

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN KEDISIPLINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA PT. UNITED BANDS)**

**SKRIPSI**

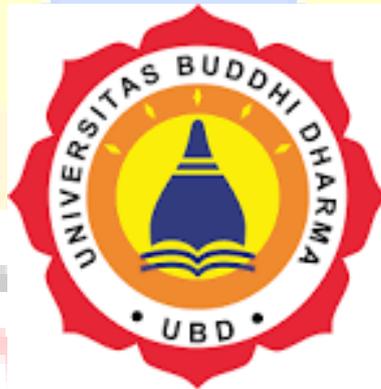
**Oleh :**

**CANTONA**

**20150500061**

**JURUSAN : MANAJEMEN**

**KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2019**

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN KEDISIPLINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(STUDI KASUS PADA PT. UNITED BANDS)**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana**

**Pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis**

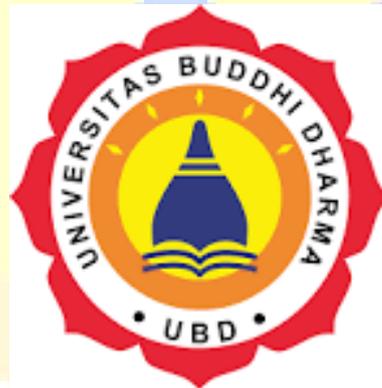
**Universitas Buddhi Dharma Tangerang**

**Jenjang Pendidikan Strata 1**

**Oleh :**

**CANTONA**

**20150500061**



**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2019**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Cantona  
NIM : 20150500061  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. UNITED BANDS

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 18 Februari 2019

Menyetujui,

Pembimbing,



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**

NIDN : 0410067609

Mengetahui,

Ketua Jurusan,



fu

**Eso Hernawan, S.E., M.M.**

NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. UNITED BANDS

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Cantona

NIM : 20150500061

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M)**.

Tangerang, 21 Mei 2019

Menyetujui,

Pembimbing,

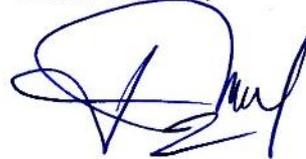


**Eso Hernawan, S.E., M.M.**

NIDN : 0410067609

Mengetahui,

Ketua Jurusan,



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**

NIDN : 0410067609

*fu*

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Eso Hernawan, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Cantona

NIM : 20150500061

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. UNITED BANDS

Telah layak untuk mengikuti Sidang Skripsi.

Tangerang, 21 Mei 2019

Menyetujui,

Pembimbing,



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0410067609

Mengetahui,

Ketua Jurusan,



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0410067609

A 02.

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG**

**LEMBAR PENGESAHAN**

Nama Mahasiswa : Cantona  
NIM : 20150500061  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. UNITED BANDS

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat **"MEMUASKAN"** oleh Tim Penguji pada hari Rabu, 24 Juli 2019.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji: **Agus Kusnawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0421107101



Penguji I : **Andy, S.E., M.M.**  
NIDN : 0427068101



Penguji II : **Sonny Santosa, S.E., M.M.**  
NIDN : 0428108409



Dekan Fakultas Bisnis,



**Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.**  
NIDN : 0421077402



## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti : buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis saya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 21 Mei 2019

Yang membuat pernyataan,



Cantona

NIM : 20150500061

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Dibuat oleh,

NIM : 20150500061  
Nama : Cantona  
Jenjang Studi : S1  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. UNITED BANDS”, beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 25 Juli 2019

Penulis



# **PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNITED BANDS**

## **ABSTRAK**

Penulisan Skripsi ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. UNITED BANDS. Penelitian yang dilakukan adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan dengan metode sampel slovin.

Dari hasil analisis linear berganda, diperoleh hasil persamaan  $Y = 7,322 + 0,640 X_1 + 0,173 X_2$  dan hasil koefisien korelasi Kemampuan kerja memiliki korelasi yang positif dengan tingkat hubungan kuat terhadap kinerja karyawan yaitu 0,610. Kedisiplinan memiliki korelasi yang positif dengan tingkat hubungan sedang terhadap kinerja karyawan yaitu 0,411.

Dari hasil korelasi antar variabel, diperoleh hasil hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu kedisiplinan dan kemampuan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 39,9% dan sisanya 60,1% dipengaruhi faktor lain.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung}$  untuk kemampuan kerja sebesar 6,217 dan  $t_{hitung}$  untuk kedisiplinan sebesar 2,141 dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,65993 yang diperoleh dari  $t_{tabel}$  distribusi untuk  $df = 104$  dan *level of significant* 0,05. Dengan kata lain  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak karena  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ .

Berdasarkan uji hipotesis untuk kedisiplinan dan kemampuan kerja diperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar 33,528 dengan  $f_{tabel}$  3,09 dengan tingkat signifikansi 0,000, angka  $0,000 \leq 0,05$  dengan demikian  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima, karena  $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ . Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kemampuan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. UNITED BANDS.

**Kata Kunci : Kemampuan Kerja, Kedisiplinan, Kinerja Karyawan**

## ***EFFECT OF WORK ABILITY AND DISCIPLINE OF EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. UNITED BANDS***

### **ABSTRACT**

*This thesis writing aims to find out how much influence the ability of work and discipline on employee performance at PT. UNITED BANDS. The research conducted was by distributing questionnaires to all employees with the Slovin sample method.*

*From the results of multiple linear analysis, the results of the equation  $Y = 7.322 + 0.640 X1 + 0.173 X2$  and the results of the correlation coefficient Work ability has a positive correlation with the level of a strong relationship to employee performance that is 0.610. Discipline has a positive correlation with moderate levels of relationship to employee performance that is 0.411.*

*From the results of the correlation between variables, the results obtained by the relationship between independent variables and the dependent variable, namely discipline and work ability affect employee performance by 39.9% and the remaining 60.1% are influenced by other factors.*

*Based on the results of hypothesis testing obtained t count for work ability of 6.217 and t count for discipline of 2.141 with t table of 1.65993 obtained from the distribution table for  $df = 104$  and the level of significant 0.05. In other words,  $H_a$  was accepted and  $H_o$  was rejected because tcount > ttable.*

*Based on the hypothesis test for discipline and work ability, the fcount value was 33.528 with 3.09 ftabel with a significance level of 0.000,  $0.000 \leq 0.05$ , thus  $H_o$  was rejected and  $H_a$  was accepted, because the fcount  $\geq$  ftabel. Based on the results of this study it can be concluded that there is a relationship between work ability and discipline on employee performance at PT. UNITED BANDS.*

***Keywords: Work Ability, Discipline, Employee Performance***

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa dan Rahmat Karunianya yang sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

Adapun judul skripsi ini adalah “Pengaruh Kedisiplinan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. UNITED BANDS)”. Penyusunan skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada jurusan Manajemen di Universitas Buddhi Dharma di Tangerang.

Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. KPH. Harimurti Krisdalaksana selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Bapak Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M. Kn. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma. Dan selaku Dosen Pembimbing materi yang telah banyak membantu memberikan bimbingan dan arahan demi terwujudnya skripsi ini.

4. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai harganya.
5. Kepada seluruh pegawai dan Staff Tata Usaha Universitas Buddhi Dharma yang telah membantu kelancaran administrasi, informasi dan registrasi selama ini.
6. Pimpinan dari PT. UNITED BANDS, Tangerang yang telah mengizinkan dan membantu penulis melakukan penelitian di Perusahaan.
7. Kepada Staff karyawan PT. UNITED BANDS, Tangerang yang telah memberikan bantuan dan pelayanan kepada penulis dalam pengumpulan data serta informasi yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Kepada kedua orang tua saya, Mama dan Papa yang telah memberikan motivasi baik secara moril maupun non moril sehingga penyusunan skripsi ini terselesaikan dengan baik.
9. Kepada teman-teman dan sahabat yang selalu memberikan semangat dan dukungan serta motivasi.
10. Kepada teman-teman seperjuangan kuliah yaitu Evita Topan, Aldy Antonius, Cicilya, Christian Elia, Ecan Cory, Liza yang selama mengerjakan skripsi bersama-sama.



Akhir kata, skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari segi penyusunan, isinya, tata bahasa yang digunakan. Oleh karena itu, penulis meminta kritik dan saran yang bersifat membangun untuk perbaikan lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Tangerang, 21 Mei 2019



Cantona

## DAFTAR ISI

Halaman

**JUDUL LUAR**

**JUDUL DALAM**

**LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI**

**LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

**LEMBAR KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**SURAT PERNYATAAN**

**LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

ABSTRAK.....i

ABSTRACT.....ii

KATA PENGANTAR.....iii

DAFTAR ISI.....vi

DAFTAR TABEL.....xi

DAFTAR GAMBAR.....xiv

DAFTAR LAMPIRAN.....xv

**BAB I PENDAHULUAN..... 1**

A. Latar Belakang..... 1

B. Identifikasi Masalah..... 10

C. Rumusan Masalah..... 10

D. Tujuan Penelitian..... 11

E. Manfaat penelitian..... 11

F. Sistematika Penulisan Skripsi ..... 12

<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>14</b>
A. Gambaran Umum Teori.....	14
a. Kemampuan Kerja .....	20
1. Indikator-indikator kemampuan.....	21
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan .....	25
3. Tujuan penilaian kemampuan kerja .....	26
b. Kedisiplinan .....	28
1. Indikator-Indikator kedisiplinan.....	29
2. Dimensi-dimensi kedisiplinan.....	32
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.....	33
4. Pemberian sanksi disiplin karyawan .....	34
c. Kinerja Karyawan .....	35
1. Indikator-indikator kinerja karyawan.....	37
2. Dimensi kinerja karyawan.....	39
3. Mengukur kinerja karyawan .....	40
4. Jenis kriteria dalam penilaian kinerja.....	41
B. Penelitian Terdahulu .....	42
C. Kerangka Pemikiran .....	45
D. Perumusan Hipotesis .....	48
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>50</b>
A. Jenis Penelitian .....	50
B. Objek Penelitian.....	52
1. Sejarah Perusahaan .....	52
2. Visi dan Misi.....	53
3. Struktur Organisasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. Uraian Tugas PT. UNITED BANDS.....	56
C. Jenis dan Sumber Data.....	61
1. Jenis data.....	61
2. Sumber Data .....	62
D. Populasi dan Sampel.....	63
1. Populasi.....	63
2. Sampel .....	63

E. Teknik Pengumpulan Data.....	65
F. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	68
G. Teknik Analisis Data .....	69
1. Uji Validitas.....	69
2. Uji Reliabilitas .....	71
3. Uji Asumsi Klasik.....	71
a. Uji Multikolenearitas.....	72
b. Uji Heteroskedasitas.....	73
c. Uji Homogenitas.....	73
d. Uji Normalitas.....	74
e. Uji Linearitas.....	75
4. Regresi Linier Berganda .....	75
5. Analisis korelasi berganda.....	76
6. Koefisien Penentu (Determinasi).....	77
7. Hipotesis Penelitian .....	78
a. Pengujian Secara Parsial (Uji t).....	78
b. Pengujian Secara Simultan (Uji f).....	80
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>82</b>
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	82
1. Deskripsi Data Responden.....	83
a. Jenis Kelamin Responden .....	83
b. Tingkat Pendidikan Responden.....	84
2. Deskripsi Variabel Bebas.....	84
a. Deskripsi Variabel Kemampuan Kerja (X1).....	85
b. Deskripsi Variabel Kedisiplinan (X2) .....	94
3. Deskripsi Variabel Terikat (Y) .....	105
B. Analisis Hasil Penelitian.....	115
1. Uji Validitas.....	115
a. Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja (X1).....	115
b. Uji Validitas Variabel Kedisiplinan (X2) .....	117
c. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	118
2. Uji Reliabilitas .....	119

