

**PENGARUH KOMPETENSI , DISIPLIN KERJA , DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. SAHABAT TUNAS MUDA CABANG GREEN LAKE**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**AGNESTASYA NOLANDA**

**20200500187**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2024**

**PENGARUH KOMPETENSI , DISIPLIN KERJA , DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. SAHABAT TUNAS MUDA CABANG GREEN LAKE**

**SKRIPSI**

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

**Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis**

**Universitas Buddhi Dharma Tangerang**

**Jenjang Pendidikan Strata 1**

**OLEH :**

**AGNESTASYA NOLANDA**

**20200500187**



**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2024**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Agnestasya Nolanda  
NIM : 20200500187  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sahabat Tunas Muda Cabang Green Lake

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

Tangerang, 29 September 2023

Menyetujui,  
Pembimbing,

Mengetahui,  
Ketua Program Studi,

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

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

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sahabat Tunas Muda Cabang Green Lake

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Agnestasya Nolanda

NIM : 20200500187

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

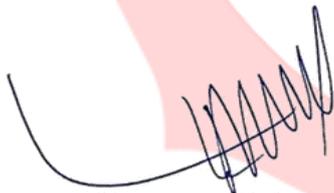
Fakultas : Bisnis

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, 12 Januari 2024

Menyetujui,  
Pembimbing,

Mengetahui,  
Ketua Program Studi,



Agus Kusnawan, S.E.,M.M.  
NIDN : 0421107101



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

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Agus Kusnawan, S.E.,M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Agnestasya Nolanda

NIM : 20200500187

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sahabat Tunas Muda Cabang Green Lake

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,  
Pembimbing,

Tangerang, 12 Januari 2024

Mengetahui,

Ketua Program Studi,

  
Agus Kusnawan, S.E.,M.M.  
NIDN : 0421107101

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

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Agnestasya Nolanda  
NIM : 20200500187  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sahabat Tunas Muda Cabang Green Lake

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam predikat **“DENGAN PUJIAN”** oleh Tim Penguji pada hari Rabu, tanggal 6 Maret 2024.

**Nama Penguji**

**Tanda Tangan**

Ketua Penguji : **Pujiarti, S.E., M.M.**  
: NIDN : 0419096601



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



Penguji II : **Sutandi, S.E., M.Akt.**  
: NIDN : 0424067806



Dekan Fakultas Bisnis,



**Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.**  
: NIDN : 0427047303

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya mengatakan 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 pada penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tidak dapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya Tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal data sekunder, data responden, data, pengolahan data dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan saat 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 saya telah peroleh karena karya tulis ini. Serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma Tangerang.

Tangerang, 12 Januari 2024

Yang Membuat Pernyataan

  
  
Agnestasya Nolanda  
20200500187

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Dibuat oleh,

NIM : 20200500187  
Nama : Agnestasya Nolanda  
Jenjang Studi : Strata 1  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah kami yang berjudul : “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sahabat Tunas Muda Cabang Green Lake.”

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 mempublikannya di internet atau 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, 06 Maret 2024

Penulis



Agnestasya Nolanda

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAHABAT TUNAS  
MUDA CABANG GREEN LAKE**

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sahabat Tunas Muda Cabang Green Lake. Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan metode Kuantitatif Deskriptif. Yang dimana penulis mengambil data penelitian menggunakan kuesioner sebanyak 100 responden melalui *google form*. Dalam analisis penelitian, penulis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, pengujian model statistik, uji T dan uji F. Alat analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan Aplikasi SPSS 25.

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan, diperoleh hasil uji koefisien determinasi (*R-squared*) menunjukkan nilai R sebesar 0.879 dan nilai R Square sebesar 0.773. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh yang berkontribusi sebesar 77,3% terhadap kinerja karyawan (Y).

Secara parsial, pada variabel X1 (Kompetensi) memiliki nilai  $t_{hitung}$  15.569 >  $t_{tabel}$  1.98472 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, pada variabel X2 (Disiplin kerja) memiliki nilai  $t_{hitung}$  13.431 >  $t_{tabel}$  1.98472 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, pada variabel X3 (Lingkungan kerja) memiliki nilai  $t_{hitung}$  12.321 >  $t_{tabel}$  1.98472 dengan nilai signifikan 0,000 < 0.05. Maka dapat ditarik kesimpulan, bahwa variabel Kompetensi(X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan baik terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sahabat Tunas Muda Cabang Green Lake. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan berpengaruh secara parsial.

Dan pada Uji F diperoleh uji ANOVA didapat dari  $F_{hitung}$  sebesar 109.183 yang dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $109.183 > 2.70$ , dengan nilai signifikan sebesar 0.00 dimana nilai 0.00 < 0.05 sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau simultan terhadap variabel dependen (Y).

**Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan**

**THE INFLUENCE OF COMPETENCY, WORK DISCIPLINE, AND  
WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT.  
FRIENDS OF YOUNG GREEN LAKE BRANCHES**

**ABSTRACT**

This research was conducted with the aim of knowing and analyzing the influence of Competence, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance at PT. Friends of Tunas Muda Green Lake Branch. In conducting this study, the author used the Descriptive Quantitative method. Which is where the author took research data using a questionnaire of 100 respondents through a google form. In the research analysis, the author used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, statistical model tests, T tests and F tests.

From the results of data analysis that has been done, the results of the coefficient of determination test (R-squared) show an R value of 0.879 and an R Square value of 0.773. So this shows that the variables of competence (X1), work discipline (X2) and work environment (X3) have an influence that contributes 77.3% to employee performance (Y).

Partially, the variable X1 ( Competence) has a calculated value of tcount 15.569 > ttable 1.98472 with a significant value of 0.000 < 0.05, in the variable X2 ( Work discipline) has a calculated value of tcount 13.431 > ttable 1.98472 with a significant value of 0.000 < 0.05, in the variable X3 ( Work environment) has a calculated value of tcount 12.321 > ttable 1.98472 with a significant value of 0.000 < 0.05. So it can be concluded, that the variables Competence ( X1 ), Work discipline (X2), Work environment (X3) have a positive and good effect on Employee Performance (Y) at PT. Friends of Tunas Muda Green Lake Branch. Thus, Ho was rejected and Ha was partially accepted and influential.

And in Test F, the ANOVA test is obtained from Fcount of 109.183 where Fcount > Ftable or 109.183 > 2.70, with a significant value of 0.00 where the value of 0.00 < 0.05 so that it can be said that each independent variable (X) together has a significant or simultaneous effect on the dependent variable (Y).

***Keywords: Competence, Work Discipline and Work Environment, Employee Performance***

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan karunia-Nya sampat saat ini sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “ Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap PT. Sahabat Tunas Muda Cabang Green Lake”.Tepat pada waktunya. Penyusunan skripsi ini dibuat dan dilakukan guna untuk memenuhi salah satu syarat- syarat guna mencapai gelar sarjana pada Program Studi Manajemen di Universitas Buddhi Dharma Tangerang.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, serta semangat. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar- besarnya kepada :

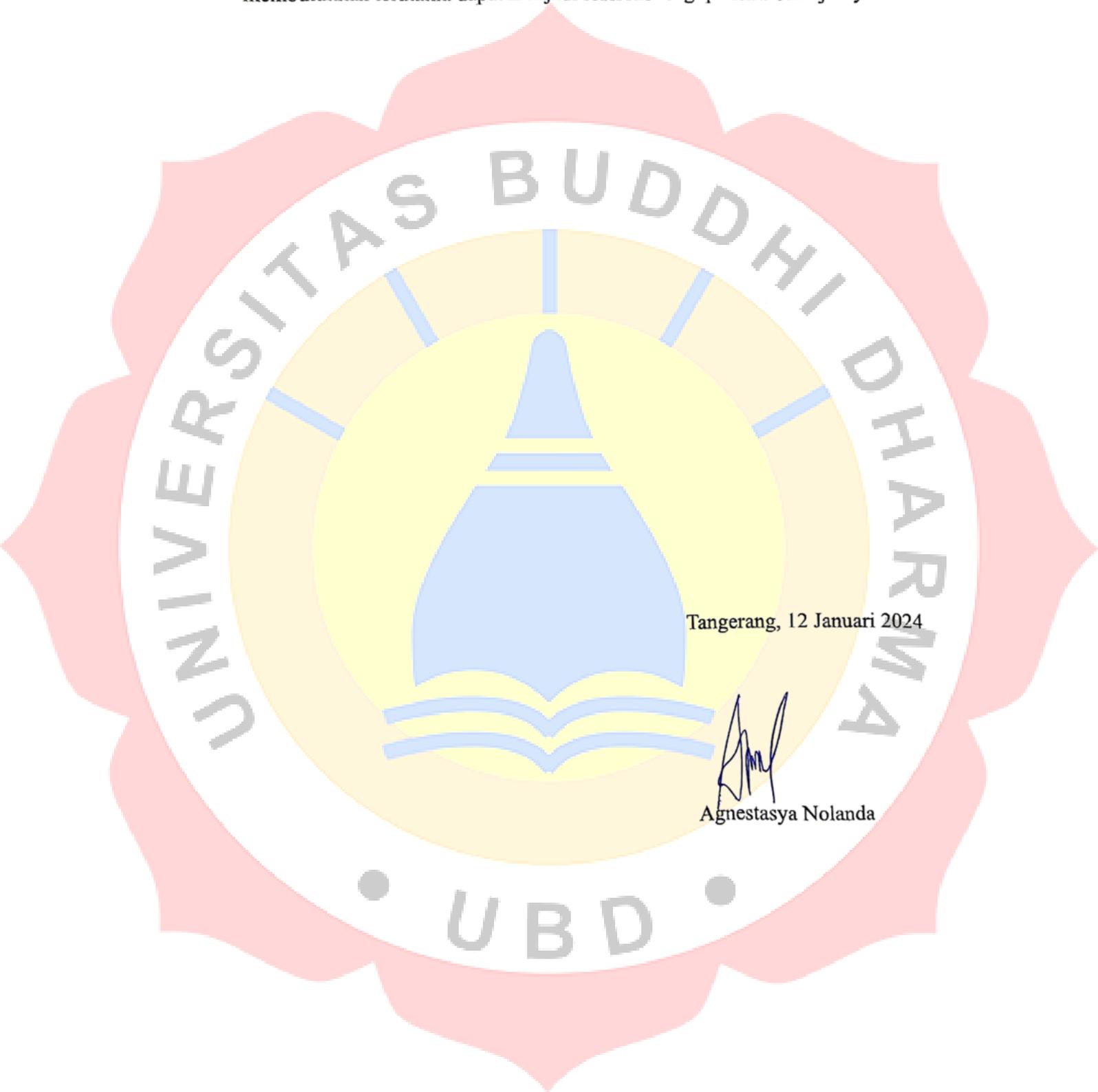
1. Ibu Dr. Limajatini, S.E.,M.M.,BKP . selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma Tangerang
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E, M.Si. selaku dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang
3. Bapak Eso Hernawan, S.E.,M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Buddhi Dharma Tangerang
4. Bapak Agus Kusnawan, S.E.,M.M. selaku dosen pembimbing saya yang telah berkenan untuk meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan, arahan, pengetahuan, dan saran yang sangat bermanfaat dalam mengerjakan sekaligus menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah

memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis yang bermanfaat bagi penulis.

