					
	<b>Minat (<i>interest</i>)</b>					
11.	Saya melaksanakan tugas dengan tekun dan rajin.					
12.	Saya mempunyai hobi dalam menyelesaikan tugas secara cepat waktu.					

**DISIPLIN KERJA (X2)**

No	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Tingkat Kehadiran</b>					
1.	Saya selalu hadir tepat waktu saat masuk kerja.					
2.	Saya pulang kerja saat jam kerja saya sudah ditentukan di perusahaan.					
	<b>Tata Cara Kerja</b>					
3.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya.					
4.	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang ditetapkan.					
	<b>Ketaatan pada Atasan</b>					
5.	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh Atasan.					
6.	Saya taat pada atasan jika ditugaskan membantu pekerjaan dibidang lain.					
	<b>Kesadaran Bekerja</b>					
7.	Saya mengawali dan mengakhiri pekerjaan dengan tepat waktu.					
8.	Saya bersedia ditegur apabila telah melakukan kesalahan dalam bekerja.					
	<b>Tanggung Jawab</b>					
9.	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
10.	Saya siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.					

**KINERJA KARYAWAN (Y)**

No	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Jumlah Pekerjaan</b>					
1.	Tingkat pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan harapan perusahaan.					
2.	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kuantitas yang diinginkan perusahaan.					
	<b>Kualitas Pekerjaan</b>					
3.	Dengan kemampuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.					
4.	Saya melakukan pekerjaan berdasarkan standar perusahaan.					
	<b>Ketetapan Waktu</b>					
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
6.	Saya tidak melalaikan pekerjaan.					
	<b>Kehadiran</b>					
7.	Saya tidak terlambat masuk kerja.					
8.	Saya hadir tepat waktu setelah jam istirahat.					
	<b>Kemampuan Kerja Sama</b>					
9.	Saya mampu bekerja sama dengan tim (teamwork).					

**Lampiran 2 : Variabel Kompetensi Kerja (X<sub>1</sub>)**

No Res	Jawaban Responden												Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	51
2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	53
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	50
4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54
5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	51
6	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	51
7	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	55
8	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	50
9	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	50
10	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	52
11	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	53
12	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	57
13	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	54
14	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	52
15	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	56
16	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	53
17	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	52
18	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	56
19	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	52
20	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	58
21	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	57
22	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	57
23	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
24	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
25	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
27	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
28	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
29	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
30	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
31	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
32	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2021

**Lampiran 3 : Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

No Res.	Jawaban Responden										Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	43
2	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	44
5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	44
6	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	45
7	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	46
8	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43
9	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	44
10	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	44
11	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43
12	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	45
13	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
14	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
15	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	46
16	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	46
17	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
18	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	46
19	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
20	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	47
21	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
22	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	47
23	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	46
24	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	47
25	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	47
26	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
27	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	46
28	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	42
29	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
30	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
31	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
32	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47
33	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2021

**Lampiran 4 : Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No Res.	Jawaban Responden									Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	4	5	3	4	4	5	4	3	4	36
2	4	5	3	4	4	5	4	4	5	38
3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	38
4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	38
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
6	4	4	3	4	4	5	4	4	5	37
7	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
8	4	5	4	3	3	4	4	4	5	36
9	2	5	5	4	5	4	3	5	5	38
10	5	4	4	3	5	4	4	5	5	39
11	5	5	4	4	5	4	4	4	4	39
12	5	5	5	4	5	4	3	3	2	36
13	5	5	4	4	4	3	4	5	4	38
14	4	4	5	3	4	4	5	5	5	39
15	4	3	3	4	5	4	5	5	5	38
16	4	5	5	5	5	4	5	5	5	43
17	5	4	3	3	5	5	4	4	4	37
18	4	5	4	4	5	4	3	4	5	38
19	3	4	4	5	4	5	3	4	4	36
20	5	5	3	3	5	5	4	4	5	39
21	4	5	4	4	5	5	5	5	5	42
22	5	5	4	4	5	5	4	5	5	42
23	4	5	4	4	5	5	5	5	5	42
24	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
25	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
26	4	5	5	4	4	5	5	5	5	42
27	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
28	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
29	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
31	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
32	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
33	4	5	4	4	4	5	4	5	5	40

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2021

## Lampiran 5 : Frequencies (Karakteristik Responden)

### Statistics

		Usia	Jenis_Kelamin	Pendidikan_Terakhir	Masa_Kerja
N	Valid	33	33	33	33
	Missing	0	0	0	0

### Frequencies Table

#### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-35 Tahun	7	21.2	21.2	21.2
	36-45 Tahun	7	21.2	21.2	42.4
	46-55 Tahun	19	57.6	57.6	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

#### Jenis\_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	24	72.7	72.7	72.7
	Perempuan	9	27.3	27.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

#### Pendidikan\_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	9	27.3	27.3	27.3
	S1	22	66.7	66.7	93.9
	S2	2	6.1	6.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

**Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-10 Tahun	7	21.2	21.2	21.2
11-20 Tahun	2	6.1	6.1	27.3
Valid 21-30Tahun	11	33.3	33.3	60.6
lebih 30 Tahun	13	39.4	39.4	100.0
Total	33	100.0	100.0	