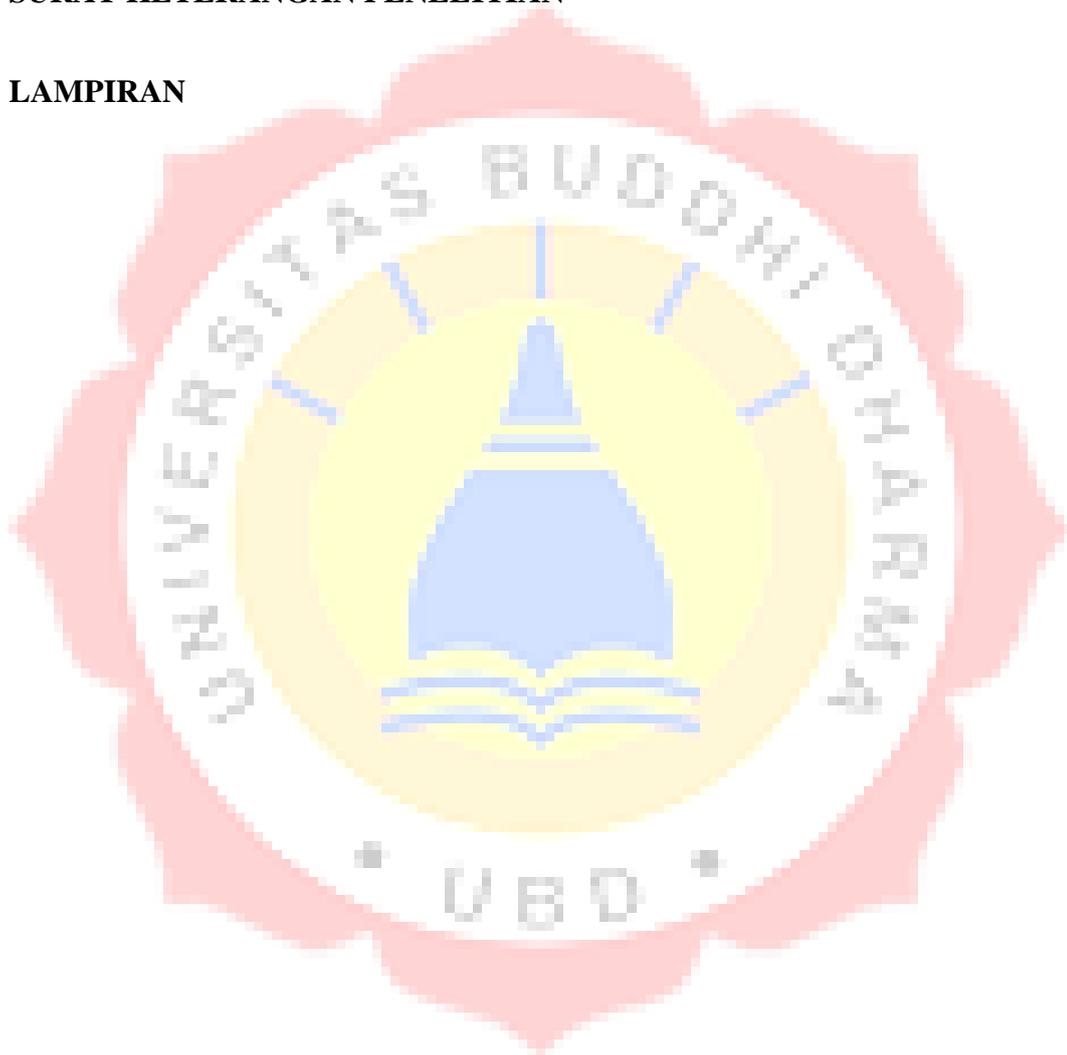
a. Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan Kerja (X1) .....	119
b. Uji Reliabilitas Variabel Kedisiplinan (X2).....	120
c. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	120
3. Uji Asumsi Klasik.....	121
a. Uji Normalitas .....	121
b. Uji Multikolinearitas .....	124
c. Uji Heterokedasitas .....	126
4. Analisis Data.....	127
a. Analisis Deskriptif.....	127
b. Analisis Hubungan antar variabel .....	129
c. Analisis pengaruh ( Determinasi ) variabel bebas dengan variabel terikat	132
C. Pengujian Hipotesis .....	134
1. Uji F .....	134
2. Uji T.....	135
3. Regresi Berganda.....	137
D. Pembahasan .....	138
1. Pengaruh Kemampuan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	139
2. Pengaruh Kedisiplinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	140
3. Pengaruh Kemampuan Kerja (X1) dan Kedisiplinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	141
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>143</b>
A. Kesimpulan.....	143
B. Implikasi .....	144
C. Saran .....	145

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

**LAMPIRAN**



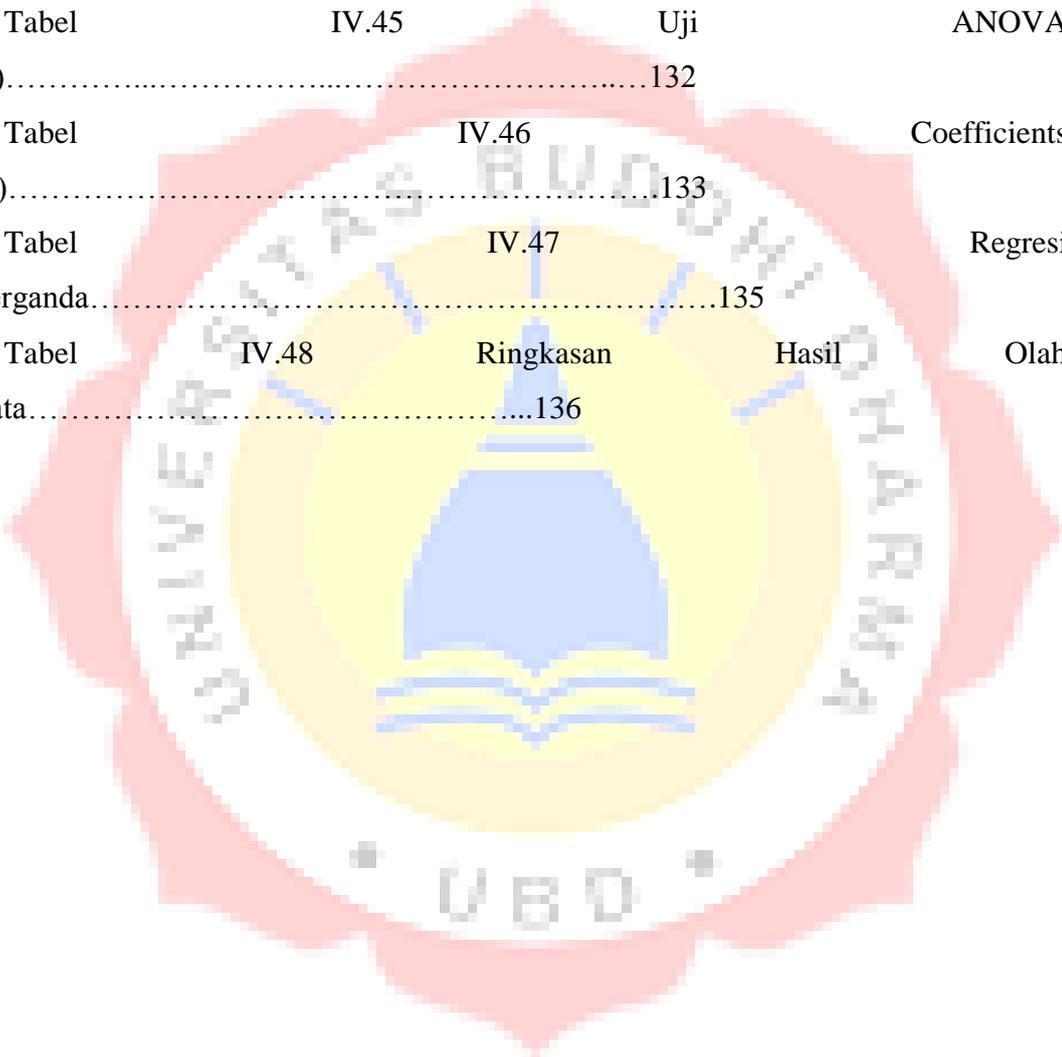
## DAFTAR TABEL

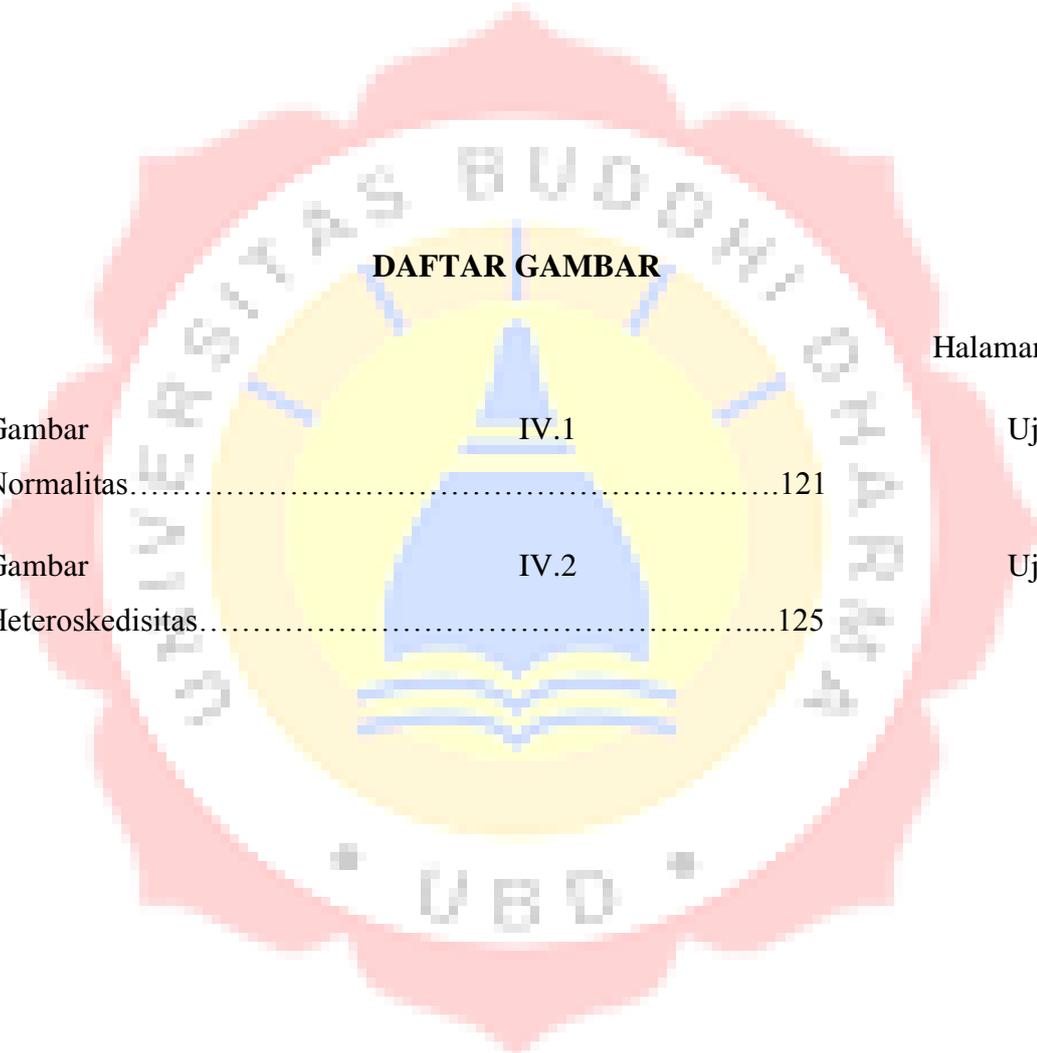
	Halaman
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	43
Tabel 111.1 Operasional Variabel.....	66
Tabel IV.1 Jenis Responden.....	Kelamin 81
Tabel IV.2 Tingkat Responden.....	Pendidikan 82
Tabel IV.3 KK1.....	Pernyataan 83
Tabel IV.4 KK2.....	Pernyataan 84
Tabel IV.5 KK3.....	Pernyataan 85
Tabel IV.6 KK4.....	Pernyataan 86
Tabel IV.7 KK5.....	Pernyataan 87
Tabel IV.8 KK6.....	Pernyataan 88
Tabel IV.9 KK7.....	Pernyataan 89
Tabel IV.10 KK8.....	Pernyataan 90
Tabel IV.11 KK9.....	Pernyataan 91
Tabel IV.12 KK10.....	Pernyataan 92

Tabel KL1.....	IV.13 .....	93	Pernyataan
Tabel KL2.....	IV.14 .....	94	Pernyataan
Tabel KL3.....	IV.15 .....	95	Pernyataan
Tabel KL4.....	IV.16 .....	96	Pernyataan
Tabel KL5.....	IV.17 .....	97	Pernyataan
Tabel KL6.....	IV.18 .....	98	Pernyataan
Tabel KL7.....	IV.19 .....	99	Pernyataan
Tabel KL8.....	IV.20 .....	100	Pernyataan
Tabel KL9.....	IV.21 .....	101	Pernyataan
Tabel KL10.....	IV.22 .....	102	Pernyataan
Tabel KJ1.....	IV.23 .....	103	Pernyataan
Tabel KJ2.....	IV.24 .....	104	Pernyataan
Tabel KJ3.....	IV.25 .....	105	Pernyataan
Tabel KJ4.....	IV.26 .....	106	Pernyataan
Tabel KJ5.....	IV.27 .....	107	Pernyataan

Tabel	IV.28		Pernyataan
KJ6.....		108	
Tabel	IV.29		Pernyataan
KJ7.....		109	
Tabel	IV.30		Pernyataan
KJ8.....		110	
Tabel	IV.31		Pernyataan
KJ9.....		111	
Tabel	IV.32		Pernyataan
KJ10.....		112	
Tabel	IV.33	Uji Validitas	Kemampuan
Kerja.....		114	
Tabel	IV.34	Uji Validitas	Validitas
Kedisiplinan.....		115	
Tabel	IV.35	Uji Validitas Kinerja	Karyawan
.....		116	
Tabel	IV.36	Variabel Reliabilitas Kemampuan	Kerja
.....		117	
Tabel	IV.37	Variabel Reliabilitas	Reliabilitas
Kedisiplinan.....		118	
Tabel	IV.38	Variabel Reabilitas	Kinerja
Karyawan.....		119	
Tabel	IV.39 Uji Normalitas		
.....		122	
Tabel	IV.40		Uji
Multikolinearitas.....		123	
Tabel	IV.41		Statistik
Deskriptif.....		126	
Tabel	IV.42 Interpretasi Nilai Variabel X1 dan X2 dan Y		
.....		127	