6. Keluarga yang saya cintai, Papa, Mama, cici, koko, tante, om dan pacar saya Kurniawan yang senantiasa memberikan doa, dorongan, serta semangat dan bantuan baik dari segi materi maupun non materi untuk menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.
7. Teman- teman seperjuangan saya dari bimbingan Debora, Aini, Naomi, Velly, Livia A, Cezia, dan Livia G yang selalu bersama saya dalam memberikan dukungan, dorongan dan semangat dalam mengerjakan skripsi ini sampai selesai.
8. Teman- teman terdekat penulis Felicia Marsela dan Ratu Velissa yang menemani dan siap membantu.
9. Semua pihak yang namanya tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan kepada saya sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
10. Dan yang terakhir, kepada diri saya sendiri. Terima kasih sudah memilih berusaha, walaupun sering kali merasa putus asa dan capek atas apa yang diusahakan belum berhasil dan terima kasih untuk tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin.

Akhir kata dari penyusunan skripsi ini tentunya masih terdapat kekurangan didalamnya, oleh karena itu penulis memohon kritik dan saran dari pembaca. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang

membutuhkan terutama dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.



Tangerang, 12 Januari 2024

Agnestasya Nolanda

## DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI ILMIAH

ABSTRAK .....	i
ABSTRACT .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Batasan Masalah .....	7
D. Rumusan Masalah .....	7
E. Tujuan Penelitian .....	8

F. Manfaat Penelitian.....	8
G. Sistematika Penulisan Skripsi.....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>11</b>
A. Gambaran Umum Teori .....	11
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
d. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2. Kompetensi.....	18
a. Pengertian Kompetensi.....	18
b. Manfaat Kompetensi.....	19
c. Karakteristik Kompetensi.....	21
d. Ruang Lingkup Kompetensi.....	22
e. Indikator Kompetensi .....	22
3. Disiplin Kerja .....	25
a. Pengertian Disiplin kerja .....	25
b. Faktor- faktor yang mempengaruhi disiplin kerja .....	26
c. Bentuk- bentuk disiplin kerja .....	29
d. Tujuan dan manfaat disiplin kerja .....	29
e. Indikator- indikator disiplin kerja.....	30
4. Lingkungan Kerja.....	32
a. Pengertian Lingkungan kerja.....	32

b. Jenis Lingkungan kerja.....	33
c. Faktor- faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja .....	35
d. Manfaat lingkungan kerja.....	36
e. Indikator Lingkungan Kerja .....	37
5. Kinerja Karyawan .....	39
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	39
b. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	41
c. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan.....	42
d. Indikator Kinerja Karyawan .....	42
B. Hasil Penelitian Terdahulu.....	45
C. Kerangka Pemikiran .....	55
D. Perumusan Hipotesis .....	56
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>57</b>
A. Jenis Penelitian .....	57
B. Objek Penelitian .....	58
1. Sejarah Singkat PT. Sahabat Tunas Muda .....	58
2. Visi dan Misi .....	59
3. Struktur Organisasi .....	59
4. Uraian Tugas .....	60
5. Produk yang dihasilkan .....	66
C. Jenis Data dan Sumber Data.....	69
1. Jenis Data .....	69

2. Sumber Data .....	69
D. Populasi dan Sampel.....	70
1. Populasi.....	70
2. Sampel .....	70
E. Teknik Pengumpulan Data.....	71
1. Data Primer .....	71
2. Data Sekunder.....	72
F. Operasional Variabel Penelitian.....	72
G. Teknik Analisis Data.....	75
1. Uji Validitas .....	75
2. Uji Reliabilitas .....	76
H. Uji Asumsi Klasik.....	78
1. Uji Normalitas Data.....	78
2. Uji Multikolinieritas.....	78
3. Uji Heteroskedastisitas.....	79
I. Hipotesis Penelitian.....	79
1. Koefisien Korelasi .....	79
2. Regresi Linear Berganda.....	81
3. Koefisien Determinasi .....	81
4. Uji T .....	82
5. Uji F .....	83
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>85</b>

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	85
B. Uji Frekuensi .....	88
1. Uji Frekuensi Variabel Kompetensi (X1) .....	88
2. Uji Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X2).....	95
3. Uji Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	102
4. Uji Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	109
C. Teknik Analisis Data.....	115
1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompetensi (X1) .....	115
2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2).....	118
3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan kerja (X3) .....	120
4. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	123
D. Uji Asumsi Klasik.....	125
1. Uji Normalitas Data .....	125
2. Uji Multikolinieritas.....	126
3. Uji Heterokedastisitas .....	127
E. Pengujian Hipotesis .....	129
1. Koefisien Korelasi .....	129
2. Analisis Regresi linear Berganda .....	132
3. Koefisien Determinasi ( R Square) .....	134
4. Uji T .....	135
5. Uji F .....	137
F. Analisa Pembahasan Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan	

Lingkungan Kerja .....	137
1. Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan ( Y).....	138
2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) .....	138
3. Pengaruh Lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).	138
4. Pengaruh Kompetensi(X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap kinerja karyawan.....	139
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>140</b>
A. Kesimpulan.....	140
B. Implikasi.....	143
C. Saran.....	144
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>146</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>SURAT KETERANGAN RISET</b>	
<b>LAMPIRAN- LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	45
Tabel III. 1 Operasional Variabel .....	72
Tabel III. 2 Standar Reliabilitas .....	76
Tabel IV. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	85
Tabel IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	85
Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	86
Tabel IV. 4 Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Kompetensi 1.....	87
Tabel IV. 5 hasil Uji Frekuensi Data Variabel Kompetensi 2.....	88
Tabel IV. 6 Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Kompetensi 3.....	88
Tabel IV. 7 Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Kompetensi 4.....	89
Tabel IV. 8 Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Kompetensi 5.....	90
Tabel IV. 9 Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Kompetensi 6 .....	90
Tabel IV. 10 Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Kompetensi 7.....	91
Tabel IV. 11 Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Kompetensi 8.....	92
Tabel IV. 12 Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Kompetensi 9.....	92
Tabel IV. 13 Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Kompetensi 10.....	93
Tabel IV. 14 Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Disiplin Kerja 1 .....	94
Tabel IV. 15 Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Disiplin Kerja 2 .....	94
Tabel IV. 16 Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Disiplin Kerja 3 .....	95
Tabel IV. 17 Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Disiplin Kerja 4 .....	96
Tabel IV. 18 Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Disiplin Kerja 5 .....	96

Tabel IV. 19 Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Disiplin Kerja 6 .....	97
Tabel IV. 20 Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Disiplin Kerja 7 .....	98
Tabel IV. 21 Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Disiplin Kerja 8 .....	98
Tabel IV. 22 Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Disiplin Kerja 9 .....	99
Tabel IV. 23 Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Disiplin Kerja 10 .....	100
Tabel IV. 24 Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Lingkungan Kerja 1 .....	101
Tabel IV. 25 Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Lingkungan Kerja 2.....	101
Tabel IV. 26 Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Lingkungan Kerja 3.....	102
Tabel IV. 27 Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Lingkungan Kerja 4.....	103
Tabel IV. 28 Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Lingkungan Kerja 5.....	103
Tabel IV. 29 Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Lingkungan Kerja 6.....	104
Tabel IV. 30 Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Lingkungan Kerja 7.....	105
Tabel IV. 31 Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Lingkungan Kerja 8.....	105
Tabel IV. 32 Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Lingkungan Kerja 9.....	106
Tabel IV. 33 Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Lingkungan Kerja 10 .....	107
Tabel IV. 34 Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Kinerja Karyawan 1.....	108
Tabel IV. 35 Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Kinerja Karyawan 2.....	108
Tabel IV. 36 Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Kinerja Karyawan 3.....	109
Tabel IV. 37 Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Kinerja Karyawan 4.....	110
Tabel IV. 38 Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Kinerja Karyawan 5 .....	110
Tabel IV. 39 Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Kinerja Karyawan 6.....	111
Tabel IV. 40 Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Kinerja Karyawan 7.....	112
Tabel IV. 41 Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Kinerja Karyawan 8.....	112

Tabel IV. 42 Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Kinerja Karyawan 9.....	113
Tabel IV. 43 Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Kinerja Karyawan 10.....	114
Tabel IV. 44 Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi.....	115
Tabel IV. 45 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi.....	115
Tabel IV. 46 <i>Item Total Statistic</i> Variabel Kompetensi .....	116
Tabel IV. 47 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja .....	117
Tabel IV. 48 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja .....	117
Tabel IV. 49 <i>Item Total Statistic</i> Variabel Disiplin Kerja.....	118
Tabel IV. 50 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	119
Tabel IV. 51 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	120
Tabel IV. 52 <i>Item Total Statistic</i> Variabel Lingkungan Kerja.....	121
Tabel IV. 53 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan .....	122
Tabel IV. 54 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	122
Tabel IV. 55 <i>Item Total Statistic</i> Variabel Kinerja Karyawan .....	123
Tabel IV. 56 Hasil Normalitas One-Sample-Kolmogorov .....	125
Tabel IV. 57 Hasil Uji Multikolinearitas .....	126
Tabel IV. 58 Hasil Analisis Koefisien Korelasi.....	128
Tabel IV. 59 <i>Correlation</i> Koefisien Korelasi .....	129
Tabel IV. 60 <i>Variabel Entered / Removed</i> .....	130
Tabel IV. 61 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	131
Tabel IV. 62 Hasil Model Summary Koefisien Determinasi.....	133
Tabel IV. 63 Hasil Uji T Variabel Kompetensi.....	134
Tabel IV. 64 Hasil Uji T Variabel Disiplin Kerja .....	135