**Lampiran 6 : Uji Validitas Variabel Kompetensi Kerja (X1)**

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
X1.1 Pearson Correlation	1	.653**	.032	.032	.653**	.461**
Sig. (2-tailed)		.000 33	.858 33	.858 33	.000 33	.007 33
N	33					
X1.2 Pearson Correlation	.653**	1	-.043	.347*	.591**	.535**
Sig. (2-tailed)	.000 33		.811 33	.048 33	.000 33	.001 33
N		33				
X1.3 Pearson Correlation	.032	-.043	1	-.117	-.043	-.116
Sig. (2-tailed)	.858 33	.811 33		.518 33	.811 33	.521 33
N			33			
X1.4 Pearson Correlation	.032	.347*	-.117	1	.087	.267
Sig. (2-tailed)	.858 33	.048 33	.518 33		.631 33	.134 33
N				33		
X1.5 Pearson Correlation	.653**	.591**	-.043	.087	1	.401*
Sig. (2-tailed)	.000 33	.000 33	.811 33	.631 33		.021 33
N					33	
X1.6 Pearson Correlation	.461**	.535**	-.116	.267	.401*	1
Sig. (2-tailed)	.007 33	.001 33	.521 33	.134 33	.021 33	
N						33
X1.7 Pearson Correlation	.457**	.258	-.201	.045	.258	.575**
Sig. (2-tailed)	.007 33	.147 33	.261 33	.805 33	.147 33	.000 33
N						

X1.8	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.283 .111 33	.233 .192 33	.032 .858 33	.166 .357 33	.093 .606 33	.461** .007 33
X1.9	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.187 .298 33	.401* .021 33	-.243 .172 33	.139 .440 33	.267 .133 33	.476** .005 33
X1.10	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.278 .117 33	.219 .220 33	-.061 .737 33	.190 .289 33	.351* .045 33	.551** .001 33

		X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12
X1.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.457** .007 33	.283 .111 33	.187 .298 33	.278 .117 33	.501** .003 33	-.003 .986 33
X1.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.258 .147 33	.233 .192 33	.401* .021 33	.219 .220 33	.564** .001 33	.068 .705 33
X1.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.201 .261 33	.032 .858 33	-.243 .172 33	-.061 .737 33	-.132 .465 33	-.074 .682 33
X1.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.045 .805 33	.166 .357 33	.139 .440 33	.190 .289 33	.241 .177 33	.415* .016 33
X1.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.258 .147 33	.093 .606 33	.267 .133 33	.351* .045 33	.434* .012 33	.068 .705 33
X1.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.575** .000 33	.461** .007 33	.476** .005 33	.551** .001 33	.626** .000 33	.238 .183 33
X1.7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 33	.457** .007 33	.449** .009 33	.634** .000 33	.694** .000 33	.238 .182 33
X1.8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.457** .007 33	1 33	.187 .298 33	.548** .001 33	.501** .003 33	.312 .077 33

X1.9	Pearson Correlation	.449**	.187	1	.422*	.371*	.037
	Sig. (2-tailed)	.009 33	.298 33	33	.014 33	.034 33	.840 33
	N						
X1.10	Pearson Correlation	.634**	.548**	.422*	1	.563**	.303
	Sig. (2-tailed)	.000 33	.001 33	.014 33	33	.001 33	.087 33
	N						

		X1
X1.1	Pearson Correlation	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000 33
	N	
X1.2	Pearson Correlation	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000 33
	N	
X1.3	Pearson Correlation	.533
	Sig. (2-tailed)	.000 33
	N	
X1.4	Pearson Correlation	.419*
	Sig. (2-tailed)	.015 33
	N	
X1.5	Pearson Correlation	.587**
	Sig. (2-tailed)	.000 33
	N	
X1.6	Pearson Correlation	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000 33
	N	
X1.7	Pearson Correlation	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000 33
	N	
X1.8	Pearson Correlation	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000 33
	N	
X1.9	Pearson Correlation	.524**
	Sig. (2-tailed)	.002 33
	N	
X1.10	Pearson Correlation	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000 33
	N	

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
X1.11 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.501** .003 33	.564** .001 33	-.132 .465 33	.241 .177 33	.434* .012 33	.626** .000 33
X1.12 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.003 .986 33	.068 .705 33	-.074 .682 33	.415* .016 33	.068 .705 33	.238 .183 33
X1 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.635** .000 33	.681** .000 33	.533 .000 33	.419* .015 33	.587** .000 33	.784** .000 33

	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12
X1.11 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.694** .000 33	.501** .003 33	.371* .034 33	.563** .001 33	1 33	.270 .129 33
X1.12 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.238 .182 33	.312 .077 33	.037 .840 33	.303 .087 33	.270 .129 33	1 33
X1 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.701** .000 33	.616** .000 33	.524** .002 33	.722** .000 33	.809** .000 33	.452** .008 33

	X1
X1.11 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.809** .000 33
X1.12 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.452** .008 33
X1 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 33

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Lampiran 7 : Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)**