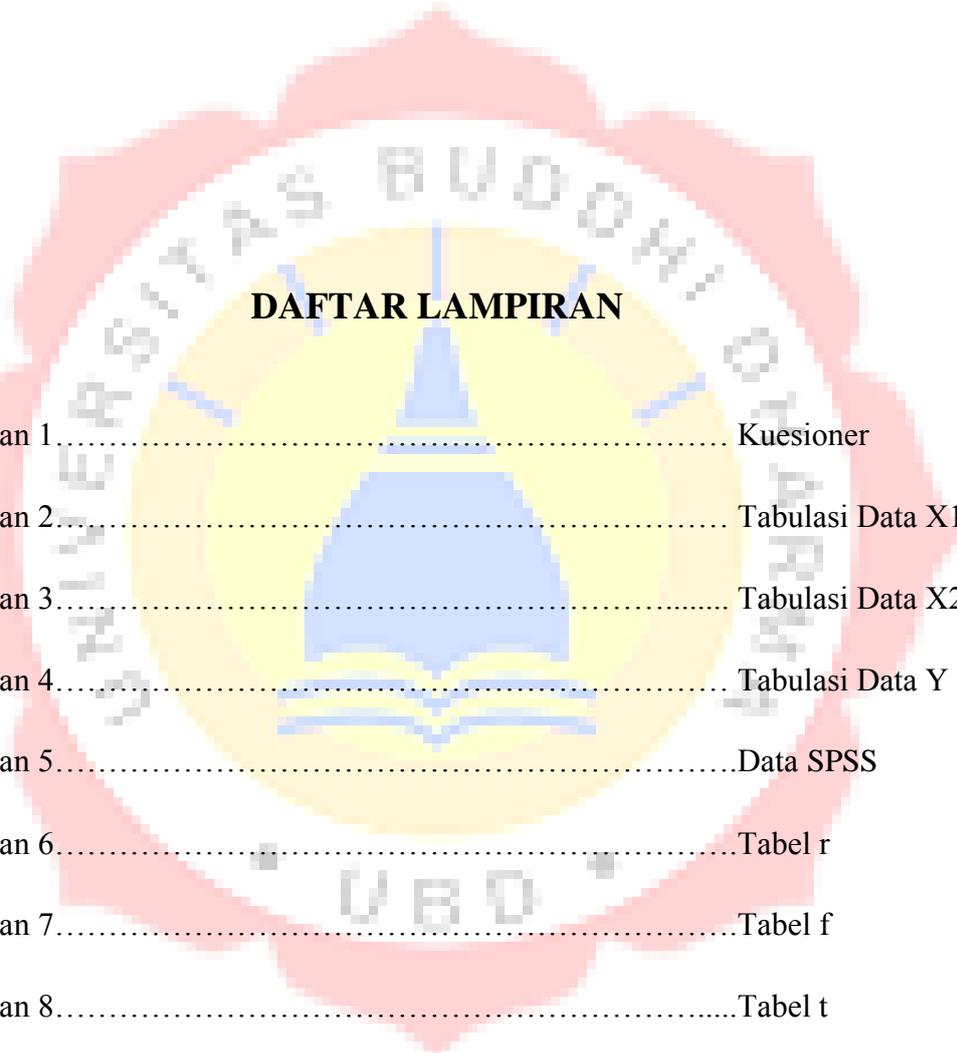
Tabel	IV.43	Korelasi	X1	dan	X2	Terhadap
Y.....						128
Tabel			IV.44			Variabel
Entered.....						130
Tabel		IV.45		Model		Summary
(R).....						131
Tabel		IV.45		Uji		ANOVA
(F).....						132
Tabel			IV.46			Coefficients
(T).....						133
Tabel			IV.47			Regresi
Berganda.....						135
Tabel	IV.48		Ringkasan		Hasil	Olah
Data.....						136





**DAFTAR GAMBAR**

		Halaman
Gambar	IV.1	Uji
Normalitas.....		121
Gambar	IV.2	Uji
Heteroskedisitas.....		125



**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1.....	Kuesioner
Lampiran 2.....	Tabulasi Data X1
Lampiran 3.....	Tabulasi Data X2
Lampiran 4.....	Tabulasi Data Y
Lampiran 5.....	Data SPSS
Lampiran 6.....	Tabel r
Lampiran 7.....	Tabel f
Lampiran 8.....	Tabel t

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki kedisiplinan dan pengetahuan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan ada karena sumber daya manusia merupakan modal bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang profesional adalah sumber daya manusia yang handal dan cakap dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Dalam menghadapi era globalisasi saat ini, berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan, sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Karena itu sumber daya manusia harus memiliki kualitas kerja yang tinggi dan prestasi kerja yang baik. Akan mampu memberikan pengaruh positif untuk perusahaan atau organisasi terutama dalam kontribusi yang diberikan dalam pekerjaannya.

Sumber daya manusia saat ini semakin banyak mendapat perhatian yang sungguh sungguh dari berbagai pihak, yang berasal dari sektor publik maupun sektor swasta. Berbagai cara dilakukan untuk menekan perkembangan sumber daya manusia seperti adanya penyelenggaraan pelatihan, seminar, penyuluhan dan lain sejenisnya. Semua pihak menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia di era sekarang ini dan telah menjadi kebutuhan pokok bagi semua perusahaan dan organisasi. Mulai dari perusahaan atau organisasi besar dan kecil, tingkat swasta, tingkat pemerintah semuanya berusaha membenahi diri melalui manajemen sumber daya manusia yang terus ditingkatkan kualitasnya agar dapat memberikan kontribusi yang tak ternilai dan strategi pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki financial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar.

Keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia yang merupakan asset perusahaan dapat meningkatkan penghasilan perusahaan sehingga perusahaan dapat bertahan ditengah tengah gempuran persaingan perusahaan lain yang sejenis. Kunci dari keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia sebagai variabel yang mempunyai pengaruh sangat besar dan maju tidak nya perusahaan.

Agar sumber daya manusia selalu berkontribusi baik untuk perusahaan harus terus dibina dan diarahkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Semua mengacu terhadap tata tertib dan peraturan perusahaan yang telah dibuat dan ditetapkan oleh manajemen perusahaan itu sendiri.

Kemampuan dalam bekerja seorang karyawan mutlak dimiliki oleh setiap karyawan sehingga aktivitas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawab mereka dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Kemampuan kerja karyawan ditentukan dari kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan serta kemampuan sikap. Beberapa indikasi dari kemampuan kerja para karyawan dengan sendirinya dapat menunjukkan adanya kemampuan kerja secara keseluruhan, dimana kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat menunjukkan tingkat kemampuan kerja yang dimiliki. Dengan adanya kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka dengan sendirinya dapat mencerminkan kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan.

Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi setiap karyawan sehingga mampu untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di perusahaannya. Kemampuan kerja para karyawan dianggap penting karena pimpinan perlu memahami sifat yang dimiliki oleh pegawai, melalui usaha tersebut maka dapat tercipta suasana kerja yang lebih tepat bagi usaha meningkatkan kinerja pegawai. Kemampuan yang dimiliki para karyawan secara langsung menentukan keberhasilan para karyawan dalam bekerja sehingga para karyawan mampu memaksimalkan

pencapaian kerjanya. Salah satunya yaitu disiplin suatu hal mutlak yang harus ditanamkan pada setiap karyawan di perusahaan baik itu tingkat bawah sampai tingkat atas.

Kedisiplinan karyawan yang merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya memiliki fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin pegawai suatu perusahaan itu maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Tanpa disiplin yang tinggi maka perusahaan tersebut akan sulit untuk mendapatkan apa yang perusahaan inginkan yaitu suatu kesuksesan. Faktor yang sangat penting untuk mencapai produktivitas yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja dari para pegawai, karena hal tersebut merupakan salah satu factor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan instansi tersebut. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan pemerintah sesuai norma-norma sosial yang berlaku tanpa paksaan.

Banyak hal yang penting dalam kedisiplinan karyawan salah satunya yaitu ketidakdisiplinannya yang berpengaruh terhadap keselamatan kerja yang menjadikan karyawan memiliki resiko kerja dari tidak disiplinnya itu, hasil yang didapatkan juga menjadi kurang efektif dalam bekerja menjadikan perusahaan beresiko dalam perkembangannya, tanggung jawab karyawan dalam disiplin kerja sangat mengacu pada kinerjanya sendiri untuk kedepannya. Hal yang juga sering terjadi dan harus diperhatikan pada

karyawan yaitu manajemen waktu yang berhubungan dengan jam kerja. Apabila waktu sering dilanggar, mengakibatkan para karyawan menjadi tidak disiplin sehingga dapat mengakibatkan penurunan kinerja kerja dan kualitas karyawan. dengan kedisiplinan yang diperhatikan oleh perusahaan pada karyawan nya menjadikan karyawan memiliki kualitas kerja yang memumpuni, kuliatas kerja yang berarti kemampuan kerja seorang karyawan yang maksimal dalam pekerjaannya yang dapat dinilai dari hasil kerja yang telah dicapainya untuk perusahaan sampai saat ini. Baik atau buruknya kualitas kerja dapat dilihat dari kemampuan kerja seorang karyawan yang dinilai secara keseluruhan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja yang 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. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Fungsi dari kinerja karyawan untuk menilai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Dengan dimilikinya kedisiplinan yang baik dan kemampuan kerja pada setiap karyawan dapat membuktikan kinerja yang lebih baik dan keuntungan bagi perusahaan serta pengembangan diri karyawan itu sendiri. Sesuai dengan tujuan penelitian ini di PT. UNITED BANDS yang berlokasi di Kp. Ciapus No 48 RT 19 RW 08 Desa Sukamulya, Kecamatan Cikupa, Kabupaten Tangerang. Perusahaan ini bekerja dalam bidang garment yang berfokus dalam pembuatan tali pinggang / belt yang pembuatnya berbahan benang yang dibentuk dan dianyam yang diproduksi sesuai permintaan pasar. Saat ini PT. UNITED BANDS Tangerang mempunyai karyawan sebanyak 140 orang yang terdiri

dari manajemen, staff bagian gudang dan staff bagian mesin yang memiliki pekerjaan masing-masing sesuai dibidangnya. Perusahaan ini memiliki waktu kerja dimulai dari jam 9 pagi sampai jam 5 sore dengan waktu jam istirahat selama 1 jam dari jam 12 sampai jam 1 siang. Dan memiliki aturan-aturan pekerjaan seperti tidak boleh merokok dan bermain telfon genggam dalam waktu bekerja. Sanksi atau teguran yang diberikan perusahaan jika karyawan melanggarnya adalah pemotongan gaji dan mendapat sp (surat peringatan) yang dapat merugikan karyawan sendiri.

Karyawan juga dituntut memiliki kemampuan kerja yang baik dan terus berkembang, karyawan pada PT. UNITED BANDS memiliki bagian-bagian pekerjaan seperti menganyam dan menyatukan benang-benang dari berbagai ukuran dan warna untuk membentuk pola yang akan diproduksi dan sesuai pesanan *customer*, pada bagian lain karyawan juga harus memiliki kecekatan dan keahlian dalam mengoperasikan mesin jahit dengan baik karena itu pegawai diharuskan memiliki kemampuan kerja yang cukup karena dapat merugikan perusahaan dan kinerja karyawan pada hasil kerjanya.

Kinerja karyawan pada PT. UNITED BANDS juga diperhatikan dari faktor-faktor tertentu, jika kinerja karyawan terus meningkat akan mendapatkan kompensasi seperti gaji yang akan naik dan dinaikan jabatan menjadi lebih baik. Jika kinerja karyawan memiliki kualitas yang baik akan berdampak baik pada perusahaan dan masa depan karyawan itu sendiri.

Tetapi adapun masalah-masalah menyangkut disiplin dan kemampuan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan saat ini pada PT. UNITED

BANDS Tangerang yang perlu diperhatikan seperti disiplin karyawan dalam kehadiran kerja dan disiplin dalam waktu kerja seperti merokok dan bermain telfon genggam dalam waktu kerja. Dengan adanya absensi kerja setiap harinya dan juga belum juga membuat karyawan disiplin, tanda-tanda larangan dan peringatan yang ditempel di masing-masing ruangan kerja dan juga cctv yang terpasang disetiap ruangan sering kali tidak diperhatikan dan dilaksanakan oleh karyawan, seperti larangan untuk tidak merokok didalam ruangan saat waktu kerja dikarenakan perusahaan memiliki bahan baku benang dan kain yang mudah terbakar dan menyebar yang dapat menyebabkan hal-hal negatif. Karyawan juga sering sekali bermain telfon genggam dan mengobrol pada saat jam kerja yang sangat mengganggu pekerjaan menyebabkan hasil kerja tidak maksimal.

Kemampuan kerja karyawan menjadi kurang maksimal dan tidak adanya kontribusi yang diberikan untuk perusahaan. Hal ini juga disebabkan kurangnya pelatihan kerja yang harus diberikan dalam jangka waktu panjang, untuk membentuk pengetahuan dan keahlian karyawan dalam bekerja menjadi lebih mapan dan berkembang.

Untuk pekerjaan yang mengacu terhadap prosedur dan petunjuk kerja yang sudah ditetapkan masih banyak karyawan yang kurang mengerti dan sesukanya dengan tidak mengikuti aspek teknis dalam prosedur dan petunjuk kerja yang sudah ditetapkan. Hal-hal yang mengacu pada dampak tersebut mengenai pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga perusahaan sering sekali mendapatkan

kerugian-kerugian seperti barang pesanan tidak selesai cepat waktu dan memiliki barang rijek (cacat) yang cukup banyak yang merugikan perusahaan.