Tabel IV. 65 Hasil Uji T Variabel Lingkungan Kerja..... 135

Tabel IV. 66 Hasil uji Statistik F ..... 136

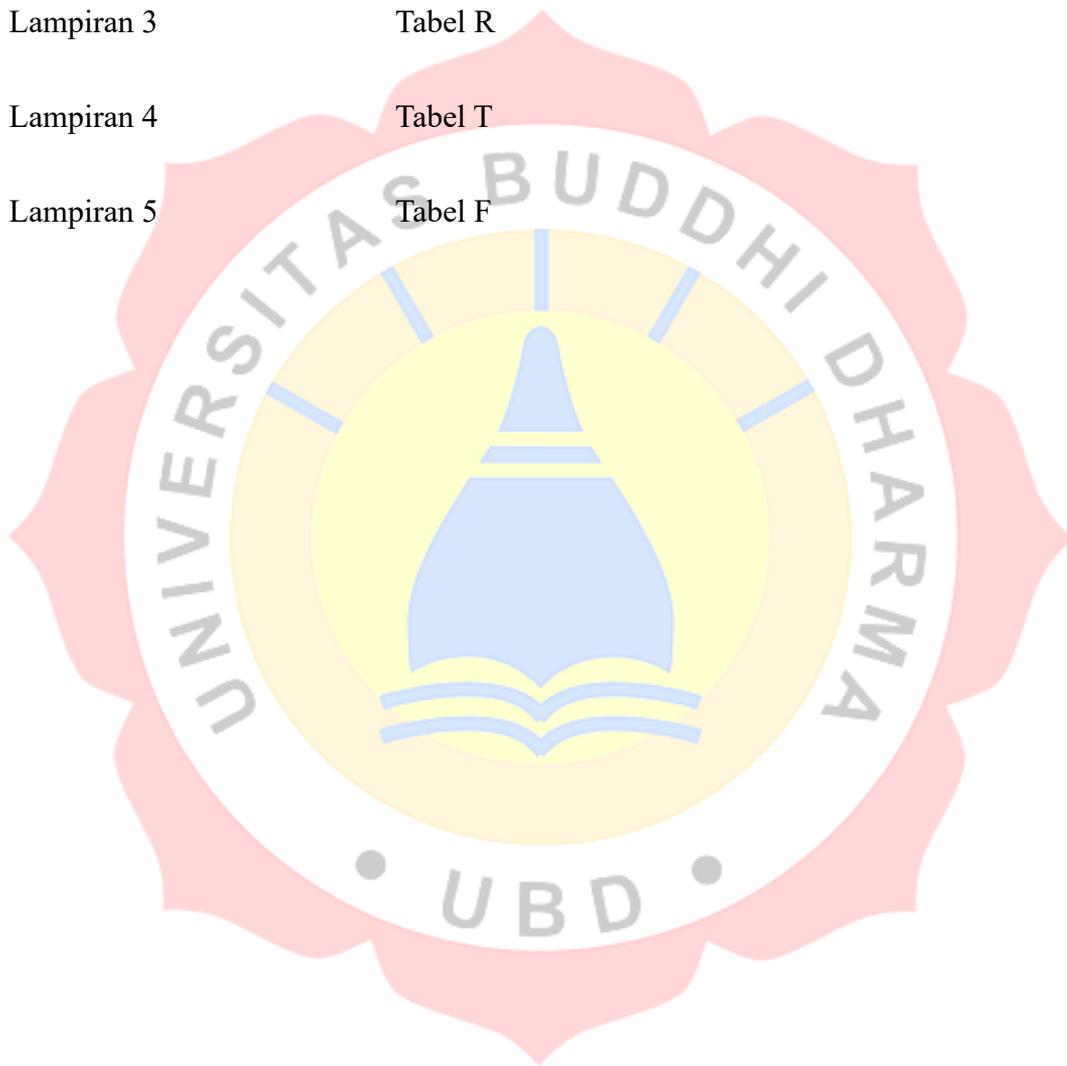


## DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran .....	55
Gambar III. 1 Struktur Organisasi PT. Sahabat Tunas Muda.....	60
Gambar III. 2 <i>Valve</i> .....	66
Gambar III. 3 <i>Pump</i> .....	66
Gambar III. 4 <i>Level Gauge</i> .....	66
Gambar III. 5 <i>Flow Meter</i> .....	67
Gambar III. 6 <i>Carbon Brush And Holder</i> .....	67
Gambar III. 7 <i>Impeller Fan</i> .....	67
Gambar III. 8 <i>Motor</i> .....	68
Gambar III. 9 <i>Gear Box</i> .....	68
Gambar III. 10 <i>Electrode Sensor</i> .....	68
Gambar IV. 1 Normal P-P Plots .....	124
Gambar IV. 2 Scatter Plot.....	127

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Hasil Responden
Lampiran 3	Tabel R
Lampiran 4	Tabel T
Lampiran 5	Tabel F



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang**

Persaingan bisnis di Indonesia sangat ketat antar perusahaan karena adanya perkembangan suatu teknologi yang sangat pesat, oleh karena itu perusahaan membutuhkan suatu manajemen sumber daya manusia (SDM) yang sangat mumpuni dalam hal mengatur para karyawan – karyawan dalam bekerja serta untuk mencapai suatu tujuan maupun target yang telah disepakati atau ditetapkan perusahaan. Karyawan sendiri menjadi sumber atau elemen yang penting di dalam perusahaan, sehingga tanpa adanya peran para karyawan di dalamnya pastinya suatu perusahaan tidak dapat menggerakkan Sumber Daya Manusia yang baik dan tidak dapat menjadi faktor pendorong kesuksesan suatu perusahaan karena tidak mencapai suatu tujuan tersebut. Perusahaan juga harus dapat menganalisis faktor apa yang berpengaruh atau mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja para karyawan di perusahaannya, faktor tersebut adalah kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang harus diperhatikan pastinya oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja para karyawan secara maksimal .

Kompetensi artinya kemampuan yang berasal dari para karyawan pada saat mengerjakan pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang sesuai dengan standar dari perusahaan yang diharapkan

dapat mencapai suatu tujuan perusahaan . Kompetensi para karyawan memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Kompetensi para karyawan sangat dibutuhkan di dalam suatu perusahaan agar Sumber Daya Manusia dapat dikelola dan dijalankan dengan baik sehingga perusahaan dapat memasokkan / memilah para tenaga kerja yang tepat untuk dapat bekerja di dalam perusahaannya agar dapat mencapai suatu tujuan sekaligus keefektifan suatu Sumber Daya Manusia. Perusahaan harus melakukan proses rekrutmen yang efektif ditahap awal agar tentunya dapat memilih para kandidat karyawan yang memiliki tingkat kompetensi yang dibutuhkan disetiap bidang pekerjaan. Ukuran kompetensi dapat diukur dari bagaimana para karyawan sendiri dapat menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya dengan pengetahuan atau kemampuan, keterampilan, dan pemahaman yang telah mereka miliki . Tanpa adanya kompetensi yang dimiliki para karyawan tentu akan menurunkan kualitas perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan - perusahaan lainnya yang memiliki karyawan dengan kompetensi yang baik, terlebih lagi di era yang modern ini semakin canggih teknologi yang digunakan oleh perusahaan dalam bekerja. Maka dari itu perusahaan tentu harus memiliki karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan adanya perkembangan zaman ini. Semakin berkualitas suatu karyawan dalam kompetensinya pada perusahaan maka dapat mendorong perusahaan untuk terus maju dan berkembang di masa persaingan ini. Permasalahan yang terjadi pada PT. Sahabat Tunas Muda adalah kurangnya pelatihan yang diberikan serta berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan berupa kurangnya pengetahuan, ketrampilan,

dan ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan sehingga berdampak pada hasil yang diberikan kepada perusahaan menjadi kurang maksimal.

Selain kompetensi yang mempengaruhi kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan, disiplin kerja juga ikut mempengaruhi kinerja para karyawan . Karyawan tentu juga harus memiliki disiplin kerja yang baik selain adanya kompetensi juga agar dapat mengoptimalkan kinerja dalam bekerja dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sekaligus tertib. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan seorang karyawan, maka semakin tinggi pula pengetahuan dan prestasi kerja yang diperolehnya. Disiplin kerja artinya mereka menaati suatu aturan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan dalam bekerja. Disiplin kerja tentunya sangat diperlukan di dalam suatu perusahaan terutama untuk pertumbuhan perusahaan dan sekaligus dapat memotivasi para karyawan agar dapat mendisiplinkan diri mereka sendiri saat sedang mengerjakan suatu tugas pekerjaan baik itu pekerjaan individu ataupun berkelompok .Selain itu , dengan disiplin kerja sangat berguna dalam hal mendidik para karyawan untuk mematuhi peraturan, kebijakan, maupun pedoman – pedoman yang telah ditetapkan perusahaan serta dapat mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan sehingga dengan adanya para karyawan yang mematuhi hal tersebut dapat membawa dampak positif yaitu menghasilkan kinerja yang baik . Dilihat dari pengamatan peneliti bahwa pada PT. Sahabat Tunas Muda ini, tingkat kedisiplinan kerja para karyawan masih kurang baik. Hal ini karena adanya karyawan yang setiap masuk kerja terlambat, mengumpulkan pekerjaan tidak tepat waktu atau sesuai deadline

yang telah diberikan dan bermain gadget pada saat jam kerja berlangsung.

Dengan adanya kompetensi dan disiplin kerja yang mempengaruhi suatu kinerja dari karyawan, lingkungan kerja juga menjadi bagian yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan. Lingkungan kerja yang teratur dan baik dapat memberikan dampak yang positif terhadap pelaksanaan, pemenuhan tugas dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi karyawannya sehingga dapat memaksimalkan produktivitasnya yang dapat membawa kenaikan pada tingkat kinerja para karyawan . Lingkungan kerja yang nyaman untuk para karyawannya tentu dapat berupa seperti rekan kerja yang saling mendukung dan kompak , fasilitas yang disediakan lengkap , lingkungan yang bersih dan terjalinnya komunikasi yang baik antar orang - orang di dalam perusahaan. Apabila lingkungan kerja yang nyaman di dalam suatu perusahaan tidak tercipta tentu tidak akan memberikan kenyamanan bagi karyawan dan malah akan memberikan dampak yang buruk juga terhadap kinerja karyawan berupa penurunan kinerja sehingga berpengaruh terhadap pencapaian perusahaan .Berdasarkan dari pengamatan yang dilakukan peneliti pada PT. Sahabat Tunas Muda masih memerlukan adanya lingkungan kerja yang kondusif bagi para karyawannya seperti masih kurangnya sisi kerapian di tata ruang karena disudut ruangnya masih terdapat penataan berkas – berkas kerja yang tidak rapi , fasilitas seperti AC tidak terlalu dingin, pencahayaan yang minim dan hubungan antar sesama karyawan kurang harmonis .

Kinerja adalah suatu hasil yang diperoleh dari proses pekerjaan yang dilakukan seseorang pada saat bekerja yang memiliki pengaruh terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Untuk mencapai suatu tujuan dan sasaran, perusahaan tentunya harus memiliki karyawan yang berkinerja baik untuk dapat melaksanakan segala pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan dengan baik juga dan tepat waktu. Dengan adanya kinerja yang baik dari karyawan artinya karyawan tersebut telah bekerja secara produktif untuk dapat mencapai suatu tujuan dan sasaran / target perusahaan. Produktif atau tidaknya seorang karyawan akan sangat berpengaruh bagi keberlangsungan perkembangan suatu perusahaan. Kinerja yang baik tidak hanya menguntungkan perusahaan tetapi juga para karyawan karena dapat mengembangkan ketrampilan dan meningkatkan pengetahuan karyawan itu sendiri. Perusahaan juga tentunya harus memperhatikan dan menilai kinerja para karyawan karena jika kinerja para karyawan tidak diperhatikan, perusahaan tidak akan tahu bahwa kinerja karyawannya menurun sehingga akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhannya. Maka dari itu dengan adanya kinerja karyawan yang baik ini, perusahaan sekaligus dapat mengukur seberapa jauh pengetahuan dan kemampuan yang karyawan tersebut miliki dalam melaksanakan atau mengerjakan pekerjaan yang dilimpahkan untuk mencapai suatu tujuan dan sasaran perusahaan.