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
X2.1 Pearson Correlation	1	.117	-.105	.019	.227	.034
Sig. (2-tailed)		.515	.560	.917	.203	.849
N	33	33	33	33	33	33
X2.2 Pearson Correlation	.117	1	.418*	.043	.280	.164
Sig. (2-tailed)	.515		.015	.812	.115	.362
N	33	33	33	33	33	33
X2.3 Pearson Correlation	-.105	.418*	1	.244	.386*	-.070
Sig. (2-tailed)	.560	.015		.171	.027	.699
N	33	33	33	33	33	33
X2.4 Pearson Correlation	.019	.043	.244	1	.083	-.348*
Sig. (2-tailed)	.917	.812	.171		.645	.047
N	33	33	33	33	33	33
X2.5 Pearson Correlation	.227	.280	.386*	.083	1	.151
Sig. (2-tailed)	.203	.115	.027	.645		.401
N	33	33	33	33	33	33
X2.6 Pearson Correlation	.034	.164	-.070	-.348*	.151	1
Sig. (2-tailed)	.849	.362	.699	.047	.401	
N	33	33	33	33	33	33
X2.7 Pearson Correlation	-.081	-.255	.293	.342	-.076	-.188
Sig. (2-tailed)	.656	.152	.098	.052	.674	.294
N	33	33	33	33	33	33
X2.8 Pearson Correlation	.210	.559**	.307	.447**	.289	.121
Sig. (2-tailed)	.241	.001	.082	.009	.103	.504
N	33	33	33	33	33	33
X2.9 Pearson Correlation	.175	-.149	.134	.241	.241	.245
Sig. (2-tailed)	.330	.408	.458	.177	.177	.170
N	33	33	33	33	33	33
X2.10 Pearson Correlation	.361*	.209	.361*	-.040	.256	-.020
Sig. (2-tailed)	.039	.244	.039	.823	.151	.914
N	33	33	33	33	33	33
X2 Pearson Correlation	.510	.548	.386*	.518	.518	.524
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.026	.000	.000	.000
N	33	33	33	33	33	33

		X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2
X2.1	Pearson Correlation	-.081	.210	.175	.361*	.510
	Sig. (2-tailed)	.656 33	.241	.330 33	.039 33	.000
	N		33			33
X2.2	Pearson Correlation	-.255	.559**	-.149	.209	.548
	Sig. (2-tailed)	.152 33	.001	.408 33	.244 33	.000
	N		33			33
X2.3	Pearson Correlation	.293	.307	.134	.361*	.386*
	Sig. (2-tailed)	.098 33	.082	.458 33	.039 33	.026
	N		33			33
X2.4	Pearson Correlation	.342	.447**	.241	-.040	.518
	Sig. (2-tailed)	.052 33	.009	.177 33	.823 33	.000
	N		33			33
X2.5	Pearson Correlation	-.076	.289	.241	.256	.518
	Sig. (2-tailed)	.674 33	.103	.177 33	.151 33	.000
	N		33			33
X2.6	Pearson Correlation	-.188	.121	.245	-.020	.524
	Sig. (2-tailed)	.294 33	.504	.170 33	.914 33	.000
	N		33			33
X2.7	Pearson Correlation	1	-.022	.424*	-.008	.443**
	Sig. (2-tailed)		.904 33	.014 33	.964 33	.010
	N	33				33
X2.8	Pearson Correlation	-.022	1	.283	.065	.673
	Sig. (2-tailed)	.904 33		.110 33	.718 33	.000
	N		33			33
X2.9	Pearson Correlation	.424*	.283	1	.140	.721
	Sig. (2-tailed)	.014 33	.110		.438 33	.000 33
	N		33	33		
X2.10	Pearson Correlation	-.008	.065	.140	1	.622
	Sig. (2-tailed)	.964 33	.718	.438 33		.000 33
	N		33		33	
X2	Pearson Correlation	.443**	.673	.721	.622	1
	Sig. (2-tailed)	.010 33	.000	.000 33	.000 33	
	N		33			33

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Lampiran 8 : Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
Y.1	Pearson Correlation	1	.223	-.166	-.020	.406 <sup>z</sup>	.139
	Sig. (2-tailed)		.213	.356	.912	.019 33	.441
	N	33	33	33	33		33
Y.2	Pearson Correlation	.223	1	.214	.329	.185	.113
	Sig. (2-tailed)	.213		.233	.062	.303 33	.532
	N	33	33	33	33		33
Y.3	Pearson Correlation	-.166	.214	1	.166	.037	-.230
	Sig. (2-tailed)	.356	.233		.356	.837	.197
	N	33	33	33	33	33	33
Y.4	Pearson Correlation	-.020	.329	.166	1	.288	.204
	Sig. (2-tailed)	.912	.062	.356		.104	.254
	N	33	33	33	33	33	33
Y.5	Pearson Correlation	.406 <sup>*</sup>	.185	.037	.288	1	.149
	Sig. (2-tailed)	.019	.303	.837	.104		.408
	N	33	33	33	33	33	33
Y.6	Pearson Correlation	.139	.113	-.230	.204	.149	1
	Sig. (2-tailed)	.441	.532	.197	.254	.408 33	
	N	33	33	33	33		33
Y.7	Pearson Correlation	.416 <sup>*</sup>	.089	.050	.195	.264	.324
	Sig. (2-tailed)	.016	.623	.782	.276	.137 33	.066
	N	33	33	33	33		33
Y.8	Pearson Correlation	.131	.110	.277	.251	.380 <sup>*</sup>	.063
	Sig. (2-tailed)	.466	.543	.119	.158	.029 33	.726
	N	33	33	33	33		33
Y.9	Pearson Correlation	-.096	-.003	-.054	.032	.066	.359 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.596	.988	.766	.861	.714 33	.040
	N	33	33	33	33		33
Y	Pearson Correlation	.448 <sup>**</sup>	.450 <sup>**</sup>	.737	.500 <sup>**</sup>	.576 <sup>**</sup>	.433 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.009	.009	.000	.003	.000 33	.012
	N	33	33	33	33		33