Memang tidak semua karyawan di perusahaan PT. UNITED BANDS melakukan hal-hal yang melanggar peraturan perusahaan, banyak juga karyawan yang selalu disiplin pada semua peraturan perusahaan. Kurangnya himbauan dan pengertian menyebabkan beberapa karyawan menjadi tidak peduli akan disiplin dan tidak mengerti tujuan aturan-aturan yang ditetapkan pada perusahaan PT. UNITED BANDS.

Berdasarkan visi dan misi yang dimiliki PT. UNITED BANDS maka dirasa sangat penting untuk meningkatkan disiplin kerja dan kemampuan kerja dari setiap karyawannya untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Seringkali karyawan PT. UNITED BANDS menunjukkan kinerja kurang optimal. Hal tersebut dapat tergambarkan pada tindakan, yaitu beberapa hasil kerja karyawan yang dirasa menurun dan kurang produktif.

Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian dalam rangka untuk menilai apakah disiplin kerja, dan kemampuan kerja layak dilakukan di perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian yang berjudul:

**“PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN” pada PT. UNITED BANDS.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah di tulis sebelumnya dapat kita identifikasi masalah yang nantinya akan timbul sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. UNITED BANDS?
2. Apakah ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT. UNITED BANDS?
3. Apakah ada pengaruh kemampuan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT. UNITED BANDS?

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. UNITED BANDS?
2. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT. UNITED BANDS?
3. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT. UNITED BANDS?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. UNITED BANDS.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT. UNITED BANDS.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT. UNITED BANDS.

#### **E. Manfaat penelitian**

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Praktis**

Sebagai salah satu sumbang saran bagi pimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya.

##### **2. Manfaat Teoritis**

Sebagai dokumen ilmiah yang akan berguna dalam perkembangan penelitian yang masih berkaitan dengan masalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

##### **3. Kepuasan manajerial**

Sebagai bahan masukan yang berarti dalam bentuk sumbangan pikiran sebagai perkembangan dalam mengambil keputusan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

#### 4. Pengembangan Ilmu

Sebagai bahan referensi dan sumber informasi yang dapat membantu penelitian sejenis. Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai kemampuan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

### **F. Sistematika Penulisan Skripsi**

Secara garis besar skripsi ini terdiri dari 5 bab dengan beberapa sub bab. Agar mendapat arah yang jelas mengenai hal yang tertulis. Seperti contoh berikut ini:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Dari tujuan teori ini sedikit banyaknya membahas mengenai definisi manajemen sumber daya manusia, pengertian kemampuan kerja, kedisiplinan, kinerja karyawan, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis.

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

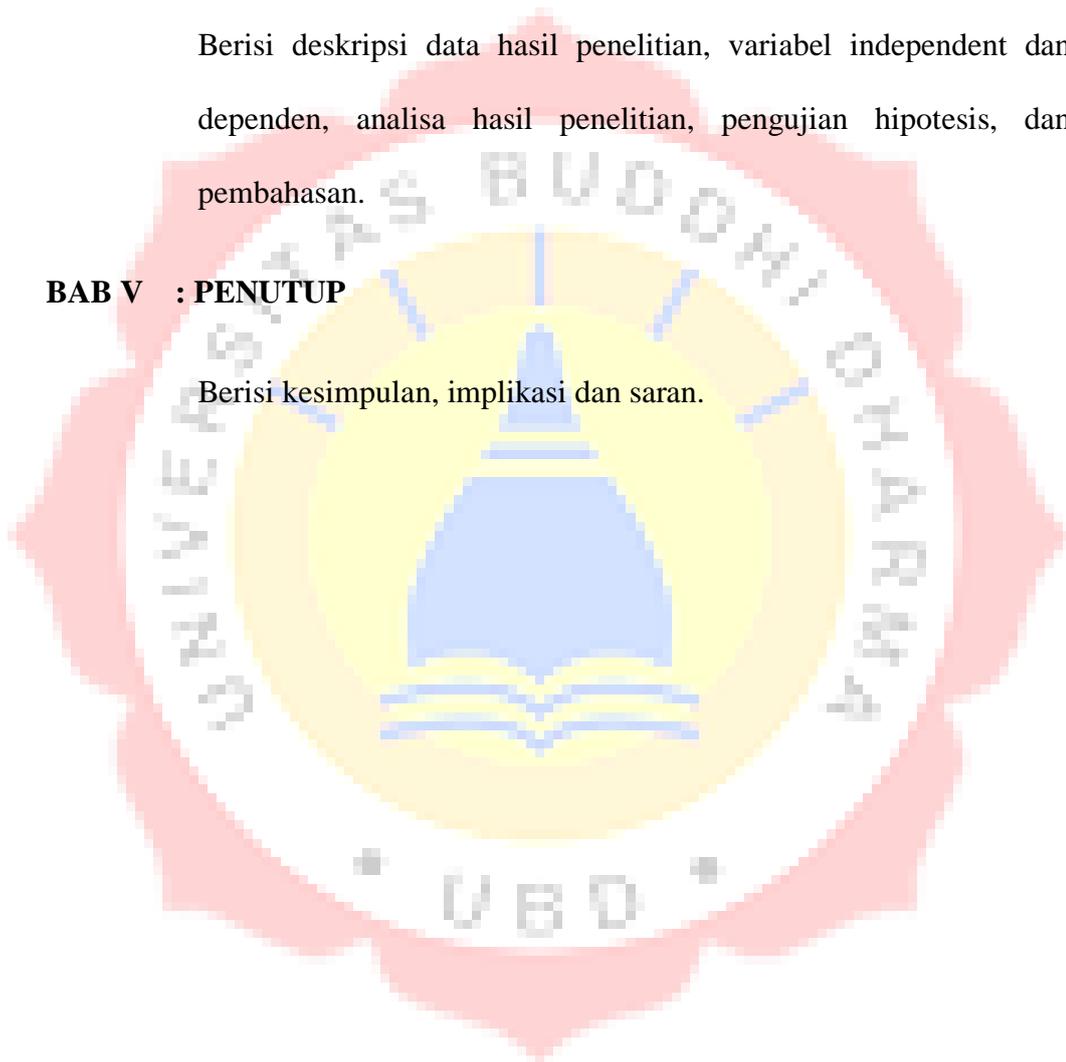
Berisi jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sample, teknik pengumpulan data, oprasionalisasi variabel penelitian, dan teknik analisa data.

#### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berisi deskripsi data hasil penelitian, variabel independent dan dependen, analisa hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

#### **BAB V : PENUTUP**

Berisi kesimpulan, implikasi dan saran.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Gambaran Umum Teori

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, peranan manajemen sangatlah penting bagi terciptanya tujuan perusahaan. Karena secara universal, manajemen dapat dikatakan sebagai proses penggunaan sumberdaya organisasi seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai sasaran dan kinerja yang tinggi dari sebuah organisasi. Manajemen sudah ada sejak dahulu, dimana sejak manusia memenuhi kebutuhannya melalui bantuan dari orang lain. Manajemen terdapat pada setiap kegiatan manusia dari berbagai sektor seperti kehidupan sehari-hari, pekerjaan, sosial dan budaya.

Menurut (Kadar Nurzaman 2014, 14) menyatakan bahwa :

“Manajemen merupakan seni dan ilmu yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, yang didukung oleh sumber lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu”.

Menurut (Andri Feriyanto 2015, 4) menyatakan bahwa :

“Manajemen adalah suatu proses penyelenggaraan kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh sesuatu

hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain”.

Menurut (Hasibuan 2017, 1) menyatakan bahwa :

“Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Dari beberapa definisi mengenai manajemen di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu dan seni yang mengatur proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian maupun kegiatan dalam usaha memimpin dan menunjukkan arah penyelenggaraan tugas suatu organisasi di dalam mewujudkan tujuan yang ditetapkan. Dalam konsep manajemen, terdapat banyak istilah bagi manusia, bisa sebagai produsen, konsumen, atau pedagang dan setiap manusia yang ingin menjalankan setiap aktivitas tersebut membutuhkan manusia lain, di mana dalam konteks manajemen umumnya disebut sebagai sumber daya manusia.

Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam sebuah perusahaan. Berbanding lurus dengan hal tersebut, manusia juga merupakan sumber daya yang paling rumit untuk dipahami. Kerumitan ini adalah sebagai akibat dari uniknya sifat dari masing-masing individu yang ada di dunia, khususnya dunia kerja. Manajemen merupakan cabang ilmu yang universal, sehingga semua hal di dunia ini membutuhkan manajemen supaya memiliki

sistem kelola yang baik dan untuk mengatur sumber daya manusia pun dibutuhkan sebuah manajemen.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara mengatur hubungan dan peranan antar sumber daya (tenaga kerja) secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal agar tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut (Suparyadi 2015, 2) menyatakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu system yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan”.

Menurut (Lijan Poltak Sinambela 2016, 8) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Menurut (H.Afifudin 2013, 3) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai proses pengawasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh staff atau bawahan secara bersama-sama dengan kelompoknya untuk mencapai tujuan yang diharapkan”.

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen, Menurut (Hasibuan 2017, 21) dalam

bukunya manajemen sumber daya manusia menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah :

#### 1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

#### 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

#### 3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

#### 4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana, apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran,

kedisiplinan, perilaku, kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

#### 5. Pengadaan

Pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

#### 6. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak dapat diartikan sebagai untuk memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

#### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan atau kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses memberdayakan karyawan atau tenaga kerja secara manusiawi agar dapat bekerja secara baik dan dapat mencapai sesuai tujuan perusahaan. Maka peneliti akan melakukan penelitian terhadap beberapa variabel yang berhubungan dengan sumber daya manusia, untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya. Variabel yang akan diteliti berkaitan pada :

- a. Variabel X1 = Kemampuan Kerja
- b. Variabel X2 = Kedisiplinan
- c. Variabel Y = Kinerja Karyawan

**a. Kemampuan Kerja**

Didalam kamus bahasa Indonesia, kemampuan berasal dari kata “mampu” yang berarti kuasa (bisa, sanggup, melakukan sesuatu, dapat, berada, kaya, mempunyai harta berlebihan). Kemampuan adalah suatu kesanggupan dalam melakukan sesuatu. Seseorang dikatakan mampu apabila ia bisa melakukan sesuatu yang harus ia lakukan.

Menurut (Robbins dan Judge 2013, 57) menyatakan bahwa :

“Kemampuan (ability) merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang”.

Menurut (Hasibuan 2013, 94) menyatakan bahwa :

“Kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu”.

Menurut (Sigit 2012, 24) menyatakan bahwa :

“Kemampuan (abilities) seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Yang dimaksud dengan kemampuan (abilities) ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara fisik atau mental yang diperoleh sejak lahir, belajar dan dari pengalaman”.

Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

### **1. Indikator-indikator kemampuan**

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Menurut (Raharjo, Paramita & Warso 2016) menyatakan bahwa indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut :

#### **1. Kesanggupan kerja**

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

## 2. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

## 3. Pelatihan

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

## 4. Pengalaman

Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

## 5. Keterampilan

Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

## 6. Kemampuan fisik

Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan yang sempurna.

Indikator-indikator pendukung lainnya adalah :

#### 1. Interaksi sosial

Interaksi sebagai peristiwa untuk mampu saling mempengaruhi satu sama lain ketika dua orang atau lebih hadir bersama, mereka menciptakan suatu hasil satu sama lain, atau komunikasi atau sama lain.

#### 2. Kerja sama

Suatu kegiatan dalam berkelompok untuk mengerjakan atau menyelesaikan suatu tugas secara bersama-sama, dalam kerjasama ini biasanya terjadi interaksi antar anggota kelompok dan mempunyai tujuan yang sama untuk dapat dicapai bersama-sama.

#### 3. Pengambilan keputusan

Kesanggupan seseorang dalam menetapkan hasil proses pemikiran yang berupa pemilihan satu diantara beberapa alternatif yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah yang dihadapinya.

#### 4. Motivasi

Kemauan kerja seseorang yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi, yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan

Menurut (Moenir 2008, 49) menyatakan bahwa jenis-jenis kemampuan yaitu :

#### 1. Kemampuan Bersifat Manusiawi (*Social*)

Kemampuan sosial adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah. Kemampuan bersifat manusiawi yang dimaksud kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja, bisa kelompok kerja ataupun tim kerja yakni bekerja sama dengan sesama anggota kerjanya. Hal ini penting sekali karena kemampuan dalam berkomunikasi dapat mengeluarkan ide yang bagus, pendapat bahkan di dalam penerimaan pendapat maupun saran dari orang lain dapat menjadi faktor keberhasilan melaksanakan tugas yang baik. Maka kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja dengan kelompok kerja atau tim kerja di dalam sebuah perusahaan seperti terurai di atas bahwa hal ini penting untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal.

#### 2. Kemampuan Teknis (*Technical Skill*)

Kemampuan teknis adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja. Kemampuan teknis yang dimaksud seseorang pegawai di dalam perusahaannya harus mampu dalam penguasaan terhadap metode kerja yang ada atau ditugaskan. Artinya bahwa seseorang karyawan yang mempunyai kemampuan teknis yang meliputi prosedur kerja, metode kerja dan alat yang dapat dinilai dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga lebih maksimal.