Perusahaan PT Sahabat Tunas Muda pertama kali didirikan pada tahun 2011, yang dimana perusahaan ini bergerak dibidang spare part mesin – mesin produksi. Perusahaan ini mempunyai 2 cabang yang berlokasi di Jakarta Barat

dan Green Lake .

Maka dari itu berdasarkan latar belakang yang telah penulis kemukakan , maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu kompetensi , disiplin kerja , dan lingkungan kerja . Sehingga pada penelitian ini , peneliti melakukan penelitian di PT Sahabat Tunas Muda dengan judul “ **PENGARUH KOMPETENSI , DISIPLIN KERJA , DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAHABAT TUNAS MUDA CABANG GREEN LAKE ”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Menurut latar belakang diatas yang telah dijelaskan oleh peneliti, beberapa masalah ditemukan di PT. Sahabat Tunas Muda yaitu antara lain:

1. Kurangnya tingkat kompetensi yang dimiliki para karyawan dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Tunas Muda Cabang Green Lake.
2. Kurangnya sikap disiplin kerja yang dimiliki para karyawan berkaitan dengan kehadiran dan pengumpulan tugas berdampak terhadap kinerja para karyawan PT. Sahabat Tunas Muda Cabang Green Lake.
3. Kurang kondusifnya lingkungan kerja di PT. Sahabat Tunas Muda yang menyebabkan lingkungan kerja menjadi tidak nyaman dan teratur bagi para karyawan Cabang Green Lake.

4. Kurangnya tingkat kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sahabat Tunas Muda Cabang Green Lake .

### **C. Batasan Masalah**

Dengan adanya latar belakang dan identifikasi masalah yang telah disampaikan peneliti diatas , maka peneliti menetapkan batasan masalah pada penelitian ini dengan membatasi permasalahan yang hanya berfokus pada masalah kompetensi , disiplin kerja , dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Tunas Muda Cabang Green lake yang dimana digunakan responden berjumlah 100 orang karyawan tetap sehingga penelitian ini tidak menyimpang dari ruang lingkup masalah yang sudah ditentukan .

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan adanya latar belakang dan identifikasi masalah yang dicantumkan diatas, maka terdapat rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Tunas Muda Cabang Green Lake ?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Tunas Muda Cabang Green Lake ?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.

Sahabat Tunas Muda Cabang Green Lake ?

4. Apakah terdapat pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Tunas Muda Cabang Green Lake ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas , maka terdapat tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Tunas Muda Cabang Green Lake .
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Tunas Muda Cabang Green Lake .
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Tunas Muda Cabang Green Lake .
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi , disiplin kerja , dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Tunas Muda Cabang Green Lake .

#### **F. Manfaat Penelitian**

Dengan adanya hasil penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat bagi semua pihak . Manfaatnya adalah sebagai berikut :

### 1. Bagi Penulis

Untuk mendapatkan pemahaman lebih lanjut tentang kompetensi , disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang baik serta bagaimana hal-hal ini berdampak pada kinerja karyawan suatu perusahaan.

### 2. Bagi Perusahaan

Membantu perusahaan untuk dapat menganalisis faktor apa yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja para karyawannya sebagai bahan evaluasi dan saran termasuk pengaruh kompetensi , disiplin kerja , dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawannya dip perusahaan .

### 3. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber penelitian dan referensi untuk program studi Manajemen Sumber Daya Manusia .

## **G. Sistematika Penulisan Skripsi**

Secara umum, penulisan skripsi ini terdiri dari (5) bab . Agar nantinya mendapatkan pemahaman yang jelas tentang apa yang tertulis, maka disusun sistematika penulisan skripsi yaitu sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang ,

identifikasi masalah , batasan masalah , rumusan masalah , tujuan penelitian , manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi .

## **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini menguraikan tentang gambaran umum teori yang terkait dengan variabel dependen dan independen , hasil penelitian terdahulu , kerangka pemikiran , dan perumusan hipotesis .

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menguraikan tentang jenis penelitian , objek penelitian , jenis dan sumber data , populasi dan sampel , Teknik pengumpulan data , operasional variabel penelitian , dan teknik analisa data .

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

Pada bab ini menguraikan tentang deskripsi data hasil penelitian variabel independen dan variabel dependen , analisis hasil penelitian , pengujian hipotesis , dan pembahasan .

## **BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini menguraikan tentang hasil penutup yaitu kesimpulan , implikasi dan saran .

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Gambaran Umum Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sutrisno dalam (Yuliani, 2023) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia mengartikan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah studi yang menekankan bahwa karyawan mempunyai peran penting sebagai sumber daya manusia yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi dan menggunakan berbagai fungsi dan strategi untuk menunjukkan bahwa Sumber daya manusia secara efektif memberikan manfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat.”

Menurut Malayu Hasibuan dalam (Sabrina, 2021) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia mengartikan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni mengatur hubungan antar peran para karyawan yang memiliki efektifitas dan efisiensi yang tinggi agar dapat mencapai suatu harapan dan tujuan perusahaan ataupun karyawan dan Masyarakat.”

Menurut (Hamali, 2018) dalam buku yang berjudul Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia mengartikan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pendekatan strategis yang digunakan untuk menekankan pada peningkatan ketrampilan, motivasi, pengelolaan, serta pengembangan manajemen sumber daya dalam organisasi.”

Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan oleh ketiga para ahli di atas, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses pengelolaan dan pemberdayaan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan sumber daya yang berada di dalam diri para karyawan dalam mencapai suatu tujuan dari perusahaan.

#### **b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sedarmayanti dalam (Husaini & Utama, 2021) mengemukakan bahwa ada 2 fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu :

##### **1. Fungsi Manajerial Sumber daya manusia**

###### **a. Perencanaan**

Setiap manajer di dalam perusahaan harus sadar dan lebih memperhatikan akan pentingnya fungsi perencanaan di dalam suatu perusahaan .

###### **b. Pengorganisasian**

Setelah rencana tindakan apa yang harus dibuat , perusahaan dan karyawan harus melakukannya . Sumber daya manusia (SDM) adalah alat untuk organisasi mencapai tujuan, dan mereka membentuk organisasi dengan merancang hubungan antara jabatan, kepegawaian, dan faktor fisik.

c. Pengawasan

Pengawasan memberikan fungsi sebagai pengamatan pemeriksaan atas suatu pelaksanaan dan dibandingkan dengan rencana yang telah dibuat. Jika terjadi suatu penyimpangan atau kesalahan, maka tindakan koreksi harus dilakukan atau disusun kembali rencana tersebut untuk menyelesaikan kesalahan yang tidak dapat dihindari.

2. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengadaan

Pengadaan sumber daya manusia mencakup semua tanggung jawab dan pekerjaan yang dilakukan oleh divisi sumber daya manusia, termasuk perencanaan sumber daya manusia, penarikan sumber daya manusia, proses seleksi sumber daya manusia, penempatan sumber daya manusia, dan orientasi sumber daya manusia. Dengan kegiatan pengadaan sumber daya manusia, perusahaan dapat memperoleh kuantitas serta kualitas SDM yang tepat untuk mencapai suatu tujuan.

b. Pengembangan Sumber daya manusia

Agar mereka dapat melakukan tugas dengan baik, maka karyawan harus dilatih dan dikembangkan untuk dapat meningkatkan suatu keterampilan, pengetahuan, dan sikap mereka melalui pelatihan dan pengembangan. Pengembangan adalah proses pendidikan jangka panjang

yang berfungsi di mana karyawan secara otomatis mempelajari konsep dan teori di dalam perusahaan.

c. Pemberian kompensasi atau balas jasa

Perusahaan harus memberikan kompensasi atau balas jasa baik itu dalam bentuk material maupun non- material secara adil sebagai bentuk pemberian penghargaan kepada para karyawan yang sangat berkontribusi dalam mencapai suatu tujuan yang ditetapkan perusahaan.

d. Pengintegrasian pegawai

Perlindungan kepentingan pegawai, perusahaan, maupun masyarakat adalah tujuan dari operasi pengintegrasian. Untuk membuat suatu keputusan tentang masalah SDM seperti keluhan, tuntutan, tindakan disiplin, unjuk rasa, pemogokan, sabotase, dan lain-lain, perusahaan harus memahami perasaan dan sikap karyawan terkait adanya masalah Sumber daya manusia.

e. Pemeliharaan pegawai

Dua komponen utama pegawai yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan pegawai adalah sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya dan kondisi fisik pegawai tersebut. Fungsi pemeliharaan juga berkaitan dengan upaya untuk mempertahankan keadaan yang telah dicapai di dalam fungsi sebelumnya.

f. Pemutusan hubungan kerja

Karena pegawai akan meninggalkan perusahaan meskipun belum habis masa kerjanya, tugas pemutusan hubungan kerja akan rumit dan menantang. Oleh karena itu, perusahaan bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang timbul akibat pemutusan hubungan kerja, seperti memberikan dana dalam bentuk pesangon, ganti rugi, dan hak pensiun.

**c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Safuan & Ismatarya, 2019) dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia mengemukakan bahwa ada delapan tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu :

1. Peningkatan efisiensi

Kemampuan yang dimiliki karyawan meningkat pada saat mengerjakan tugas pekerjaan yang dilimpahkan dengan baik .

2. Peningkatan efektivitas

Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan jika menghasilkan suatu keluaran atau output dikatakan efektif karena mereka mengerjakan dengan tepat waktu sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan oleh atasnya .

3. Peningkatan produktivitas

Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikelola dengan baik

dapat meningkatkan produktivitas para karyawan dalam bekerja sehingga hal ini membawa dampak baik terhadap kemajuan perusahaan.

4. Rendahnya tingkat pemindahan pegawai

Manajemen Sumber Daya Manusia yang tidak dikelola dengan baik akan menimbulkan suatu ketimpangan antar kemampuan yang dimiliki karyawan antar bagian yang membuat angka perpindahan antar karyawan antar bagian menjadi tinggi karena meratanya kemampuan yang dimiliki para karyawan.

5. Rendahnya tingkat absensi

Adanya pengelolaan yang baik terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia membuat para karyawan menyadari akan pentingnya kehadiran mereka di tempat dimana mereka bekerja karena kehadiran ini yang akan menentukan produktivitas individu karyawan tersebut dapat meningkatkan produktivitas perusahaan juga.

6. Tingginya kepuasan pelayanan

Pelatihan dan pendidikan yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya dapat memberikan rasa puas dalam bekerja karena praktek Manajemen Sumber Daya Manusia yang dijalankan perusahaan secara baik dan optimal sehingga dapat memberikan pelayanan kepada pelanggan yang maksimal.

#### 7. Rendahnya komplain dari pelanggan

Karyawan yang merasa kepuasan dalam bekerja tentunya akan memberikan pelayanan yang baik terhadap pelanggan sehingga hal ini akan mengurangi adanya komplain dari pelanggan.