		Y.7	Y.8	Y.9	Y
Y.1	Pearson Correlation	.416*	.131	-.096	.448**
	Sig. (2-tailed)	.016	.466 33	.596	.009 33
	N	33		33	
Y.2	Pearson Correlation	.089	.110	-.003	.450**
	Sig. (2-tailed)	.623	.543 33	.988	.009 33
	N	33		33	
Y.3	Pearson Correlation	.050	.277	-.054	.737
	Sig. (2-tailed)	.782	.119 33	.766	.000 33
	N	33		33	
Y.4	Pearson Correlation	.195	.251	.032	.500**
	Sig. (2-tailed)	.276	.158 33	.861	.003 33
	N	33		33	
Y.5	Pearson Correlation	.264	.380*	.066	.576**
	Sig. (2-tailed)	.137	.029 33	.714	.000 33
	N	33		33	
Y.6	Pearson Correlation	.324	.063	.359*	.433*
	Sig. (2-tailed)	.066	.726 33	.040	.012 33
	N	33		33	
Y.7	Pearson Correlation	1	.654**	.505**	.763**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.000
	N	33	33	33	33
Y.8	Pearson Correlation	.654**	1	.647**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	33	33	33	33
Y.9	Pearson Correlation	.505**	.647**	1	.526**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000 33		.002
	N	33		33	33
Y	Pearson Correlation	.763**	.755**	.526**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000 33	.002	
	N	33		33	33

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Lampiran 9 : Reliability Variabel Kompetensi Kerja (X1)

Scale : ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	12

## Lampiran 10 : Reliability Variabel Disiplin Kerja (X2)

Scale : ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.624	10

## Lampiran 11 : Reliability Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.673	9

## Lampiran 12 : Regression X1 dan X2 Terhadap Y

### Regression

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.769 <sup>a</sup>	.591	.564	1.92752	.591	21.679	2

Model Summary<sup>b</sup>

Model	Change Statistics	
	df2	Sig. F Change
1	30	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161.086	2	80.543	21.679	.000 <sup>b</sup>
	Residual	111.460	30	3.715		
	Total	272.545	32			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	11.791	7.343		1.606	.119	
	X1	.525	.124	.620	4.229	.000	.633
	X2	.316	.122	.214	3.457	.000	.633

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics
		VIF
1	(Constant)	
	X1	1.579
	X2	1.579

a. Dependent Variable: Y

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.813	1.000	.00	.00	.02
	2	.185	3.895	.00	.00	.57
	3	.001	50.305	1.00	1.00	.41

a. Dependent Variable: Y

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	36.5558	43.2914	39.7273	2.24364	33
Std. Predicted Value	-1.414	1.589	.000	1.000	33
Standard Error of Predicted Value	.377	.747	.569	.120	33
Adjusted Predicted Value	36.3824	43.7810	39.7113	2.24533	33
Residual	-4.29411	4.83755	.00000	1.86631	33
Std. Residual	-2.228	2.510	.000	.968	33
Stud. Residual	-2.315	2.569	.004	1.013	33
Deleted Residual	-4.63553	5.06969	.01596	2.04444	33
Stud. Deleted Residual	-2.511	2.860	.005	1.057	33
Mahal. Distance	.252	3.840	1.939	1.163	33
Cook's Distance	.000	.166	.032	.044	33
Centered Leverage Value	.008	.120	.061	.036	33

a. Dependent Variable: Y

**Lampiran 13 : Uji Asumsi Klasik**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161.086	2	80.543	21.679	.000 <sup>b</sup>
	Residual	111.460	30	3.715		
	Total	272.545	32			

c. Dependent Variable: Y

d. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	11.791	7.343		1.606	.119	
	X1	.525	.124	.620	4.229	.000	.633
	X2	.316	.122	.214	3.457	.000	.633

Coefficients<sup>a</sup>

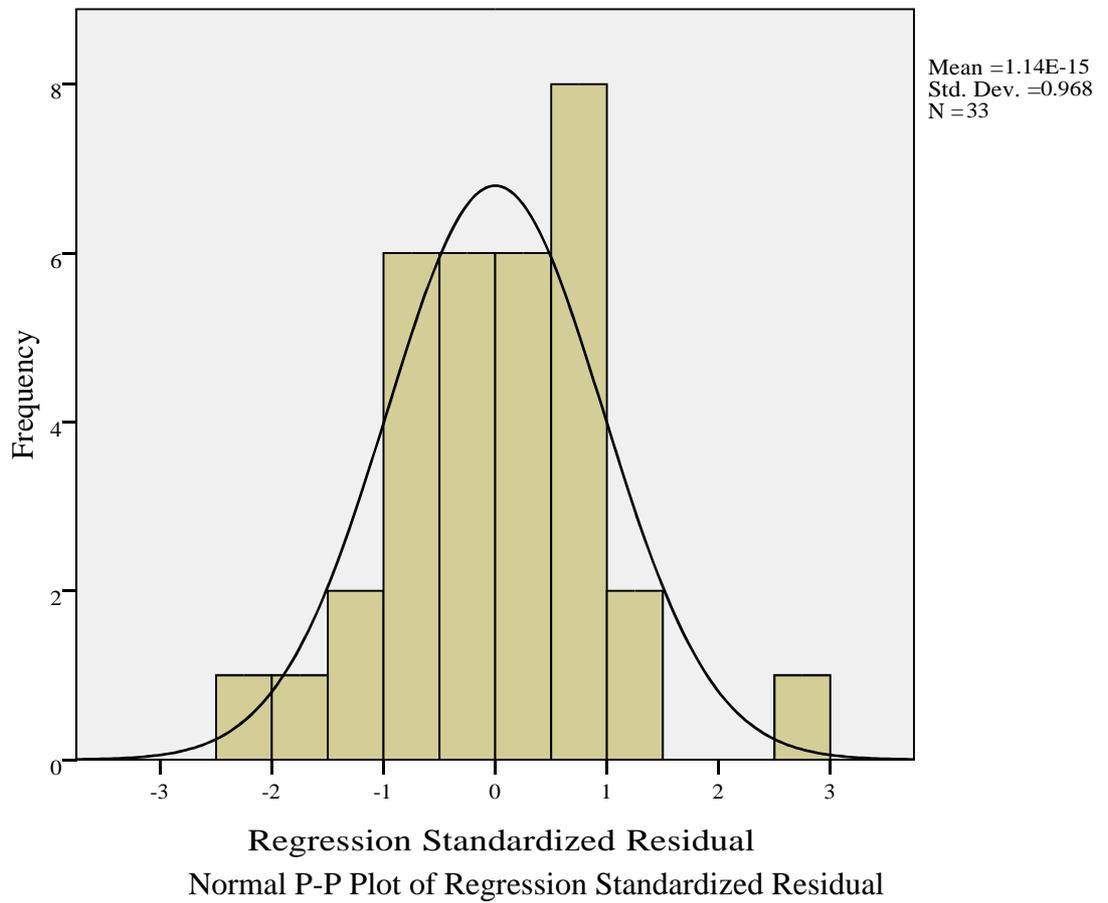
Model		Collinearity Statistics
		VIF
1	(Constant)	
	X1	1.579
	X2	1.579