### 3. Kemampuan Konseptual (*Conceptual Skill*)

Kemampuan konseptual adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenal adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu. Kemampuan konseptual yang dimaksud kemampuan bagi seseorang karyawan apabila sebagai (*decision maker*) atau pengambil keputusan dalam menganalisis dan merumuskan tugas-tugas yang di embannya. Dengan kemampuan ini maka pekerjaan dapat berjalan dengan baik karena dapat memilih prioritas-prioritas pekerjaan mana yang harus didahulukan.

## 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan

Menurut (Nitisemito 2014, 66) menyatakan bahwa adapun faktor yang mempengaruhi kemampuan tenaga kerja antara lain sebagai berikut :

### 1. Pendidikan dan pelatihan

Dalam pelatihan sangat penting untuk diketahui setiap tahap yang berkaitan dengan bagaimana menyelesaikan pekerjaan tersebut, kita tidak dapat berasumsi bahwa peserta pelatihan dapat mengerjakan sesuatu tanpa harus diberitahu terlebih dahulu. Salah satu sumber materi pelatihan adalah job description, ataupun 27 pengertiannya uraian kegiatan yang dilakukan oleh seseorang karyawan sehingga seluruh pekerjaan pada bidang tersebut dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

## 2. Gizi dan kesehatan

Bagi perusahaan sangat penting untuk memperhatikan gizi dan kesehatan tenaga kerja. Gizi dan kesehatan yang baik memberikan kemampuan serta kesegaran fisik dan mental seseorang dalam melakukan pekerjaan. Semakin baik keadaan gizi dan kesehatan seseorang semakin tinggi pula produktifitas kerjanya. Fasilitas dan pelayanan kesehatan mencakup pengeluaran yang mempengaruhi harapan hidup, kekuatan dan stamina, tenaga serta vitalitas tenaga kerja.

## 3. Tujuan penilaian kemampuan kerja

Menurut (Handoko 2014, 49) menyatakan bahwa penilaian kemampuan kerja karyawan berguna bagi organisasi dan harus bermanfaat bagi karyawan. Tujuan penilaian kemampuan karyawan sebagai berikut :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan di dalam organisasi.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga tercapai tujuan untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan atasan dalam mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.

10. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

## **b. Kedisiplinan**

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku diperusahaan tersebut. Kedisiplinan kerja juga diartikan sebagai sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan yang ada dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, pegawai yang disiplin dan menaati tata tertib, menaati semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktivitas.

Menurut (R. Supomo dan Eti Nurhayati 2018, 134) menyatakan bahwa :

“Disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai”.

Menurut (Lijan Poltak Sinabela 2016, 335) menyatakan bahwa :

“Kedisiplinan adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan”.

Menurut (Sento Imam Wahjono 2015, 184) menyatakan bahwa :

“Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggungjawabnya”.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan suatu ketaatan dan kepatuhan seorang karyawan terhadap suatu peraturan yang ada dalam perusahaannya dalam melakukan suatu pekerjaan.

### **1. Indikator-Indikator kedisiplinan**

Menurut (Hasibuan 2017, 194) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa indikator-indikator kedisiplinan sebagai berikut :

#### **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 (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

#### **2. Teladan Pemimpin**

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para

karyawannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

### 3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin membaik terhadap pekerjaannya, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

### 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. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dalam keadilan yang baik ada menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

### 5. Prosedur dan Kebijakan yang pasti

Pemimpin harus mampu membuat peraturan yang akan dipatuhi oleh bawahannya dan pemimpin juga harus memikirkan kebijakan apa yang harus dibuat untuk peraturan tersebut. Sehingga nantinya karyawan dapat mematuhi semua peraturan yang ada.

## 6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Dengan begitu barulah kedisiplinan dapat berjalan secara efektif dalam perusahaan.

## 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam membuat peraturan dan melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang melakukan pelanggaran peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

## 8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

## 9. Daftar kehadiran

Sebagai konsekuensi ketentuan jam kantor, maka kehadiran pada pegawai dapat diketahui dari daftar hadir, yang harus diisi secara tertib, jujur dan terawasi serta terkelola dengan baik. Dengan

demikian daftar hadir merupakan piranti pembuktian sebagai pemenuhan kewajiban dalam menaati ketentuan jam kerja.

#### 10. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin pegawai, karena dengan cara ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

#### 2. Dimensi-dimensi kedisiplinan

Adapun dimensi-dimensi kedisiplinan yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan sebagai berikut :

##### 1. Taat terhadap aturan waktu :

Yang meliputi indikator jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasi instansi.

##### 2. Taat terhadap peraturan organisasi instansi :

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

##### 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan :

Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi instansi :

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

### **3. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja**

Menurut Keith Davis dalam (Mangkunegara 2014, 129) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin sebagai berikut :

1. Tingkat Kedisiplinan

Kehadiran merupakan kedatangan karyawan pada saat melakukan tugas di perusahaan dengan waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

2. Tingkat ketidakhadiran

Ketidakhadiran adalah dimana karyawan tidak berada dalam lingkungan perusahaan dalam kapasitas tidak melaksanakan tugas atau faktor lain yang menyebabkan karyawan tidak hadir diantaranya karena sakit, izin, alpa dan cuti yang dianggap oleh perusahaan tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawannya.

### 3. Keputusan terhadap peraturan perusahaan

Kepatuhan peraturan perusahaan yang merupakan ketaatan karyawan dalam melaksanakan tugas selesai dengan tata tertib yang dapat diterima dan disetujui oleh karyawan.

### 4. Pemberian sanksi disiplin karyawan

Menurut (Lijan Poltak Sinambela 2016, 344) menyatakan bahwa pemberian sanksi sebagai berikut :

#### 1. Pemberian peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan, kedua dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu, surat tersebut dapat dijadikan pertimbangan dalam memberikan penilaian kandidat pegawai.

#### 2. Pemberian sanksi harus segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan aturan organisasi yang berlaku. Tujuannya agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku diperusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Disamping itu, memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

#### 3. Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan mengetahui peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi dapat menyebabkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi dan pengabaian disiplin.

Seorang karyawan diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahannya, sebelum diberhentikan dengan mengikuti urutan-urutan :

1. Peringatan verbal untuk pelanggaran pertama.
2. Peringatan tertulis untuk pelanggaran kedua.
3. Skorsing untuk peringatan kerja.
4. PHK untuk pelanggaran keempat.

### **c. Kinerja Karyawan**

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 telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tiap manajemen perlu mengelola dan mengetahui kinerja karyawannya, apakah sudah sesuai dengan standart kinerja perusahaan atau tidak. Dengan mengetahui kinerja, perusahaan akan lebih mengetahui seberapa jauh pengembangan mutu kualitas karyawan secara efektif.

Menurut (Irfan Fahmi 2016, 137) menyatakan bahwa :

“Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi serta memberikan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan strategi planning suatu organisasi”.

Menurut (M. Maruf Abdullah 2014, 331) menyatakan bahwa :

“Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simple kinerja adalah hasil dari usaha organisasi atau perusahaan yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi, dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja”.

Menurut (Siti Al Fajar dan Tri Heru 2015, 136) menyatakan bahwa :

“Kinerja mengacu pada suatu system formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi atribut, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran, yang dikaitkan dengan pekerjaan karyawan”.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka kinerja dapat disimpulkan sebagai pencapaian kegiatan atau hasil kerja individu ataupun sekelompok orang yang dapat diukur sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan organisasi, dan tidak melanggar norma-norma sehingga dapat mewujudkan sasaran dan tujuan strategis organisasi.

## 1. Indikator-indikator kinerja karyawan

Menurut (H. Suparyadi 2015, 300) menyatakan bahwa Indikator-indikator untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut :

### 1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

### 2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap masing-masing pegawai.

### 3. Kerjasama

Kerjasama adalah kegiatan bersama antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang sama.

### 4. Komunikasi

Komunikasi adalah suatu dimana seseorang atau beberapa orang kelompok, organisasi, dan masyarakat menciptakan, dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain.

## 5. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan seseorang untuk bertindak melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut dari pekerjaan.

## 6. Kejujuran

Seseorang dikatakan jujur apabila dia menyatakan kebenaran sesuai fakta yang ada tanpa menambah dan mengurangnya. Kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

## 7. Tanggung jawab

Kesadaran akan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

## 8. Disiplin

Disiplin adalah perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya.

## 9. Koordinasi

Koordinasi adalah suatu proses untuk mencapai kesatuan tindakan diantara kegiatan yang saling bergantung.

#### 10. Pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan dianggap sebagai suatu hasil atau keluaran dari proses mental atau kognitif yang membawa pada pemilihan suatu jalur tindakan diantara beberapa alternatif yang tersedia.

### 2. Dimensi kinerja karyawan

Berbagai dimensi/kriteria kinerja yang bisa digunakan untuk mengevaluasi kinerja sebagai berikut :

#### 1. Hasil kerja

Penjualan, unit produksi, kepuasan pelanggan, kualitas produksi, dsb.

#### 2. Perilaku

Kepatuhan pada prosedur, ketepatan waktu, ketelitian, kesediaan bekerja sama, dsb.

#### 3. Sifat

Kepercayaan diri, kejujuran, kebijaksanaan, dsb.

#### 4. Kompetensi

Kerja sama tim, kepemimpinan, orientasi pelayanan pelanggan, berpikir kritis, dsb.

### 3. Mengukur kinerja karyawan

Menurut (Bangun 2013, 233) menyatakan bahwa suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu sebagai berikut :

#### 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 pekerjaan 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. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

## 4. Jenis kriteria dalam penilaian kinerja

### 1. Kriteria berdasarkan sifat

Jenis kriteria ini terpusat pada bagaimana kepribadian setiap karyawan dalam mengidentifikasi dan melaksanakan suatu jenis pekerjaan.

### 2. Kriteria berdasarkan perilaku

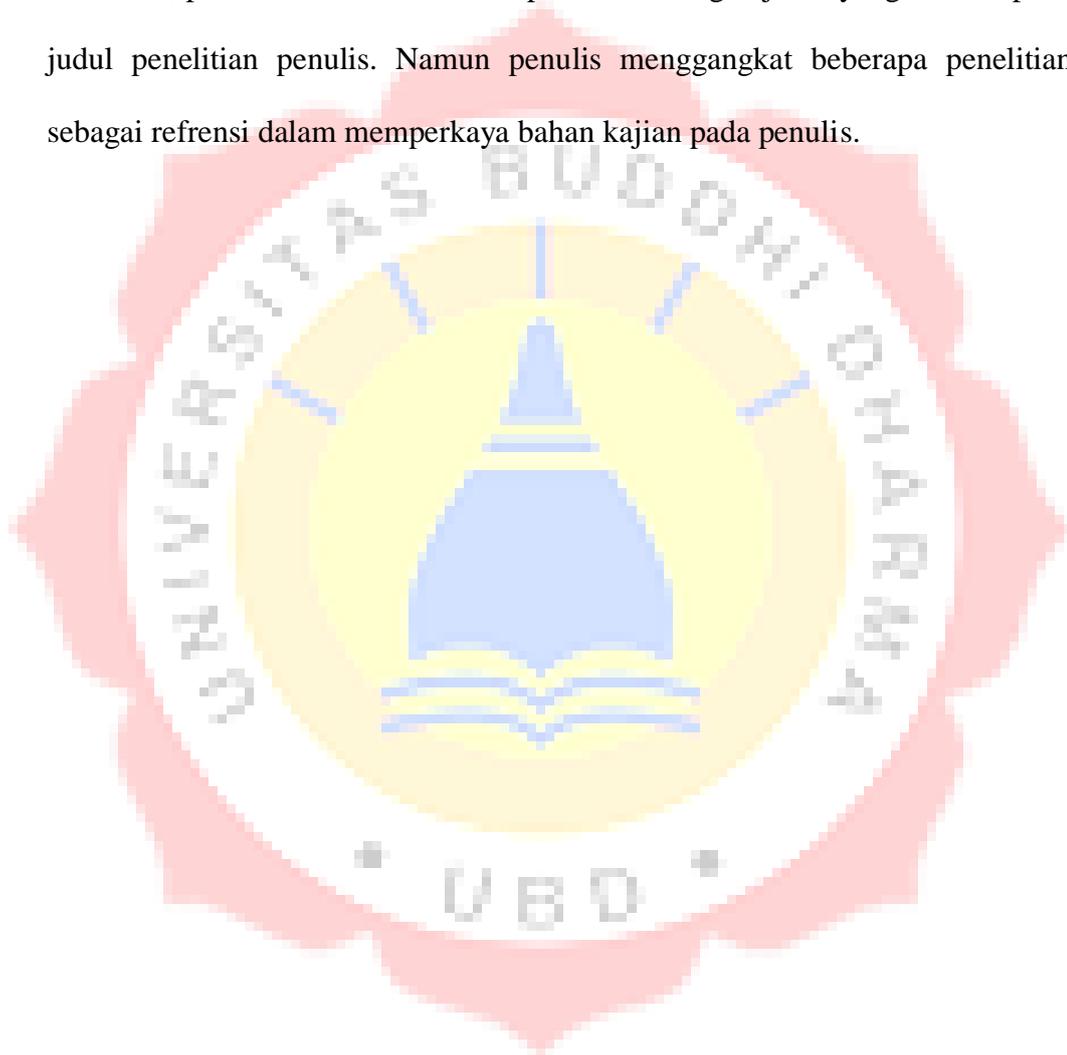
Jenis kriteria ini mengarah pada bagaimana suatu pekerjaan dilaksanakan dengan baik.