#### 8. Meningkatnya bisnis Perusahaan

Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikelola dengan baik oleh suatu perusahaan akan membentuk para karyawan menjadi lebih berkompeten dan profesional dalam bekerja sehingga akan mendorong kemajuan suatu perusahaan.

#### **d. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Safuan & Ismatarya, 2019) menyebutkan bahwa ada tiga komponen- komponen Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu :

##### 1. Pengusaha

Adalah seseorang yang menanamkan suatu modalnya di perusahaan untuk menghasilkan suatu pendapatan tetapi besar atau kecilnya pendapatan yang diterima tergantung pada laba yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut.

##### 2. Karyawan

Adalah elemen penting yang ikut dalam proses Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan , karena tanpa adanya peran karyawan didalam suatu perusahaan maka tidak akan terjadi suatu aktivitas Sumber daya manusia didalam perusahaan sehingga

tidak dapat menggerakkan suatu perusahaan . Karyawan ikut terlibat dalam menetapkan suatu proses dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

### 3. Pemimpin atau manajer

Adalah seseorang yang mengemban tugas untuk mengarahkan orang lain untuk melakukan suatu pekerjaannya dan sekaligus dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilimpahkan kepada orang lain dalam mencapai suatu tujuan dan sasaran perusahaan.

## 2. Kompetensi

### a. Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo dalam (Khaeruman et al., 2021) buku yang berjudul Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia memaparkan bahwa :

“Kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas, yang dimana tugas tersebut didasarkan pada keahlian dan pengetahuan yang dimiliki, dan didukung oleh sikap mereka dalam kerja yang ditetapkan oleh posisi pekerjaan.”

Menurut Amanda dalam (Nurwin & Frianto, 2021) memaparkan bahwa :

“Kompetensi adalah prestasi yang dimiliki oleh karyawan ditempat kerja yang dimana mereka juga mempunyai karakteristik di dalam diri mereka yang menggambarkan bahwa terdapat pengetahuan, keahlian, ketrampilan, dan konsep diri

mereka dalam bekerja.”

Menurut Siagian dalam (Khaeruman et al., 2021) buku yang berjudul Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia memaparkan bahwa :

“Kompetensi adalah tindakan atau sikap yang dapat diukur dengan menggunakan gabungan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam melakukan sesuatu.”

Menurut (Sutrisna & Aprilyani, 2021) memaparkan bahwa :

“Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki guna untuk mencapai suatu kinerja perusahaan yang maksimal dan tujuan yang berhubungan dengan visi dan misi perusahaan.”

Dengan adanya pendapat mengenai pengertian kompetensi yang dinyatakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah sifat dan kepribadian mendasar yang harus dimiliki oleh seseorang dalam mengerjakan sesuatu hal yang berkaitan dengan pengetahuan dan kemampuan untuk mendapat hasil yang baik serta mempunyai perilaku yang dapat memberikan karakteristik di dalam diri mereka.

#### **b. Manfaat Kompetensi**

Menurut Rylatt dan Lohan dalam (Khaeruman et al., 2021) buku

yang berjudul Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia memamparkan bahwa terdapat manfaat- manfaat kompetensi bagi para karyawan maupun perusahaan yaitu:

1. Bagi Karyawan

- a) Kejelasan bahwa dengan pembelajaran sangat relevan, sehingga memiliki kemampuan untuk memindahkan keterampilan, prinsip, dan kualifikasi yang diakui, di dalam diri mereka dan berkesempatan untuk mengembangkan karir.
- b) Karyawan mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan pelatihan dan pendidikan yang lebih tinggi melalui akses sertifikasi nasional yang berbasis.
- c) Dapat menjadi sasaran untuk lebih mengembangkan karir.
- d) Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dapat berguna baik di masa sekarang maupun tua karena data memberikan nilai plus pada peningkatan dan pembelajaran nantinya pada saat melakukan sesuatu.

2. Bagi Perusahaan

- a) Mempunyai karyawan yang berkompetensi didalamnya yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan dan kinerja yang baik.
- b) Meningkatkan efisiensi rekrutmen dengan menyesuaikan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan dengan yang dimiliki calon karyawan.

- c) Pendidikan dan pelatihan difokuskan pada adanya perbedaan keterampilan dan keterampilan perusahaan yang lebih mendalam.
- d) Dalam hal pengambilan keputusan , perusahaan akan lebih percaya diri karena memiliki karyawan yang sangat berkompeten .
- e) Akan lebih mudah dan konsisten untuk melakukan penilaian pada kinerja kerja karyawan dan hasil pelatihan.
- f) Mudah beradaptasi dengan perubahan yang ada karena adanya kompetensi yang dimiliki para karyawan.

### **c. Karakteristik Kompetensi**

Menurut Spencer dalam (Khaeruman et al., 2021) buku yang berjudul Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia memaparkan bahwa ada lima karakteristik kompetensi yang mempengaruhi kinerja kerja dari para individu yaitu :

1. Motif , adalah sesuatu hal yang dipikirkan atau diinginkan secara teratur oleh seseorang dan adanya keinginan untuk melakukan suatu tindakan untuk mewujudkannya.
2. Watak, yaitu karakteristik yang ada di dalam diri individu yang berkaitan dengan mental dan konsistensi reaksi terhadap stimulus, tekanan, keadaan, ataupun informasi.
3. Konsep diri, yaitu tata nilai yang dijunjung tinggi oleh diri

seseorang, yang merupakan gambaran tentang sikap atau bayangan diri seseorang terhadap fenomena yang terjadi atau masa depan yang diinginkan.

4. Pengetahuan, yaitu informasi signifikan yang dimiliki individu mengenai bidang studi tertentu.
5. Keterampilan, yaitu suatu kemampuan yang dimiliki individu dalam melakukan atau mengerjakan sesuatu hal baik itu fisik atau mental.

**d. Ruang Lingkup Kompetensi**

Menurut Sedarmayanti dalam (W Enny, 2019) dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia memaparkan bahwa kompetensi mencakup tiga yaitu:

1. Kompetensi Teknis

Yaitu pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil yang telah ditentukan dan kemampuan untuk berpikir kritis tentang masalah dan menemukan solusi baru.

2. Kompetensi Konseptual

Yaitu kemampuan untuk melihat gambaran besar sehingga dapat menguji adanya berbagai asumsi dan mengubah suatu perspektif.

3. Kompetensi untuk hidup dalam kebergantungan kemampuan

Yaitu kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain termasuk kemampuan dalam mendengar, berkomunikasi, menemukan

alternatif, dan melihat serta berfungsi di dalam suatu perusahaan.

#### e. Indikator Kompetensi

Menurut Ruky dalam (Sinaga et al., 2019) mengatakan berikut adalah indikator- indikator kompetensi:

##### 1. Pengetahuan

Adalah suatu informasi yang dikuasai serta dimiliki oleh seorang individu dalam bidang- bidang tertentu.

##### 2. Motif

Adalah sesuatu yang dimana dipikirkan oleh seseorang secara konsisten dan ditindaklanjuti.

##### 3. Konsep diri

Adalah sikap dan nilai yang dimiliki seseorang dalam memandang atau melihat dirinya sendiri.

Menurut Wibowo dalam (Mulyasari et al., 2020) mengatakan bahwa terdapat indikator- indikator yang mempengaruhi kompetensi yaitu :

##### 1. Keyakinan dan nilai nilai

Setiap individu harus mempunyai keyakinan kepada diri sendiri dan orang lain, karena dapat hal ini dapat mempengaruhi perilaku.

Jika seorang individu tidak yakin terhadap diri mereka sendiri dalam melakukan sesuatu, maka akan timbul di pikiran diri sendiri bahwa setiap hal yang dilakukan tidak bisa dia kerjakan

dan tidak mau berusaha. Untuk itu, setiap individu harus mempunyai keyakinan di dalam diri mereka bahwa mereka mampu untuk belajar melakukan sesuatu hal dan bisa agar tertanam nilai nilai kompetensi di dalam dirinya.

## 2. Keterampilan

Keterampilan banyak berperan terhadap kompetensi. Keterampilan pada diri individu perlu diasah lebih tinggi agar dapat menghasilkan kompetensi yang lebih baik. Keterampilan juga dapat diperoleh dari adanya pelatihan-pelatihan yang didapatkan.

## 3. Pengalaman

Keahlian dalam banyak kompetensi memerlukan pengalaman dalam hal mengorganisasi orang, berkomunikasi di depan kelompok, menyelesaikan masalah, yang ada dan sebagainya. Pengalaman ini dapat diperoleh melalui pengalaman sebelumnya dan lamanya waktu bekerja untuk suatu perusahaan.

## 4. Karakteristik kepribadian

Seorang individu harus memiliki karakteristik di dalam kepribadiannya, karena orang yang memiliki karakteristik di kepribadiannya adalah orang yang dapat beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya. Yang dimana dengan kepribadian yang berkarakteristik dapat membentuk kompetensi yang dimiliki seorang individu.

### 5. Motivasi

Faktor motivasi dalam kompetensi adalah bahwa atasan dapat mempengaruhi motivasi para bawahan dengan memberikan dorongan, apresiasi, dan perhatian khusus. Sehingga dengan motivasi ini dapat membawa pengaruh yang positif bagi para bawahannya untuk meningkatkan kompetensi mereka.

### 6. Kemampuan intelektual

Kemampuannya untuk bekerja sama dengan baik, serta kemampuan untuk memberikan dorongan, apresiasi, dan perhatian khusus kepada bawahan mereka dapat berdampak positif pada mereka yaitu para bawahan akan merasa senang dan semangat dalam bekerja sehingga mereka akan menumbuhkan kompetensi mereka lebih tinggi lagi.

### 7. Budaya Organisasi

Kompetensi sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan budaya perusahaan atau organisasi.

## 3. Disiplin Kerja

### a. Pengertian disiplin kerja

Menurut Malayu S. P. Hasibuan dalam (Silaswara et al., 2021) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa :

“Disiplin kerja merupakan suatu sikap kesadaran dan ketersediaan

di dalam diri seseorang yang bekerja di perusahaan dalam menaati suatu aturan serta norma norma yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.”

Menurut (Hamali, 2018) dalam buku yang berjudul Pemahaman Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa :

“Disiplin kerja adalah suatu kemampuan yang dimiliki di dalam diri karyawan yang mendorong diri mereka untuk dapat menyesuaikan diri secara tulus terhadap suatu peraturan , nilai – nilai dari sebuah pekerjaan maupun perilaku.”

Menurut Puryana dalam (Uswatun Chassanah, 2022) menyatakan bahwa :

“Disiplin kerja merupakan suatu hal yang penting yang harus dimiliki oleh diri seorang karyawan didalam suatu perusahaan agar dapat mencapai keberhasilan dan tujuan dalam menjalankan tanggung jawab tugasnya masing masing.”

Dari pemaparan ketiga para ahli diatas mengenai pengertian disiplin kerja, maka ditarik suatu kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah sikap tunduk yang harus dimiliki seorang karyawan agar dapat bertanggung jawab terhadap suatu peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan demi tercapainya suatu tujuan.”