a. Dependent Variable: Y

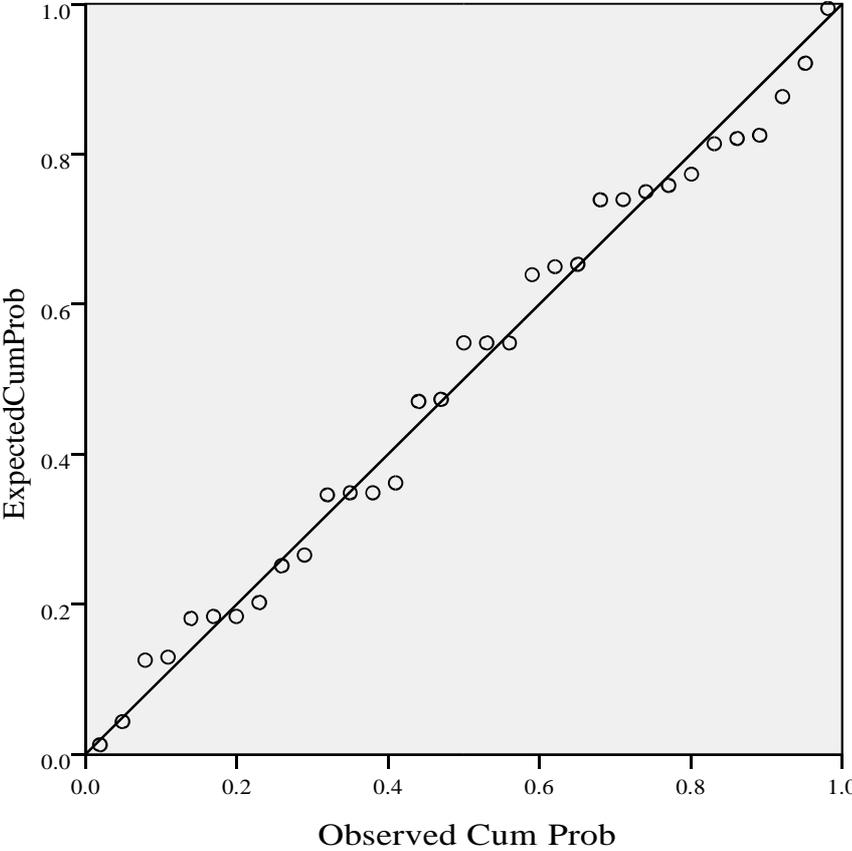
## Charts

### Histogram Dependent

Variable: Y



Dependent Variable: Y (Kinerja)