### 3. Kriteria berdasarkan hasil

Jenis kriteria ini mengarah pada pencapaian hasil pekerjaan. Kinerja karyawan diukur berdasarkan hasil pekerjaan mereka, dimana pekerjaan tersebut mudah diukur dan jelas.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian, sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penulis.



Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis :

Nama	Judul	Kesimpulan
<p>1. Aulia Hani Rahmawati Djamhur Hamid Hamidah Nayati Utami</p>	<p>PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai t hitung <math>3,524 &gt; t</math> tabel <math>1,649949</math>, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai t hitung <math>7,167 &gt; t</math> tabel <math>1,649949</math>, sementara itu disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai f hitung <math>35,992 &gt; f</math> tabel <math>3,04</math>.</p>

<p><b>2.</b> Julita By Paruru<sup>1</sup> S. L. H. V. Joyce Lapian<sup>2</sup> Hendra N. Tawas<sup>3</sup></p>	<p>PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AIR MANADO</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 4,001 &gt; t tabel 1,66757, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 3,082 &gt; t tabel 1,66757, sementara itu disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai f hitung 14,386 &gt; f tabel 3,13.</p>
<p><b>3.</b> Franco Bryan Logor<sup>1</sup> Petrus Tumade<sup>2</sup> Rudy S. Wenas</p>	<p>PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN, DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai t</p>

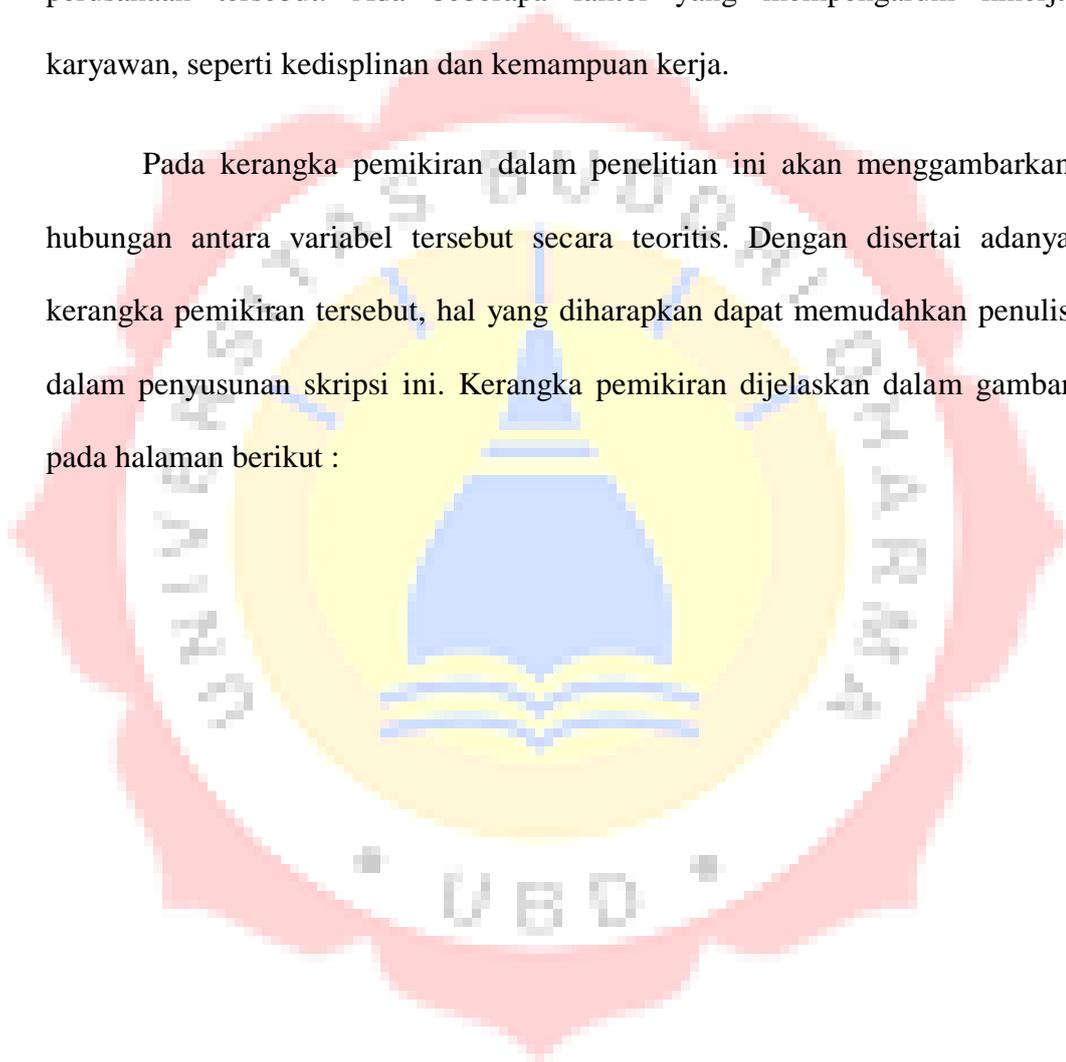
	<p>KARYAWAN PADA PT. HASJRAT ABADIMANADO</p>	<p>hitung 2,039 &gt; t tabel 1,67155, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai t hitung 4,189 &gt; t tabel 1,67155, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai t hitung 1,672 &gt; t tabel 1,67155, sementara itu disiplin kerja, pelatihan dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai f hitung 60,134 &gt; f tabel 3,16.</p>
--	--	--

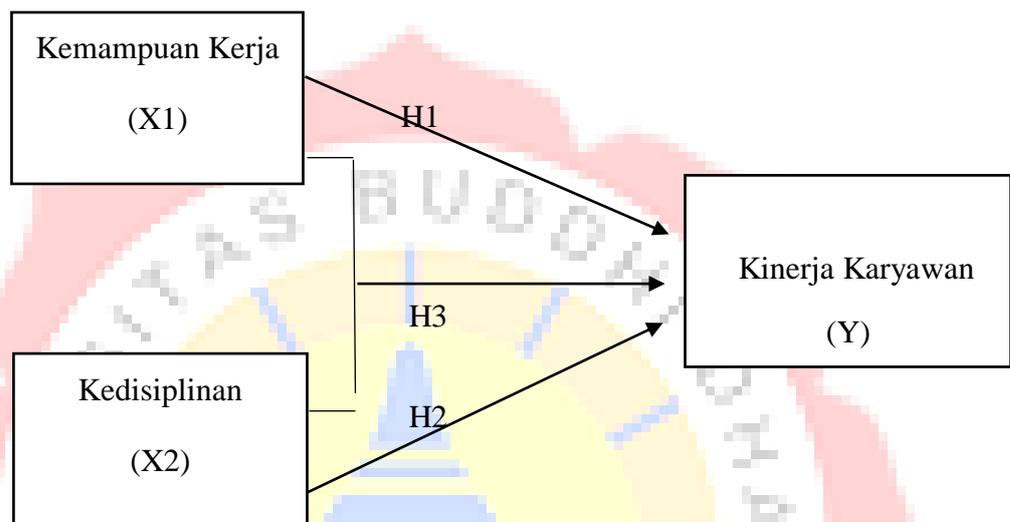
### C. Kerangka Pemikiran

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor pendukung keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi, sebuah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang potensial pasti akan menghasilkan kinerja perusahaan yang baik. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

merupakan salah satu dari bagian dari pada fungsi manajemen, dan berunjuk pada manusia atau karyawan perusahaan tersebut. Karyawan yang merasa diperhatikan oleh perusahaannya akan bekerja dengan maksimal dan menghasilkan kinerja yang baik dan berujung pada kemajuan dan kesuksesan perusahaan tersebut. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kedisiplinan dan kemampuan kerja.

Pada kerangka pemikiran dalam penelitian ini akan menggambarkan hubungan antara variabel tersebut secara teoritis. Dengan disertai adanya kerangka pemikiran tersebut, hal yang diharapkan dapat memudahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini. Kerangka pemikiran dijelaskan dalam gambar pada halaman berikut :



**Bagan II.1**

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (Variabel Dependen)

H1 = Pengaruh Kemampuan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H2 = Pengaruh Kedisiplinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H3 = Pengaruh Kemampuan Kerja (X1) dan Kedisiplinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban yang mungkin benar dan mungkin salah. Berdasarkan landasan teoritis yang digunakan penelitian yang relevan dan kerangka berfikir yang telah diuraikan diatas maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ha : Diduga kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ho : Diduga kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Ha : Diduga kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ho : Diduga kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Kemampuan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Ha : Diduga kemampuan kerja dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja.

Ho : Diduga kemampuan kerja dan kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja.



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Untuk memperoleh data yang baik, dalam penelitian ini diperlukan data dan keterangan diperoleh dengan melakukan penelitian, baik penelitian langsung lapangan maupun penelitian perusahaan. Oleh karena itu, dalam suatu penelitian diperlukan metode-metode yang tepat agar data-data yang diperoleh sesuai dengan hasil penelitian.

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif analisis, yaitu dengan mengemukakan berdasarkan data dan keterangan yang diperoleh yang kemudian dianalisa dan disimpulkan berdasarkan data melalui teori yang relevan. Data yang diperoleh ini merupakan data primer dan sekunder yang diambil langsung dari objek yang diteliti dan data yang sudah jadi dari pihak lain.

##### **1. Jenis Penelitian Menurut Tujuan**

Penelitian Pengembangan jenis penelitian yang dilakukan untuk mengembangkan teori yang sudah ada. Contoh: Penelitian tentang tingkat kedisiplinan karyawan di dalam perusahaan PT. UNITED BANDS.

## 2. Jenis Penelitian Menurut Pendekatan

Penelitian Kualitatif. Penelitian yang dilakukan dengan cara mendatangi langsung objek yang diteliti baik berupa orang atau sebuah peristiwa. Contoh: Penelitian tentang kegiatan kerja di PT. UNITED BANDS.

## 3. Jenis Penelitian Menurut Tempat

Penelitian Kepustakaan jenis penelitian yang dilakukan di perpustakaan.

## 4. Jenis Penelitian Menurut Pemakaian

Penelitian Terapan Tindak lanjut dari penelitian dasar inilah penelitian menindaklanjuti, mengembangkan dan menerapkan suatu data atau teori yang dihasilkan dari penelitian dasar.

## 5. Jenis Penelitian Menurut Bidang Ilmu

Penelitian Studi Kasus sebuah metode penelitian yang dikhususkan untuk mengkaji suatu peristiwa yang terjadi di dalam konteks kehidupan nyata.

## 6. Jenis Penelitian Menurut Taraf Penelitian

Penelitian Eksplanasi yang analisis datanya sampai pada menentukan hubungan variabel dengan variabel lainnya.

## 7. Jenis Penelitian Menurut Saat Terjadi Variabel

Penelitian Historis ditunjukkan kepada rekonstruksi masa lampau secara sistematis dan objektif memahami peristiwa-peristiwa masa lampau itu.

## **B. Objek Penelitian**

### **1. Sejarah Perusahaan**

Perusahaan pada PT. UNITED BANDS yang berkembang dalam bidang garment atau textil berdiri pada tahun 2004 akhir. Dimulai dari awal sebagai home industri dengan memiliki karyawan awal 20 orang dan 2 unit mesin produksi memiliki nama PT. UNITED Garmino yang berlokasi di Jl. Kedoya Duri Raya No. 3a Jakarta Barat. Perusahaan UNITED BANDS berfokus pada bidang Textil dengan memproduksi tali pinggang / belt yang berbahan baku benang dengan membuat pola dan struktur sesuai yang diinginkan konsumen. Dengan berjalannya waktu perusahaan PT. UNITED Garmino pun semakin berkembang pesat dalam bidang produksinya. Dengan berkembangnya perusahaan membuat mesin produksi dan karyawan pun bertambah dengan berjalannya waktu.

Pada tahun 2010 PT. UNITED Garmino sudah memiliki karyawan berjumlah 60 orang dan memiliki 20 unit mesin produksi. PT. UNITED Garmino pun mengembangkan sayapnya dikarenakan PT. UNITED Garmino sudah memiliki banyak customer dan semakin dipercaya oleh banyak konsumen. Setelah melakukan observasi yang tepat, PT. UNITED Garmino pindah lokasi perusahaan dengan luas perusahaan yang jauh lebih besar, memiliki luas 2000 meter dan dikawasan perindustrian. Berlokasi di Jl. Kampung Ciapus No. 48 RT. 19 RW. 08 Cikupa, Tigaraksa, Kabupaten Tangerang. Setelah berpindah tempat PT. UNITED Garmino juga berganti nama menjadi PT. UNITED BANDS sampai sekarang. Pada saat ini PT.

UNITED BANDS sudah memiliki 140 orang karyawan dan memiliki 60 unit mesin produksi.