#### **b. Faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja**

Menurut Dewi dan Harjono dalam (Nugraha & Faddila, 2023) terdapat faktor faktor yang mempengaruhi disiplin kerja para karyawan di dalam suatu perusahaan yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Kompensasi yang diberikan baik itu besar atau kecil dapat mempengaruhi tingkat disiplin. Para pegawai akan mematuhi peraturan yang berlaku, apabila karyawan itu sendiri telah mendapatkan kompensasi yang setara dengan kontribusi kerja yang mereka berikan kepada perusahaan. Dan sebaliknya, apabila mereka telah menerima kompensasi yang sesuai, maka mereka pasti akan bekerja dengan giat dan tentunya menaati segala peraturan yang ada.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Teladan pemimpin sangat dibutuhkan dalam lingkungan perusahaan, karena di dalam lingkungan perusahaan seluruh karyawan pasti akan memperhatikan bagaimana pemimpinnya memiliki keteladanan dalam mendisiplinkan dirinya. Keteladanan pimpinan ikut dalam mempengaruhi sikap disiplin para karyawan karena para pemimpin akan menjadi contoh yang mencerminkan adanya sikap disiplin sehingga akan menjadi motivasi bagi para bawahannya agar dapat disiplin dalam bekerja.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Proses disiplin tidak akan dapat berjalan di dalam sebuah perusahaan apabila tidak adanya aturan yang tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan para karyawan. Disiplin di dalam perusahaan tidak akan dapat ditegakkan dan dijalankan apabila

aturan tersebut dibuat berdasarkan lisan sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Pimpinan harus berani dalam mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang telah dilakukan karyawan. Sehingga dengan adanya tindakan yang diambil pemimpin dalam pelanggaran kedisiplinan, para karyawan tentunya akan takut untuk melakukan pelanggaran kedisiplinan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Pengawasan di dalam suatu perusahaan sangat diperlukan di setiap kegiatan agar dapat mengarahkan karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Sehingga dengan adanya pengawasan ini, para karyawan akan lebih terarah dan terbiasa untuk disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Seorang pegawai dalam bekerja tentu tidak hanya puas dengan adanya pemberian kompensasi yang besar, tetapi mereka juga akan puas dengan perhatian yang didapatkan dari pimpinannya seperti adanya keluhan dan masalah dari para karyawan harus didengar dan diberikan solusi juga.

### c. Bentuk – bentuk disiplin kerja

Menurut Agustini dalam (Nugraha & Faddila, 2023) terdapat tiga bentuk disiplin kerja yaitu :

#### 1. Disiplin preventif

Merupakan tindakan disiplin yang menghindari adanya suatu pelanggaran terhadap peraturan yang ada di perusahaan yang dirancang untuk dapat mendorong diri karyawan dengan tujuan agar dapat patuh dan disiplin terhadap berbagai peraturan dan norma – norma yang telah ditetapkan .

#### 2. Disiplin korektif

Merupakan tindakan disiplin yang digunakan untuk mengatasi adanya pelanggaran terhadap peraturan yang ada dan memperbaiki di kemudian hari serta patuh terhadap peraturan sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan di lingkungan perusahaan.

#### 3. Disiplin progresif

Merupakan tindakan memberikan kesempatan kepada karyawan sebelum diberikan suatu hukuman yang sangat berat terhadap adanya pelanggaran yang dilakukan berulang oleh para karyawan.

### d. Tujuan dan manfaat disiplin kerja

Menurut Sinambela dalam (Karyono, 2021) menyatakan bahwa

tujuan disiplin kerja yaitu membangun dan menjaga sikap hormat dan rasa saling percaya diantara atasan dan bawahan . Penerapan tindakan yang tidak disiplin dapat menimbulkan masalah masalah seperti timbulnya moral kerja yang rendah .

Ada juga manfaat disiplin kerja yang dijabarkan menurut Hamali dalam (Karyono, 2021) yaitu :

- 1) Bagi perusahaan : Menjamin adanya karyawan yang tertib terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku diperusahaan dan kelancaran dalam mengerjakan suatu tugas pekerjaan sehingga memperoleh hasil yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan .
- 2) Bagi karyawan : Menambah semangat dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan mendapatkan suasana kerja yang tertib dan menyenangkan .

**e. Indikator – indikator disiplin kerja**

Menurut Malayu S. P. Hasibuan dalam (Silaswara et al., 2021) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia memaparkan bahwa ada delapan indikator yang ikut mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan, karena suatu perusahaan harus mempunyai suatu tujuan yang jelas agar mempunyai arah ke depannya serta perusahaan harus menempatkan setiap karyawan

sesuai dengan bidang kemampuannya masing- masing.

2. Teladan pemimpin, karena pemimpin adalah cerminan motivasi bagi para karyawan. Jika pemimpin mempunyai teladan yang baik, maka karyawan akan mempunyai kedisiplinan yang baik pula.
3. Balas jasa, karena dengan perusahaan memberikan balas jasa dengan imbalan yang baik kepada para karyawan atas kontribusinya, maka karyawan akan merasa puas dan senang terhadap perusahaan.
4. Keadilan, karena jika suatu perusahaan bersikap adil terhadap para karyawannya dalam bekerja, maka akan timbul rasa nyaman dan senang didalam diri karyawan terhadap perusahaan dan membangkitkan rasa semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga mereka akan mendisiplinkan diri mereka.
5. Pengawasan melekat ( waskat), karena dengan dilakukan waskat yang optimal di dalam perusahaan akan memberikan peningkatan pada moral kerja karyawan dan disiplin.
6. Sanksi hukuman, karena dengan adanya sanksi hukuman yang diberikan perusahaan dapat memberi efek jera pada karyawan, sehingga mereka akan menjaga kedisiplinan mereka dalam bekerja.
7. Ketegasan, karena suatu perusahaan membutuhkan pemimpin yang tegas di dalamnya agar bisa menjaga dan mengawasi

kedisiplinan para karyawan.

8. Hubungan kemanusiaan, karena dengan adanya kedisiplinan yang dimiliki karyawan di suatu perusahaan akan memberikan suasana kerja yang nyaman juga sehingga akan mempengaruhi hubungan antar sesama karyawan terjalin dengan dengan baik.

Menurut Sutrisno dalam (Silaswara et al., 2021) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia memaparkan terdapat indikator- indikator disiplin kerja :

1. Taat terhadap aturan waktu : dapat dilihat dari jam masuk kerja karyawan, jam pulang, serta jam istirahat apakah sudah sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan : setiap karyawan harus mematuhi peraturan yang telah diberlakukan perusahaan termasuk peraturan dasar yaitu tentang cara berpakaian yang sopan, dan tingkah laku yang baik dalam pekerjaan.

#### **4. Lingkungan kerja**

##### **a. Pengertian lingkungan kerja**

Menurut Afandi dalam (Nurjaya, 2021) mengungkapkan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah segala hal yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kemampuan serta kinerjanya pada saat menjalankan tugas pekerjaan , misalnya keberadaan pendingin ruangan, lampu yang memadai dan sebagainya.”

Menurut Sedarmayanti dalam (Agustriani et al., 2022) mengungkapkan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah keseluruhan yang menyangkut alat serta bahan yang ditemui , lingkungan dimana seseorang melakukan pekerjaan , cara kerjanya , dan pengaturan bagaimana ia bekerja baik sekelompok atau individu.”

Menurut Anam dalam (Susanti & Mardika, 2021) mengungkapkan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah sesuatu hal yang berada disekitar para karyawan yang memberikan pengaruh terhadap diri para karyawan menjadi timbul rasa nyaman, aman serta mendapatkan kepuasan tersendiri dalam melakukan sekaligus menyelesaikan suatu pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya.”

Menurut Sedarmayanti dalam (Gunawan & Sutrisna, 2022) mengungkapkan bahwa :

“Lingkungan Kerja adalah suatu suasana atau kondisi yang ada di lokasi tempat bekerja yang berupa ruangan, tata letak, sarana atau prasarana, dan hubungan kerja antar karyawan dalam bekerja.”

Berdasarkan adanya pendapat yang telah dijabarkan diatas menurut tiga para ahli, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah suatu hal yang berada disekitar para karyawan yang mempengaruhi karyawan pada saat sedang mengemban tugasnya dalam bekerja baik itu didapatkan secara fisik maupun non fisik .

#### **b. Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut (W Enny, 2019) dalam buku yang berjudul Manajemen

Sumber Daya Manusia memaparkan bahwa ada dua jenis lingkungan kerja yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Adalah keadaan fisik yang berada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik terbagi menjadi dua yakni :

- a) Lingkungan yang secara langsung berhubungan dengan karyawan, seperti fasilitas kursi , meja , dan lainnya.
- b) Lingkungan perantara atau umum yaitu lingkungan kerja yang ikut mempengaruhi kondisi individu , seperti suhu, kelembapan, sirkulasi udara, cahaya penerangan, tingkat kebisingan, , bau tidak enak, warna, dan lainnya.

2. Lingkungan kerja non fisik

Adalah keadaan yang dimana berkaitan dengan antar hubungan kerja yang menyangkut atasan , bawahan atau sesama rekan kerja.

Perusahaan harus memberikan lingkungan yang dimana mendukung hubungan kerjasama antara karyawan di tingkat atasan maupun bawahan. Suasana keluarga, komunikasi yang baik diantara rekan, dan pengendalian diri adalah hal yang harus diciptakan di dalam lingkungan kerja . Karena kita saling membutuhkan, hubungan yang baik antar rekan kerja, atasan maupun bawahan, harus dibangun. Psikologi karyawan sangat dipengaruhi oleh hubungan kerja yang terbentuk. Dengan

lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan membangun semangat dalam bekerja,

**c. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja**

Menurut (W Enny, 2019) dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu :

1. Faktor individu atau personal, yaitu meliputi pengetahuan, keahlian, kemampuan, kepercayaan diri, dan dorongan yang ada pada diri seorang individu.
2. Faktor kepemimpinan, yaitu meliputi pemimpin harus memberikan motivasi, dukungan dan semangat yang berkualitas kepada para karyawannya pada saat bekerja. Karena pemimpin mempunyai peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan memberikan dukungan.
3. Faktor tim, yaitu meliputi terjalinnya hubungan yang baik antar tim , antar rekan tim saling memberikan semangat dan mendukung satu sama lain, dan kompak dalam bekerja sama menyelesaikan suatu pekerjaan masing- masing.
4. Faktor sistem, yaitu meliputi sistem kerja di perusahaan dan fasilitas kantor yang disediakan,
5. Faktor kontekstual, yaitu meliputi adanya suatu tekanan serta perubahan-perubahan baik dari luar maupun dalam.

#### **d. Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut (W Enny, 2019) dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia memaparkan bahwa manfaat lingkungan kerja yaitu meningkatkan gairah dalam bekerja sehingga akan mendorong produktivitas dan prestasi kerja para karyawan. Sehingga tentunya para karyawan akan merasa termotivasi dalam bekerja yang juga memberikan manfaat karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi yaitu dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat. Yang dimana, tugas tersebut diselesaikan sesuai dengan adanya standart dan waktu yang telah ditentukan perusahaan. Tentu dengan begitu dapat meningkatkan semangat juang yang tinggi dari para karyawan.