No	NPP	Nama	Jabatan	Grade	Seksi	Departemen	Fungsi Jabatan (Struktural, Fungsional, Keahlian, Fungsional Staff, Operasional)	Tanggal Lahir	Usia	Tgl Awal Kerja / Kontrak kerja	Masa Kerja	Status Karyawan	Pendidikan	Pendidikan Lengkap	Gender	Agama
<b>Jesamarga Nusantara Tollroad Regional Division</b>																
1	03953	YUDHA W. PRAMUKA	Marketing Management Section Head	2 C	Marketing Management Section Head	Marketing & Communication Department	Struktural	23/02/1966	54	13/12/1986	33	PKWTT	Strata 1	Strata 1;Hukum	Laki-laki	Islam
2	04002	IRWANTO	Human Capital Section Head	2 C	Human Capital Section	Human Capital & GA Department	Struktural	04/03/1967	53	13/12/1986	33	PKWTT	Strata 1	Strata 1;Manajemen	Laki-laki	Islam
3	04020	JOHN AMON SIDEN S.	Traffic Management Assistant	3 C	Traffic Management Section	Operation Department	Fungsional Staff	30/11/1965	54	13/12/1986	33	PKWTT	Strata 1	Strata 1;Teknik Sipil	Laki-laki	Islam
4	04481	NURMALIAH	Finance and Accounting Assistant	3 C	Finance and Accounting Section	Finance & Business Management Department	Fungsional Staff	15/10/1966	53	01/05/1987	33	PKWTT	Strata 1	Strata 1;Manajemen	Perempuan	Islam
5	05005	YETRIZAL	Finance and Accounting Section Head	2 C	Finance and Accounting Section	Finance & Business Management Department	Fungsional Staff	01/04/1967	54	01/05/1988	32	PKWTT	Strata 1	Strata 1;Pendidikan Akuntansi	Perempuan	Islam
6	05389	M. SYAIFUL BAHMID	Communication & Cust. Relation Sect Head	2 C	Communication & Customer Relation Sect.	Marketing & Communication Department	Struktural	09/03/1966	54	13/03/1989	31	PKWTT	Strata 1	Strata 1;Manajemen	Laki-laki	Islam
7	06885	PULO SACR LUMBAN TORJUAN	General Affair and Logistic Assistant	3 C	General Affair and Logistic Section	Human Capital & GA Department	Fungsional Staff	03/11/1968	52	01/10/1991	29	PKWTT	Strata 1	Strata 1;Manajemen	Laki-laki	Islam
8	07245	JENNES SIMORANGKIR	General Affair and Logistic Section Head	2 C	General Affair and Logistic Section	Human Capital & GA Department	Struktural	03/10/1968	51	06/03/1993	27	PKWTT	Strata 1	Strata 1;Hukum	Laki-laki	Protestan
9	06149	ABD. HADI JUNAIDI	Corp. Social Responsibility Section Head	2 C	Corporate Social Responsibility Section	Marketing & Communication Department	Struktural	23/06/1975	45	01/08/1995	25	PKWTT	Strata 1	Strata 1;Teknik Elektro	Laki-laki	Islam
10	06226	FAHRUDDIN	Communication & Cust. Relation Assistant	3 C	Communication & Customer Relation Sect.	Marketing & Communication Department	Fungsional Staff	22/03/1976	44	01/08/1997	23	PKWTT	Strata 1	Strata 1;Teknik Sipil	Laki-laki	Islam
11	06228	EKO YUDHO	Corporate Social Responsibility Officer	5	Corporate Social Responsibility Section	Marketing & Communication Department	Fungsional Staff	19/11/1977	42	03/03/1998	22	PKWTT	SMA	SMA;	Laki-laki	Islam
12	06997	PRISTI NOVENITRI	Communication & Customer Relation SO	4 C	Communication & Customer Relation Sect.	Marketing & Communication Department	Fungsional Staff	07/03/1978	42	01/08/1997	23	PKWTT	SMA	SMA;	Perempuan	Islam
13	10448	AHMAD FAJRI	Maintenance Department Head	1 B	Maintenance Department	Maintenance Department	Struktural	09/03/1987	33	01/07/2012	8	PKWTT	Strata 1	Strata 1;Teknik Sipil	Laki-laki	Islam
14	10457	SILFANA NOVERIDA PANGARIBUJAN	Finance & Business Management Dept. Head	1 C	Finance & Business Management Department	Finance & Business Management Department	Fungsional Keahlian	16/11/1985	34	01/07/2012	8	PKWTT	Strata 1	Strata 1;Teknik Sipil	Perempuan	Protestan
15	10463	AMELIA SARAGIH	Planning and Budgeting Section Head	2 C	Planning & Budgeting Section	Finance & Business Management Department	Struktural	17/03/1980	30	01/04/2015	5	PKWTT	Strata 1	Strata 1;Ilmu Administrasi Niaga	Perempuan	Katolik
16	10498	MUHAMMAD TSANI YUSRON PRIBAD	Operation Department Head	1 B	Operation Department	Operation Department	Struktural	06/02/1989	31	01/04/2015	5	PKWTT	Strata 2	Strata 2;Teknik Elektro	Laki-laki	Islam
17	10586	HAFRUDDIN EFENDI	Transaction Management Section Head	2 B	Transaction Management Section	Operation Department	Struktural	25/04/1983	27	01/12/2016	3	PKWTT	Strata 1	Strata 1;Teknik Elektro	Laki-laki	Islam
18	10627	IHSANUDDIN SAPUTRA	Maintenance Planning Section Head RNT	2 B	Maintenance Planning Section	Maintenance Department	Struktural	23/02/1991	29	01/12/2016	3	PKWTT	Strata 1	Strata 1;Teknik Sipil	Laki-laki	Islam
19	10707	AGRE LIANA BELLA CLARA	Transaction Management Assistant	3 C	Transaction Management Section	Operation Department	Fungsional Staff	21/07/1995	25	01/08/2019	1	PKWTT	Strata 1	Strata 1;Teknik Sipil	Perempuan	Katolik
<b>RO Belmera</b>																
1	03877	IRPANSYAH	Ops. & Maintenance Dept. Head RO1 RNT	1 B	Ops. & Maintenance Department RO1 RNT	Ops. & Maintenance Department RO1 RNT	Struktural	04/03/1967	53	13/12/1986	33	PKWTT	Strata 1	Strata 1;Ilmu Komunikasi	Laki-laki	Islam
2	03878	EDDY SUTRISNO	Ops. & Maintenance Senior Officer RO1 RNT	4 C	Ops. & Maintenance Department RO1 RNT	Ops. & Maintenance Department RO1 RNT	Fungsional Staff	16/06/1965	55	13/12/1986	33	PKWTT	SMA	SMA;	Laki-laki	Islam
3	03605	ANRUJI BARUS	Business Support Senior Officer RO1 RNT	4 C	Business Support Department RO1 RNT	Business Support Department RO1 RNT	Fungsional Staff	17/07/1966	54	13/12/1986	33	PKWTT	SMA	SMA;	Laki-laki	Islam
4	03931	ARITA	Business Support Senior Officer RO1 RNT	4 C	Business Support Department RO1 RNT	Business Support Department RO1 RNT	Fungsional Staff	14/10/1965	54	13/12/1986	33	PKWTT	Strata 1	Strata 1;Manajemen	Perempuan	Islam
5	03955	SUDARSH	Business Support Dept. Head RO1 RNT	1 C	Business Support Department RO1 RNT	Business Support Department RO1 RNT	Struktural	09/09/1965	54	13/12/1986	33	PKWTT	Strata 1	Strata 1;Manajemen	Perempuan	Islam
6	05302	LINDAWATY SITORUS	Business Support Senior Officer RO1 RNT	4 C	Business Support Department RO1 RNT	Business Support Department RO1 RNT	Fungsional Staff	09/09/1967	53	02/11/1988	31	PKWTT	SMA	SMA;	Perempuan	Protestan
7	05685	BUSHIM MANURUNG	Cut Sakl. Sr. Officer OM Dept. RO1 RNT	4 C	Non Job Representative 1 RNT	Non Job Representative 1 RNT	Fungsional Staff	23/03/1965	55	02/01/1990	30	PKWTT	SMA	SMA;	Laki-laki	Protestan
8	07208	HERI SISWANTO	Ops. & Maintenance Senior Officer RO1 RNT	4 C	Ops. & Maintenance Department RO1 RNT	Ops. & Maintenance Department RO1 RNT	Fungsional Staff	15/10/1969	50	24/02/1993	27	PKWTT	SMA	SMA;	Laki-laki	Islam
9	07209	RAYADI	General Affair and Logistic Assistant	3 C	General Affair and Logistic Section	Human Capital & GA Department	Fungsional Staff	25/12/1971	46	24/02/1993	27	PKWTT	Strata 1	Strata 1;Manajemen	Laki-laki	Islam
10	07653	FERRY SITANGGANG	Transaction Management Senior Officer	4 C	Transaction Management Section	Operation Department	Fungsional Staff	18/02/1972	48	10/11/1994	25	PKWTT	Strata 1	Strata 1;	Laki-laki	Protestan
11	08407	DAVID PANJAITAN	Ops. & Maintenance Messenger RO1 RNT	M.	Ops. & Maintenance Department RO1 RNT	Ops. & Maintenance Department RO1 RNT	Fungsional Staff	30/03/1971	49	06/10/1995	24	PKWTT	SMA	SMA;	Laki-laki	Protestan
12	08651	ANTONI PARULIAN SIANTURI	Business Support Senior Officer RO1 RNT	4 C	Business Support Department RO1 RNT	Business Support Department RO1 RNT	Fungsional Staff	08/09/1978	41	04/06/1998	22	PKWTT	SMA	SMA;	Laki-laki	Protestan
13	10259	JATI PURNOMO	Transaction Management Assistant	3 C	Transaction Management Section	Operation Department	Fungsional Staff	09/08/1979	41	19/03/2002	18	PKWTT	Strata 1	Strata 1;Kimia	Laki-laki	Protestan
14	10317	RUDI H. SABUNGAN PARDEDE	GM Representative Office TRNT	E	Representative Office 1 RNT	Representative Office 1 RNT	Struktural	17/11/1978	41	06/10/2003	16	PKWTT	Strata 1	Strata 1;Teknik Sipil	Laki-laki	Protestan