## 2. Visi dan Misi

### Visi PT. UNITED BANDS :

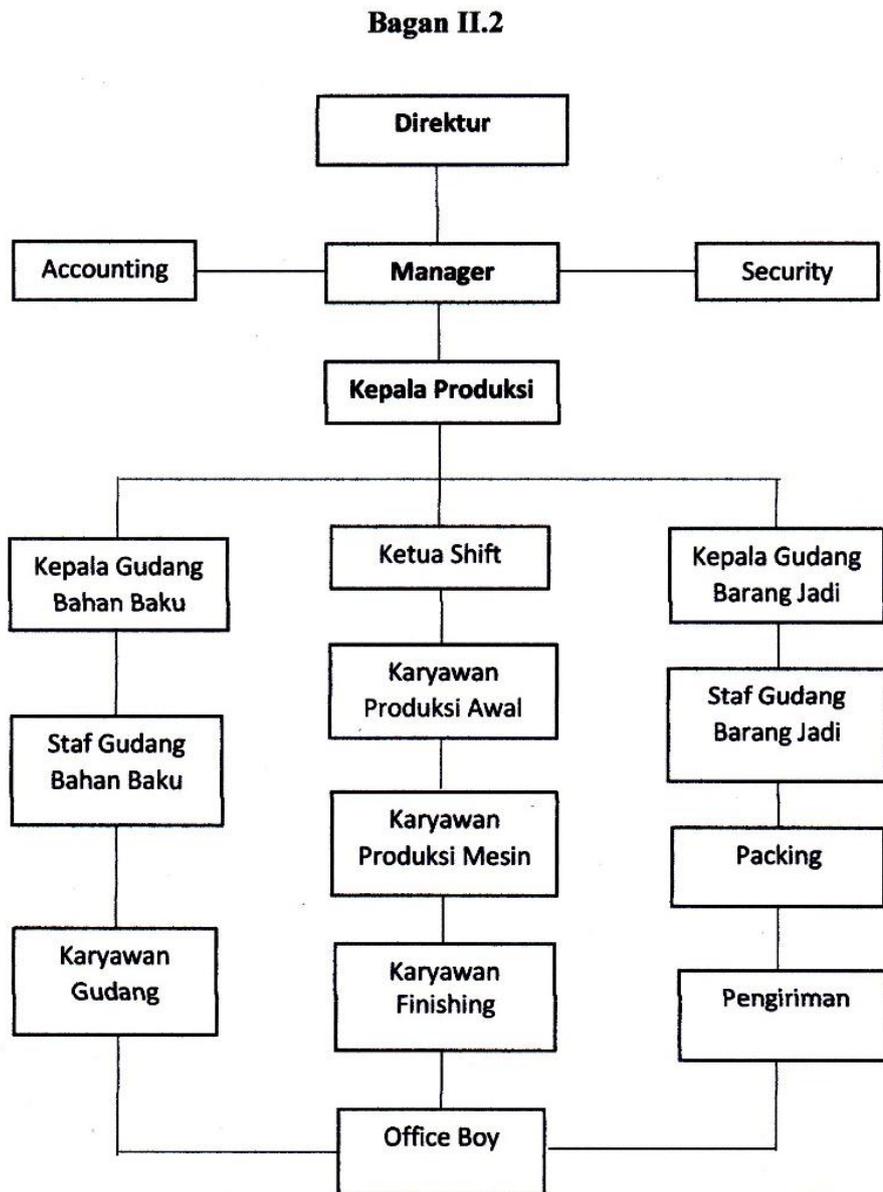
Menjadi Perusahaan Garment yang berdaya saing & bermutu tinggi serta senantiasa memenuhi harapan konsumen.

### Misi PT. UNITED BANDS :

- Menjadi pelopor terciptanya sebuah merek lokal yang dapat bersaing di kancan internasional.
- Menjadi salah satu perusahaan tekstil dengan produk terbaik di Indonesia.
- Mendidik sumber daya manusia Indonesia agar memiliki etos kerja yang tinggi.
- Meningkatkan kesejahteraan setiap karyawan PT. UNITED BANDS.



### 3. Struktur Organisasi



#### 4. Uraian Tugas PT. UNITED BANDS

Struktur organisasi PT. UNITED BANDS disusun seperti yang terlampir dan uraian tugasnya antara lain sebagai berikut :

##### 1. Direktur :

- a. Memimpin perusahaan.
- b. Membuat kebijakan-kebijakan perusahaan.
- c. Menetapkan Visi dan Misi perusahaan.
- d. Menyetujui anggaran tahunan perusahaan.

##### 2. Manager :

- a. Mengatur dan Mengendalikan perusahaan.
- b. Mengembangkan perusahaan.
- c. Mengatasi masalah perusahaan.
- d. Mengambil keputusan perusahaan..

##### 3. Kepala Produksi :

- a. Bertanggung jawab atas persiapan dan prosesn produksi.
- b. Menjaga kualitas produk dalam proses produksi.
- c. Mengawasi semua kegiatan produksi dari awal bahan baku, ke produksi sampai barang jadi siap dikirim ke konsumen.

d. Mengawasi seluruh kegiatan produksi, apabila terjadi kesalahan dapat segera diperbaiki.

4. Accounting :

a. Menghitung semua pemasukan dan pengeluaran perusahaan.

b. Menentukan Laba Rugi perusahaan.

c. Mengatur semua gaji karyawan.

d. Membuat data laporan penjualan.

5. Ketua Shift

a. Menentukan jam kerja semua karyawan.

b. Mengatur semua jam kerja karyawan.

6. Kepala Gudang Bahan Baku

a. Membuat perencanaan, pengawasan dan laporan pergudangan.

b. Mengawasi dan mengontrol operasional gudang.

c. Menjadi pemimpin bagi semua staff gudang.

d. Mengawasi dan mengontrol semua barang yang masuk dan keluar sesuai dengan kebutuhan pabrik.

e. Mengawasi pekerjaan staff gudang lainnya agar sesuai dengan standar kerja.

f. Memastikan ketersediaan barang sesuai dengan kebutuhan.

#### 7. Staf Gudang Bahan Baku

a. Membuat perencanaan pengadaan barang dan distribusinya.

b. Melakukan pengecekan pada barang bahan baku yang diterima.

c. Memastikan ketersediaan barang sesuai dengan kebutuhan.

d. Melaporkan semua transaksi keluar masuk barang dari dan ke gudang.

#### 8. Karyawan Gudang

a. Menyusun dan menata bahan baku yang baru datang.

b. Memindahkan bahan baku ke pabrik sebelum di produksi.

#### 9. Karyawan Produksi

a. Melakukan kegiatan produksi.

b. Mempersiapkan benang-benang yang dibutuhkan.

c. Menganyam benang agar membentuk pola sesuai pesanan.

d. Mempersiapkan mesin untuk melakukan penjaitan.

e. Memasukan benang-benang yang telah berpola ke dalam mesin.

f. Mengatur kerja mesin agar bekerja dengan baik.

#### 10. Karyawan Finishing

- a. Menerima belt yang telah jadi dari mesin.
- b. Menyeleksi agar tidak ada barang yang cacat sebelum di paking.
- c. Merapikan hasil belt yang telah di keluarkan oleh mesin.
- d. Penambahan beberapa part di belt tersebut sesuai pesanan.
- e. Menentukan kualitas hasil barang yang telah jadi.

#### 11. Kepala Gudang Barang Jadi

- a. Mengawasi dan mengontrol operasional gudang.
- b. Menjadi pemimpin bagi semua staff gudang.
- c. Menyetujui terjadinya pengiriman barang.
- d. Bertanggung jawab penuh atas barang jadi yang disimpan dan dikirim sesuai pesanan.

#### 12. Staf Gudang Barang Jadi

- a. Mengontrol agar barang jadi sesuai dengan pesanan.
- b. Menghitung semua stock barang yang telah jadi untuk dikirim.
- c. Melakukan pengecekan kembali pada barang jadi yang diterima.
- d. Mempersiapkan semua barang yang sudah siap dikirim.

#### 13. *Packing*

- a. Menggulung semua belt menjadi rapih dan tertata.

- b. Menyusunnya di dalam dus dan memberikan stempel tanda pengenal barang.
- c. Menghitung ulang barang yang akan dikirim.
- d. Menaikan barang yang siap dikirim kedalam mobil.

#### 14. Pengiriman

- a. Mengirim belt atau barang jadi yang sudah siap diterima oleh konsumen.
- b. Mengawasi seluruh barang kiriman sampai pada tujuan.

#### 15. *Office Boy*

- a. Membersihkan pabrik dan gudang setelah pekerjaan selesai.
- b. Selalu menjaga kebersihan pabrik dan gudang.
- c. Membantu merapihkan sisa-sisa produksi walau bersama karyawan lainnya.
- d. Sedia setiap saat jika dibutuhkan untuk hal-hal yang bersangkutan pekerjaan pada jam kerja.

#### 16. *Security*

- a. Menjaga keamanan pabrik dan gudang dari gangguan luar.
- b. Menjaga keamanan seluruh karyawan yang bekerja.

- c. Bertanggung jawab kepada manajer atas keamanan-keamanan, ketertiban-ketertiban rasa aman dan nyaman.
- d. Memantau kegiatan keluar masuk semua karyawan.

## C. Jenis dan Sumber Data

### 1. Jenis data

Data adalah kumpulan informasi yang diperoleh dari suatu pengamatan, dapat berupa angka, lambang atau sifat. Data dapat memberikan gambaran tentang suatu informasi atau nilai yang diperoleh dari pengamatan (observasi) suatu objek.

Jenis-jenis data sebagai berikut :

- a. Data Internal adalah data dari dalam suatu organisasi yang menggambarkan keadaan organisasi tersebut. Contohnya : suatu perusahaan, jumlah karyawannya, jumlah modalnya, atau jumlah produksinya.
- b. Data Eksternal adalah data dari luar suatu organisasi yang dapat menggambarkan faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi hasil kerja suatu organisasi.
- c. Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpul data primer dalam penelitian melalui cara menyebarkan kuisioner dan melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian.

- d. Data Sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan.

## 2. Sumber Data

Sumber data adalah tempat didapatkannya data yang diinginkan. Pengetahuan tentang sumber data merupakan hal yang penting untuk diketahui agar tidak terjadi kesalahan dalam memilih sumber data yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data-data yang relevan, maka digunakan sumber-sumber data sebagai berikut :

1. Data Primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan untuk dapat menjawab pertanyaan penelitian. Untuk memperoleh penelitian ini melakukan penyebaran kuisioner yang akan diedarkan dan kemudian di isi oleh responden.
2. Data Sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh penulis secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa bahan dari buku dan juga bahan referensi lainnya guna menyempurnakan penulisan skripsi ini.

## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi di sini maksudnya bukan hanya orang atau makhluk hidup, akan tetapi juga benda-benda alam yang lainnya. Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, akan tetapi meliputi semua karakteristik, sifat-sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek tersebut. Bahkan satu orangpun bisa digunakan sebagai populasi, karena satu orang tersebut memiliki berbagai karakteristik, misalnya seperti gaya bicara, disiplin, pribadi, hobi, dan lain sebagainya.

Menurut (Sugiyono 2016, 80) menyatakan bahwa dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian diatas, maka populasi yang didapat adalah 140 karyawan pada PT. UNITED BANDS.

### **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya.

Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh yang ada di populasi, hal seperti ini dikarenakan adanya keterbatasan dana atau biaya, tenaga dan waktu, maka oleh sebab itu peneliti dapat memakai sampel yang diambil dari populasi.

Menurut (Sugiyono 2016, 81) menyatakan bahwa dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *probability sampling* yaitu *proportionate stratified random sampling* dengan menggunakan rumus slovin. Menurut (Sugiyono 2016, 82) menyatakan bahwa dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Berikut adalah rumus yang digunakan dalam menghitung sampel :

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)}$$

$$= \frac{140}{1+140(0,05^2)}$$

$$= 103,77$$

$$= 104$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan (5%)

### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu komponen penting dalam penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berpengaruh pada proses analisis data dan penarikan kesimpulan. Apabila terjadi kesalahan pada teknik pengumpulan data, maka analisis data dan kesimpulan yang akan dapat dari penelitian tersebut juga bermasalah. Jadi pengumpulan data tidak bisa dilakukan secara sembarangan. Ada tatacara dan prosedur tersendiri untuk mengumpulkan data. Apabila anda ingin melakukan sebuah penelitian, Anda harus mengetahui prosedur tersebut. Prosedur pengumpulan data ini bertujuan

agar data yang didapatkan valid (dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya). Ketika melakukan penelitian anda harus menyajikan data yang sebenarnya atau data bisa dipertanggung jawabkan.

Menurut (Sugiyono 2016, 224) menyatakan bahwa dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan dari penelitian adalah memperoleh data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan memperoleh data-data yang relevan dan memenuhi standar data yang ditetapkan.

Dalam usaha mengumpulkan data yang akurat, maka penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Pengamatan (observasi)

Pengamatan secara langsung yang dilakukan untuk menguji objektivitas data yang diperoleh.

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam dari responden.