Salah satu syarat untuk membangun kinerja yang baik dari para karyawan adalah dengan adanya lingkungan kerja yang baik atau yang kondusif. Lingkungan kerja yang baik akan tercipta apabila terjadinya komunikasi yang baik antara para atasan dan bawahan dan juga antar para karyawan. Suatu perusahaan juga tentunya harus memberikan tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap para karyawan ataupun antar para karyawan sendiri dalam artian agar para karyawan tidak merasa iri dan curiga karena merasa hanya satu karyawan yang dipercaya tetapi mereka akan saling menjaga. Jika lingkungan kerja yang seperti ini sudah tercipta di dalam suatu perusahaan maka akan memberikan

motivasi dalam bekerja yang tinggi dari para karyawan sehingga kontribusi dari para karyawan semakin mudah untuk didapatkan bagi perusahaan. Ada banyak cara untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, tetapi satu hal yang pasti antara atasan dan bawahan harus memiliki suatu visi dan misi yang sama bagaimana membuat lingkungan kerja menjadi aman, menyenangkan, dan nyaman bagi semua orang yang ada di dalamnya. Perusahaan juga harus memastikan dalam hal peduli dan memperhatikan para karyawan sehingga bisa menciptakan adanya motivasi kerja yang baik dari para karyawan sehingga meningkatkan kinerja.

**e. Indikator Lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayati dalam (Kariyamin et al., 2020) terdapat indikator indikator lingkungan kerja yaitu :

1. Penerangan

Adalah cahaya yang ada disuatu ruangan kerja karyawan. Ruangan kerja karyawan harus adanya penerangan yang cukup agar proses kerja dapat berjalan dengan lancar dan nyaman.

2. Suhu udara

Suhu udara didalam ruangan kerja harus disesuaikan agar karyawan dapat merasa nyaman karena tidak merasa kepanasan ataupun merasa kedinginan.

3. Suara bising

Ketenangan dibutuhkan didalam suatu ruangan kerja untuk dapat

melaksanakan pekerjaan dengan lancar. Jika disuatu ruangan terdapat suara yang bising, tentu akan mengganggu para karyawan yang bekerja menjadi tidak konsen dalam mengerjakan tugasnya sehingga akan menghambat pekerjaan.

#### 4. Penggunaan warna

Warna yang digunakan di dalam ruangan harus terang dan bagus agar dapat memberikan rasa senang dan nyaman bagi karyawan.

#### 5. Ruang gerak

Ruang gerak di ruangan kerja harus disesuaikan dengan posisi kerja antar satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berkaitan dengan fasilitas seperti meja, kursi, rak, dan lainnya.

#### 6. Hubungan antar pegawai

Hubungan yang terjalin antar sesama pegawai harus rukun dan harmonis, sehingga dengan hubungan yang harmonis di dalam pekerjaan akan mempercepat tercapainya suatu tujuan karena para pegawai bersama-sama dalam mengerjakan tugas pekerjaan.

#### 7. Kemampuan bekerja

Di dalam lingkungan kerja sangat dibutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja. Karena dengan adanya di lingkungan tersebut karyawan yang berkemampuan dalam bekerja akan memberikan rasa tenang dan puas dalam mengerjakan tugas pekerjaan.

Menurut Sedarmayati dalam (Khaeruman et al., 2021) buku yang berjudul Meningkatkan Sumber Daya Manusia memaparkan bahwa ada tiga indikator lingkungan kerja antara lain :

1. Aman, artinya lingkungan kerja yang aman sangat memberikan kenyamanan bagi para karyawan dalam bekerja karena terhindarnya dari berbagai gangguan yang ada, sehingga mereka merasa nyaman dalam mengerjakan tugas pekerjaannya.
2. Tempat yang layak, artinya jika tempat kerja terlalu sempit, suhu ruangan yang tinggi tentu akan membuat karyawan tidak fokus dalam bekerja dan menyebabkan pekerjaan tidak efektif.
3. Orang-orang yang ada di lingkungan kerja, artinya diperlukan orang-orang yang ada ditempat kerja yang ramah, perhatian, dan peduli terhadap rekan kerjanya. Karena, dengan begitu akan terbentuk hubungan antar rekan kerja yang harmonis yang memberikan karyawan satu sama lain merasa nyaman sehingga mendorong semangat dan memberikan kenyamanan pada karyawan pada saat bekerja.

## **5. Kinerja Karyawan**

### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan dalam (Khaeruman et al., 2021) buku yang berjudul Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa :

“Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya berdasarkan waktu , kemampuan, pengalaman, dan kesungguhan di dalam diri mereka.”

Menurut Afandi dalam (Nurjaya, 2021) mengatakan bahwa :

“Kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seorang individu atau sekelompok individu di dalam suatu perusahaan yang sesuai dengan tanggung jawab mereka masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan, tidak melanggar hukum, dan tidak berlawanan dengan moral dan etika individu.”

Menurut Mangkunegara dalam (Khaeruman et al., 2021) buku yang berjudul Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa :

“ Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu dalam menjalankan dan mengerjakan tugas yang dilimpahkan sesuai dengan tanggung jawab yang mereka milik.”

Menurut Pujiarti dalam (Pujiarti & Pujianti, 2021) mengatakan bahwa :

“Kinerja merupakan suatu hasil yang Dimana orang- orang dan sumber daya yang ada didalam suatu perusahaan secara bersama-sama memberikan hasil yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan.”

Menurut adanya pendapat ketiga para ahli yang telah dijabarkan diatas, maka ditarik suatu kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian terhadap hasil maupun prestasi kerja seorang individu dari tujuan yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu yang sesuai dengan tanggung jawab dan tugas mereka.

## **b. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Menurut (Khaeruman et al., 2021) buku yang berjudul Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia terdapat dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan dalam bekerja yaitu :

### **1. Faktor individu**

Dengan seorang individu memiliki keseimbangan yang kuat antara fungsi mental dan fisiknya, maka konsentrasi yang dimiliki seorang individu sangat baik sehingga dengan adanya konsentrasi yang baik ini dapat mendorong potensi yang ada di dalam diri mereka berkembang dalam melakukan dan mengerjakan pekerjaan yang dapat membawa pencapaian terhadap tujuan perusahaan.

### **2. Faktor lingkungan**

Menurut Mangkunegara dalam (Khaeruman et al., 2021) buku yang berjudul Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa uraian pekerjaan yang jelas sesuai dengan jabatan, target kerja yang sesuai , komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, lingkungan kerja yang baik dan dinamis, peluang kerja yang cukup, dan fasilitas kerja yang memadai adalah faktor lingkungan kerja yang sangat berperan dalam membantu setiap individu untuk mencapai tujuan mereka di tempat kerja.

### c. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut (Silaswara et al., 2021) dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa tujuan dari adanya sistem evaluasi kinerja para karyawan yaitu untuk mengetahui informasi mengenai perilaku dan kinerja para karyawan secara akurat. Dengan adanya informasi yang akurat yang didapatkan dari penilaian kinerja, maka semakin besar potensi perusahaan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan agar dapat bertumbuh. Tujuan khusus yang dilakukan di dalam penilaian kinerja karyawan terbagi menjadi dua yaitu:

1. Evaluasi
2. Mengembangkan manfaat dari dilakukan evaluasi kinerja karyawan oleh perusahaan

Sehingga hasil yang diperoleh dari evaluasi kinerja ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi rutin bagaimana kinerja karyawan dalam bekerja. Dari informasi yang dihasilkan oleh adanya sistem evaluasi kinerja karyawan, perusahaan dapat menilai apakah karyawan tersebut berkompeten atau tidak, efektif atau tidak, dan apakah cocok untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi, dan lainnya.

### d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi dalam (Hartono & Siagian, 2020) terdapat

beberapa indikator kinerja antara lain :

1. Kuantitas hasil kerja

Salah satu cara untuk mengetahui kuantitas hasil kerja adalah dengan menghitung total hasil kerja, yang dapat dilihat waktu mereka dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

2. Kualitas hasil kerja

Kualitas hasil kerja ini dapat diukur dengan melihat bagaimana kemampuan suatu karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan efektif dan berhasil menyelesaikannya.

3. Efisiensi

Dilihat dari cara kerja para karyawan apakah dalam menyelesaikan tugas sangat efisien.

4. Disiplin kerja

Disiplin kerja para karyawan dapat diukur dari bagaimana mereka mematuhi peraturan yang ada dan tingkat kehadirannya.

5. Inisiatif

Dilihat dari cara kerja karyawan yang dapat dilakukan tanpa harus diarahkan dan mengetahui apa yang menjadi kewajibannya serta berusaha untuk lebih baik dalam melakukan segala sesuatu tanpa diminta.

6. Ketelitian

Ketelitian dapat diukur dari bagaimana karyawan tersebut mengerjakan pekerjaannya dengan teliti tanpa adanya kesalahan

yang dilakukan.

#### 7. Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat memberikan pengaruh kepada para karyawan. Pemimpin menjadi motivasi para karyawannya, maka dari itu pemimpin harus dapat menjadi sosok panutan dalam membangkitkan kinerja para karyawan.

#### 8. Kejujuran

Kejujuran diukur dari sifat yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja dan sangat penting untuk dimiliki di setiap diri karyawan.

#### 9. Kreativitas

Diukur melalui bagaimana para karyawan dapat menciptakan suatu pemikiran yang kemudian dikembangkan menjadi ide- ide dan mampu memecahkan suatu permasalahan lewat pemikiran tersebut.

Menurut Wirawan dalam (Khaeruman et al., 2021) buku yang berjudul Meningkatkan Sumber Daya Manusia mengatakan terdapat beberapa indikator kinerja yaitu :

#### 1. Tanggung jawab

Diukur melalui ketersediaan seorang karyawan dalam melibatkan diri sepenuhnya dalam melakukan tugas pekerjaan yang menjadi kewajibannya dan siap untuk menanggung konsekuensi yang didapatkan dari kesalahan yang dilakukan sendiri dalam

melaksanakan tugasnya.