Medan, 24 Februari 2021  
 Ptl. Human Capital & General Affair





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 1217/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/3/11/2020

Nama Mahasiswa : Nurmala Sari

NPM : 1505160601

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Pengajuan Judul : 3/11/2020

Nama Dosen Pembimbing\*) :

*Jasman ✓ HSB*

Judul Disetujui\*\*)

"Pengaruh Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 03 November 2020.

Dosen Pembimbing

(.....)

Keterangan:

\*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

\*\*\*) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini Kamis, 08 April 2021 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen  
aneringkan bahwa :

**N a m a** : **Nurmala Sari**  
**N .P.M.** : **1505160601**  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Medan, 12 April 1997  
**Alamat Rumah** : Jalan Cemara No. 41 Medan  
**JudulProposal** : **Pengaruh Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan**  
**Disetujui / tidak disetujui \*)**

Item	Komentar
<i>Judul</i>	
<b>Bab I</b>	1. Buat Sumbernya, Kutipan dari mana 2. Identifikasi Masalah diganti, ini seperti kalimat Hipotesis
<b>Bab II</b>	1. Pastikan Kutipan dengan menggunakan Mendeley dengan benar pada Bab 2 2. Pada Kerangka Konseptual wajib mensitasi Artikel Dosen untuk setiap Variabel
<b>Bab III</b>	
<b>Lainnya</b>	
<b>Kesimpulan</b>	<input checked="" type="checkbox"/> <i>Lulus</i> <input type="checkbox"/> <i>Tidak Lulus</i>

Medan, Kamis, 08 April 2021

**TIM SEMINAR**

Ketua

  
**Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.**

Pembimbing

  
**Jasman Syarifuddin Hasibuan, SE, M.Si**

Sekretaris

  
**Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.**

Pembanding

  
**Muslih, SE., M.Si.**



**PENGESAHAN PROPOSAL**

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 08 April 2021** menerangkan bahwa:

**Nama** : Nurmala Sari  
**N .P.M.** : 1505160601  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Medan, 12 April 1997  
**Alamat Rumah** : Jalan Cemara No. 41 Medan  
**JudulProposal** :Pengaruh Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Jasman Syarifuddin Hasibuan, SE, M.Si**