3. Kuesioner

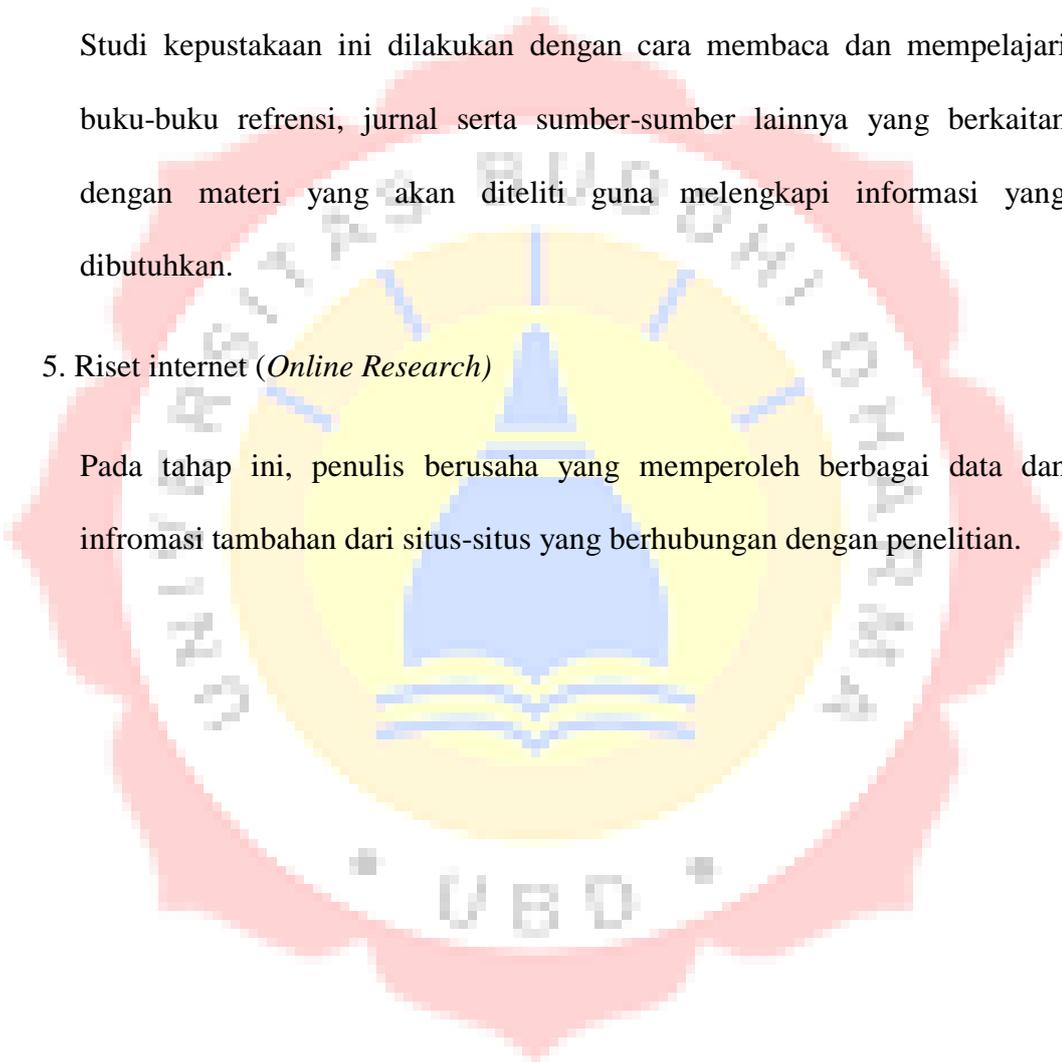
Dengan menyebarkan daftar pertanyaan atau kuisisioner untuk diajukan kepada responden agar diisi dan dijawab. Tujuannya adalah untuk menggali keterangan, tanggapan, dan pendapat dari responden,

#### 4. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan ini dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku referensi, jurnal serta sumber-sumber lainnya yang berkaitan dengan materi yang akan diteliti guna melengkapi informasi yang dibutuhkan.

#### 5. Riset internet (*Online Research*)

Pada tahap ini, penulis berusaha yang memperoleh berbagai data dan informasi tambahan dari situs-situs yang berhubungan dengan penelitian.



### F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kemampuan Kerja (X1)	1. Kemampuan sosial  2. Kemampuan teknis  3. Kemampuan konseptual	1. Interaksi 2. Kerja sama 3. Kesanggupan kerja 4. Pendidikan 5. Pelatihan 6. Kecekatan 7. Keterampilan 8. Pengambilan keputusan 9. Pengalaman 10. Motivasi	Ordinal
Sumber : (Raharjo, S., P. D. Paramita., dan M. M. Warso. 2016.) (Nitisemito 2014, 66) “Manajemen Personalia”			
Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kedisiplinan (X2)	1. Disiplin pribadi  2. Disiplin pada instansi  3. Disiplin dalam bekerja	1. Menyelesaikan pekerjaan 2. Waktu kehadiran 3. Prosedur dan kebijakan yang pasti 4. Teladan Pemimpin 5. Balas jasa 6. Keadilan 7. Sanksi hukuman 8. Tujuan dan Kemampuan 9. Ketegasan 10. Hubungan kemanusiaan	Ordinal
Sumber : (Hasibuan 2017, 194) “Manajemen Sumber Daya Manusia” (Mangkunegara 2014, 129) “Evaluasi Kinerja”			

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kinerja karyawan (Y)	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja	1. Jumlah pekerjaan 2. Inovasi kerja 3. Ketepatan waktu 4. Ketelitian 5. Kemampuan kerja sama 6. Kepribadian 7. Inisiatif 8. Tanggung jawab 9. Komunikasi 10. Keterampilan	Ordinal
Sumber : (H. Suparyadi 2015, 300) “Manajemen Sumber Daya Manusia”			

### G. Teknik Analisis Data

Analisis data yang merupakan instrument penelitian sebagai salah satu cara yang digunakan oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini untuk mengumpulkan data guna mendapatkan hasil yang maksimal. Alat yang digunakan peneliti sebagai alat pengumpulan data adalah kuisioner. Pengujian instrument pada penelitian dilakukan dengan melakukan uji Validitas dan Reliabilitas. Pengujian validitas dan reliabilitas adalah suatu proses untuk menguji beberapa pertanyaan yang ada, apakah isi dari pertanyaan tersebut sudah Valid dan Reliabel.

#### 1. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono 2016, 182) menyatakan bahwa dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Validitas adalah ketetapan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa

yang ingin diukur. Dari hasil perhitungan korelasi akan didapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan untuk menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak. Sebuah item nilai korelasi dapat dikatakan valid jika mempunyai dukungan yang kuat terhadap nilai skor total. Uji validitas melalui pre-test mengetahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan (kuesioner) dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner dalam pengambilan sampel.

Untuk menguji validitas kuisisioner dengan rumus korelasi *product moment*, menurut (Sugiyono 2016, 183) menyatakan bahwa dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, sebagai berikut :

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

Keterangan :

r = koefisien korelasi

x = nilai dari item

y = nilai dari total

n = jumlah sampel

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut (V. Wiratna Sujaweni 2014, 85) menyatakan bahwa reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan kontrak-kontrak pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka realible. Menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum ab^2}{ab^2} \right\}$$

Keterangan :

$r$  = koefisien reliabilitas

$k$  = jumlah butir pertanyaan

$\sum ab^2$  = jumlah varian butir

$ab^2$  = jumlah varian total

## 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedististas pada model regresi. Model regresi linear dapat disebut sebagai model yang

baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, autokorelasi dan heterokedistisitas. Harus terpenuhinya asumsi klasik adalah agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujiannya dapat dipercaya.

#### **a. Uji Multikolenearitas**

Uji asumsi klasik Multikolenearitas ini digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratn) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi ( $r$ ). Menurut (Priyatno 2017, 120) menyatakan bahwa Multikolenearitas berarti antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1).

Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya. Konsekuensi adanya multikolenearitas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar.

Cara untuk mengetahui atau tidaknya gejala multikolenearitas umumnya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolenearitas.

### **b. Uji Heteroskedasitas**

Uji heteroskedasitas merupakan persamaan regresi berganda yang perlu diuji mengenai sama atau tidaknya varians residual dari observasi yang satu dengan observasi lainnya, jika residual mempunyai varians yang tidak sama disebut terjadinya heteroskedasitas. Menurut (Priyatno 2017, 167) menyatakan bahwa Heteroskedasitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedasitas.

Dasar kriterianya dalam pengambilan keputusan yaitu :

1. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedasitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas.

### **c. Uji Homogenitas**

Uji ini untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi atau terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari nilai residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut dengan Homokedastisitas. Menurut (Priyatno 2017, 18) menyatakan bahwa uji

homogenitas digunakan untuk mengetahui varian populasi data apakah antara dua kelompok atau lebih data memiliki varian yang sama atau berbeda.

Jadi pengujian homogenitas dimaksud untuk memberikan keyakinan bahwa sekumpulan data dalam serangkaian analisis memang berasal dari populasi yang tidak jauh berbeda keragamannya.

Kriteria pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data adalah sama, sebaliknya apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data adalah tidak sama.

#### **d. Uji Normalitas**

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Menurut (Priyanto 2017, 109) menyatakan bahwa uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi berdistribusi normal atau tidak.

Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal di grafik Normal *P-P Plot of regression standardized residual* atau dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan sebagai berikut :

- a.  $\text{Sig} > 0,05$  = residual menyebar normal
- b.  $\text{Sig} < 0,05$  = residual menyebar tidak normal

#### e. Uji Linearitas

Uji linieritas ini dilakukan dengan melihat grafik scatterplot antara standar residual dengan prediksinya. Bila sebaran tidak menunjukkan pola tertentu maka dikatakan asumsi linieritas memenuhi syarat. Menurut (Priyatno 2017, 95) menyatakan bahwa uji linieritas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear karena fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear.

Penentuan linearitas dalam suatu penelitian dapat ditentukan dengan melihat nilai signifikansi dengan ketentuan :

- a.  $\text{Sig} > 0,05$  = memiliki hubungan linear
- b.  $\text{Sig} < 0,05$  = tidak memiliki hubungan yang linear

#### 4. Regresi Linier Berganda

Menurut (V. Wiratna Sujarweni 2015, 116) menyatakan bahwa regresi berganda adalah “Regresi yang memiliki dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen”. Analisis linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Persamaan Regresi Linear Berganda yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi pertama

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi kedua

X<sub>1</sub> = Variabel independen pertama (kemampuan kerja)

X<sub>2</sub> = Variabel independen kedua (kedisiplinan)

### 5. Analisis korelasi berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Menurut (Sugiyono 2015, 233) menyatakan bahwa didalam bukunya yang berjudul Statistika untuk Penelitian, menyatakan nilai besar R berkisar antara 0-1. Nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat dan sebaliknya nilai yang mendekati 0, maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Rumus :

$$R_{y \cdot x_1 \cdot x_2} = \sqrt{\frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 + 2 \cdot (ryx_1) \cdot (ryx_2) \cdot (rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}}$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = Kemampuan kerja

X<sub>2</sub> = Kedisiplinan

Dimana :

1. Jika nilai R = 0,00 - 0,199 maka kolerasi Sangat Rendah
2. Jika nilai R = 0,20 - 0,399 maka kolerasi Rendah
3. Jika nilai R = 0,40 - 0,599 maka korelasi Sedang
4. Jika nilai R = 0,60 - 0,799 maka korelasi Kuat
5. Jika nilai R = 0,80 - 1,000 maka korelasi Sangat Kuat

## 6. Koefisien Penentu (Determinasi)

Koefisien penentu merupakan alat analisa yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh koefisien  $ryx_1x_2$  terhadap naik atau

turunnya variabel  $y$ , maka rumus koefisien penentunya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

KP = Koefisien penentu

R = Nilai koefisien korelasi

## 7. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan anggapan sementara tentang suatu masalah tertentu yang akan diteliti. Juga berguna untuk membantu penulis menuntun jalan pikirannya agar mencapai hasil penelitian.

Oleh karena itu hipotesis itu merupakan suatu anggapan sementara yang dalam penelitian ini adalah masih harus dibuktikan kebenarannya, dimana anggapan sementara bahwa “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. UNITED BANDS”.

### a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji (t-test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel, untuk itu penulis menggunakan SPSS 25.0. Rumus untuk menguji hipotesis menurut (Sugiyono 2017,

230) menyatakan bahwa dalam bukunya yang berjudul Statistika Untuk Penelitian, adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

t = Nilai uji

r = Koefisien korelasi

$r^2$  = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

Kriteria untuk penerimaan atau penolakan hipotesis nol ( $H_0$ ) yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Apabila  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- b. Apabila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Apabila  $H_0$  diterima, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dan sebaliknya apabila  $H_0$  ditolak, maka variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

### b. Pengujian Secara Simultan (Uji f)

Uji pengaruh simultan (F-test) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Rumus untuk pengujian F menurut (Sugiyono 2017, 25) menyatakan bahwa dalam bukunya yang berjudul Statistika Untuk Penelitian, adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah variabel independen

Setelah mendapatkan nilai F hitung ini, kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 atau 5% artinya kemungkinan besar dari hasil penarikan kesimpulan memiliki probabilitas 95% atau korelasi kesalahan sebesar 5% dan derajat kebebasan digunakan untuk menentukan F tabel.

Adapun kriteria yang digunakan, di antaranya sebagai berikut :

a.  $H_0$  diterima apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$

b.  $H_0$  ditolak apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Apabila  $H_0$  diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dinyatakan tidak signifikan, dan sebaliknya apabila  $H_0$  ditolak menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dinyatakan signifikan.