Medan, Kamis, 08 April 2021

**TIM SEMINAR**

**Ketua**



**Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.**

**Pembimbing**



**Jasman Syarifuddin Hasibuan, SE, M.Si**

**Sekretaris**



**Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.**

**Pembanding**



**Muslih,SE.,M.Si.**



**Diketahui / Disetujui**  
**A.n. Dekan**  
**Wakil Dekan**

  
**ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 1217/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/3/11/2020

Kepada Yth.  
**Ketua Program Studi Manajemen**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Medan, 3/11/2020

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Nurmala Sari  
NPM : 1505160601  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : - Rendahnya Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja pada PT. Jasa Marga.  
- Tingkat Kompetensi Kerja yang Rendah mempengaruhi Kinerja pada PT. Jasa Marga.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
2. Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
3. Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon

(Nurmala Sari)



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 275 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2021**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi : Manajemen**  
**Pada Tanggal : 17 Februari 2021**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama : Nurmala Sari**  
**N P M : 1505160601**  
**Semester : X (Eks)**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Jasa Marga (Persero) Cabang Belmera**

**Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin, SE.,M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **15 Februari 2022**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 5 Rajab 1442 H  
17 Februari 2021 M



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**

Tembusan :  
1. Peringgal



**SU**

Terpercaya

jal agar disebutkan

ga

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

Nomor : 275 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2021  
Lampiran :  
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 5 Rajab 1442 H  
17 Februari 2021 M

Kepada Yth.

**Bapak / Ibu General Manager RO Belmera**  
**PT.Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera**  
**Jln.Simpang Tanjung No.1 A**  
**Di tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu ( S-1 )**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

**Nama : Nurmala Sari**  
**Npm : 1505160601**  
**Jurusan : Manajemen**  
**Semester : X (Eks)**  
**Judul : Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Jasa Marga (Persero) Cabang Belmera**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



**H. ANLURI, SE.,MM.,M.Si.**

**Tembusan :**

1. Peringgal



**JASAMARGA**  
Indonesia Highway Corp.

Nomor : CD.RA2.HM.08.153  
Lamp : -  
Hal : Selesai Melaksanakan Riset

Medan, 22 September 2021

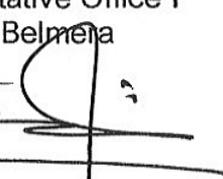
Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di -  
Tempat.

Sesuai dengan surat Saudara Nomor : 275/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 17 Februari 2021 perihal permohonan izin melaksanakan Riset untuk Tugas Akhir pada Perusahaan kami dan surat balasan kami Nomor. CD.RA2.HM.08.035 tanggal 18 Februari 2021 perihal Persetujuan Izin Riset untuk Mahasiswa Saudara yaitu :

Nama : Nurmala Sari  
NPM : 1505160601  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : "Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan"

Pelaksanaan Riset tersebut telah selesai dilaksanakan, demikian kami sampaikan atas perhatiannya di ucapkan terimakasih.

Representative Office I  
Area Belmera



  
**Feri Subchan**  
Plt. Business Support Departement Head

**JASAMARGA NUSANTARA TOLLROAD  
REGIONAL DIVISION**  
Representative Office 1 Area Belmera  
Jl. Simpang Tanjung No.1 A  
Medan 20241 - Indonesia  
Telp. (+62 61) 661 1701, 661 2920  
Fax. (+62 61) 661 1055  
belmera@jasamarga.co.id  
www.jasamarga.com



**JASAMARGA**  
Indonesia Highway Corp.

Nomor : CD.RA2.HM.08. 035  
Hal : Persetujuan Izin Riset Pendahuluan

Medan, 18 Februari 2021

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di  
Tempat

Sesuai dengan surat Saudara Nomor : 275 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2021 tanggal 17 Februari 2021 tentang Permohonan Izin Riset Pendahuluan pada perusahaan kami dengan Judul "**Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera**". Hal ini dapat kami setujui untuk Mahasiswa Saudara yaitu:

Nama : Nurmala Sari  
N P M : 1505160601  
Jurusan : Manajemen  
Semester : X (Eks)

Perlu kami sampaikan selama melaksanakan riset dan pengambilan data, Mahasiswa saudara harus mematuhi segala peraturan yang berlaku di Perusahaan kami dan hasil pengambilan data untuk riset tersebut tidak untuk dipublikasikan pada pihak lain.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya di ucapkan terimakasih.

Representative Office I  
Area Belmera



**Sudarsih**

Business Support Departement Head

SDS.ar

**JASAMARGA NUSANTARA TOLLROAD  
REGIONAL DIVISION**

Plaza Toll Kualanamu  
Ground Floor Building PT Jasamarga Kualanamu  
Penara Kebun, Tanjung Morawa - 20362  
Deli Serdang - Sumatera Utara  
Tel: 081 161 3999  
nusantara@jasamarga.co.id



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Data Pribadi

Nama : Nurmala Sari  
NPM : 1505160601  
Tempat dan tanggal lahir : Medan, 12 April 1997  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
No. Hp : 0852-9410-0337  
Email : [nchaniago555@gmail.com](mailto:nchaniago555@gmail.com)  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Jln. Cemara No. 41 Medan  
Anak Ke : 1 dari 1 bersaudara

### Nama Orang Tua

Nama Ayah : Alm. Arjuna Muhammad Bambang  
Nama Ibu : Almh. Sumiati  
Alamat : Jln. Cemara No. 41 Medan

### Pendidikan Formal

1. SD Negeri 064967
2. SMP Swasta Pahlawan Nasional
3. SMK Negeri 6 Medan
4. UMSU

Medan, Oktober 2021

(NURMALA SARI)