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel II. 1

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Jurnal	Variabel Terkait	Hasil Penelitian
1.	Dewi Sartika Suhardi, Arie F. Kawulur, Jetje F. Sumampouw 2022	Pengaruh Kompetensi SDM dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut GO Cabang Amurang	Kompetensi SDM (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Hasil dari penelitian ini yaitu kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut Go Cabang Amurang, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut Go Cabang Amurang, kompetensi SDM dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap

				kinerja karyawan pada PT Bank Sulut Go Cabang Amurang.
2	Ririn Agustriani, Sri Langgeng Ratnasari, Ramon Zamora 2022	Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Disiplin Kerja (X1), Komunikasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan

				terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard.
3	Nunu Nurjaya 2021	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona	Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan(Y)	Dari penelitian ini, diketahui bahwa : (1) Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona. (2) Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona ; (3) Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona.
4	Kartika Juanita Nurwin, Agus	Pengaruh Kompetensi dan	Kompetensi (X1) dan	Secara parsial kompetensi

	Frianto 2021	Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi	Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Serta peran motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian data menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan perusahaan tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus memfasilitasi karyawannya untuk meningkatkan kompetensi dan
--	-----------------	---	---	--

				motivasi kerja karena kinerja karyawan berkorelasi dengan kinerja perusahaan.
5	Karyono 2021	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Sankei Gohsyu Industries	Disiplin Kerja (X1), dan Stress Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai t hitung positif, artinya semakin meningkat disiplin kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan, variabel stres kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dan disiplin kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

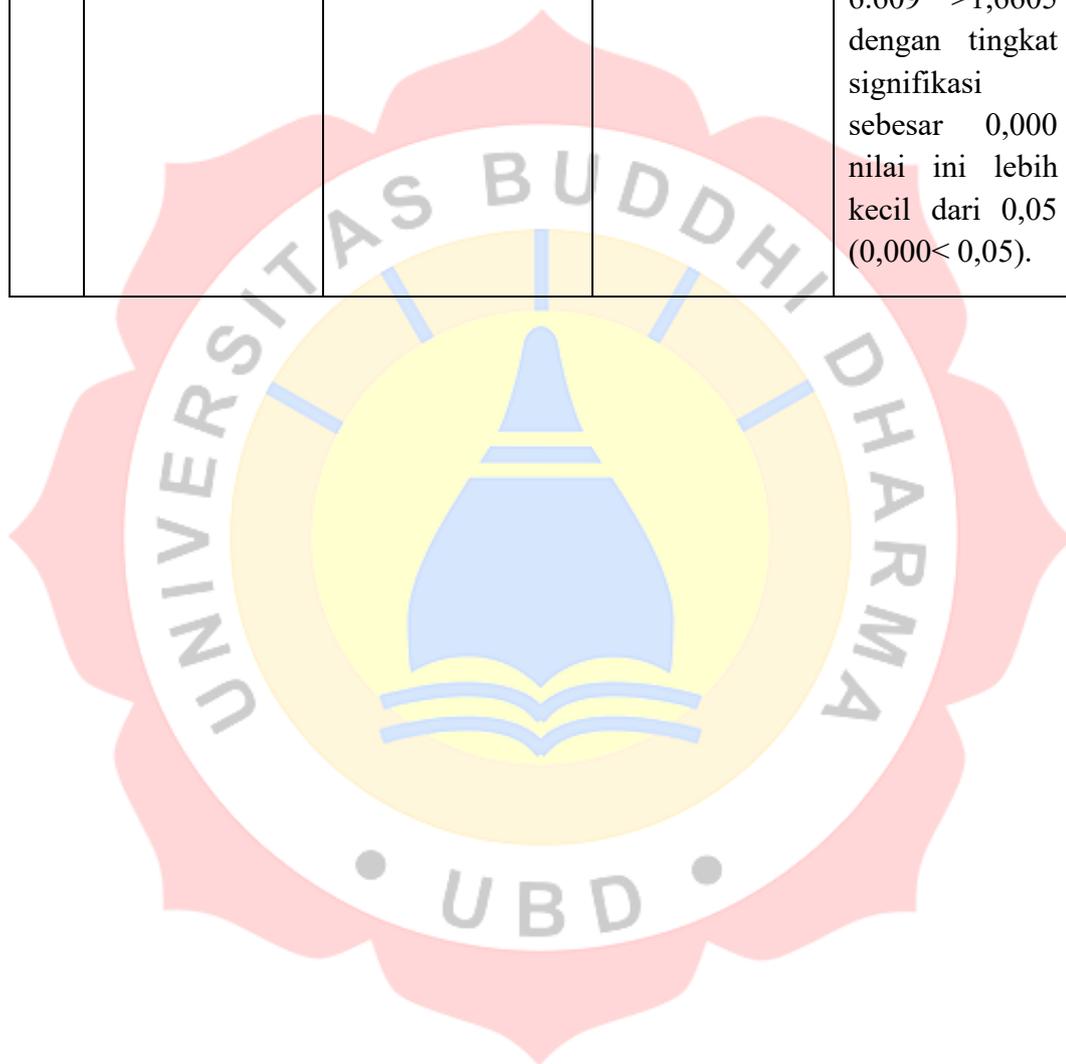
				<p>namun nilai interpretasi koefisiennya tergolong sangat rendah yaitu 17,0%. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan diperhatikan disiplin kerja, karena variabel disiplin kerja (X1) adalah variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel kinerja (Y).</p>
6	<p>Adi Esti Mulyasari, Rismansyah, Benny Usman 2020</p>	<p>Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hijau Lestari Raya Fibreboard Pematang Palas</p>	<p>Kompetensi (X1) dan Insentif (X2) Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Hasil pengujian menunjukkan hipotesis uji t secara parsial antara variabel Kompetensi Terhadap Variabel Kinerja Karyawan diperoleh nilai sig 0,004 &lt;signifikan 0,05. Maka disimpulkan ada pengaruh</p>

				<p>yang signifikan antara Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji t untuk variabel Insentif Terhadap variabel Kinerja Karyawan diperoleh nilai sig 0,005 &lt;signifikan 0,05. Maka disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hijau Lestari Raya Fibreboard Pematang Palas. Sedangkan hasil penelitian uji F untuk variabel Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai sig 0,000 &lt; 0,05 maka menunjukkan ada pengaruh yang signifikan</p>
--	--	--	--	--

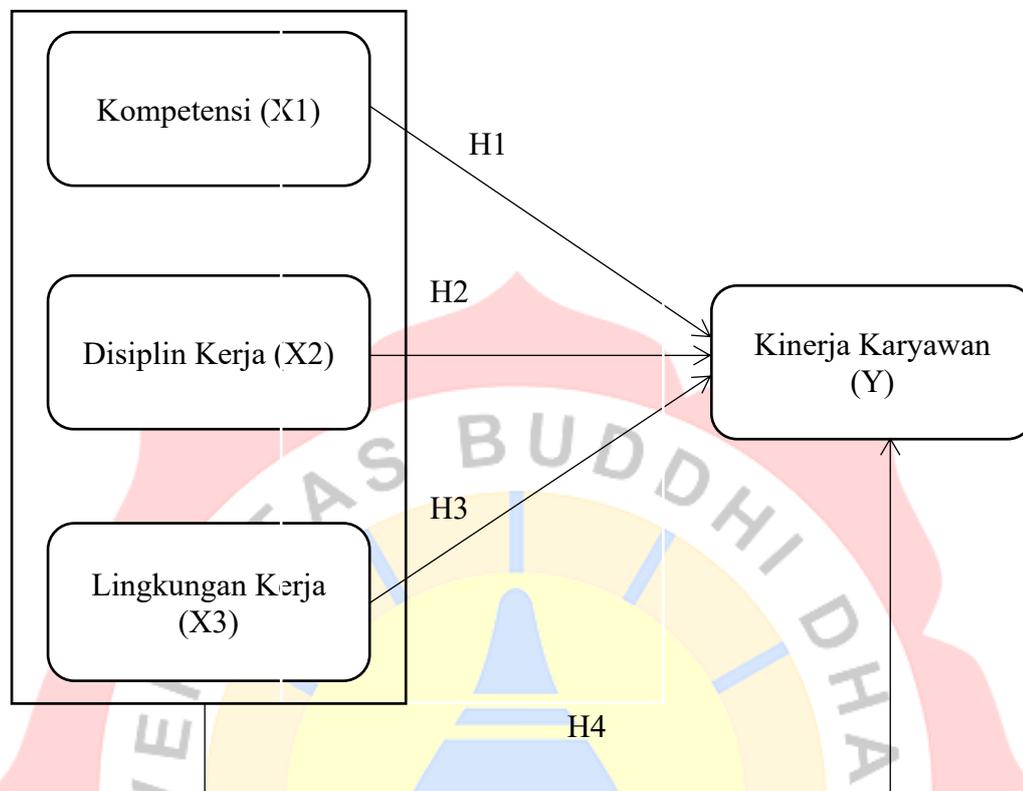
				antara Kompetensi dan Insentif secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hijau Lestari Raya Fibreboard Pematang Palas.
7	Tommy Hartono, Mauli Siagian 2020	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam di PT BPR Sejahtera Batam	Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam	Hasil penelitian menunjukkan Variabel terikat atau kinerja karyawan (Y) yang mempunyai pengaruh dominan terhadap PT BPR Sejahtera Batam adalah Variabel Disiplin Kerja (X1) yang mempunyai nilai koefisien beta sebesar 0,728 atau 72,8% yang berarti setiap kenaikan satu poin variabel disiplin kerja (X1) mampu meningkatkan kinerja sebesar 72,8% dan

				<p>untuk variabel pelatihan (X2) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,335 atau 33,5% yang berarti setiap kenaikan satu poin variabel pelatihan (X2) dapat meningkatkan kinerja sebesar 33,5 %.</p> <p>Variabel disiplin kerja dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja, hal ini terlihat dari hasil uji F yang menghasilkan <math>f_{tabel} &gt; f_{hitung}</math> sebesar 131,371 &gt; 3,09.</p>
8	Uswatun Chassanah 2022	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt United Pasific Solutions Jakarta Selatan	Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (X2)	<p>Hasil penelitian menunjukkan perhitungan uji regresi linier sederhana didapatkan persamaan regresi <math>Y = 34.612 + 0,668 X1</math>. Hal ini berarti disiplin kerja</p>

				<p>berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ini dapat dilihat dari uji t dengan nilai thitung <math>6.609 &gt; 1,6605</math> dengan tingkat signifikansi sebesar <math>0,000</math> nilai ini lebih kecil dari <math>0,05</math> (<math>0,000 &lt; 0,05</math>).</p>
--	--	--	--	--



### C. Kerangka Pemikiran



**Gambar II. 1**  
**Kerangka Pemikiran**

Pengaruh Variabel X1, X2, X3 terhadap Y :

- H1 : Diduga Kompetensi (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sahabat Tunas Muda Cabang Green Lake
- H2 : Diduga Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Sahabat Tunas Muda Cabang Green Lake
- H3 : Diduga Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Sahabat Tunas Muda Cabang Green Lake
- H4 : Diduga kompetensi (X1), Disiplin kerja(X2), dan lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) PT Sahabat Tunas Muda Cabang Green Lake

#### D. Perumusan Hipotesis

Menurut F.N. Kerlinger dalam (Ridhahani, 2020), memaparkan :

“Hipotesis adalah preposisi atau kesimpulan sementara tentang hubungan yang meliputi dua variabel atau lebih.”

Menurut (Argrelia & Sutrisna, 2023) memaparkan bahwa :

“Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan awal yang ada pada masalah penelitian yang dirumuskan atau dinyatakan dalam bentuk pernyataan.”

Jadi dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa hipotesis yakni jawaban yang masih bersifat praduga terhadap suatu masalah yang diteliti oleh penulis sehingga masih harus dibuktikan oleh kebenarannya. Dengan uraian pengertian dari hipotesis dan kerangka pemikiran penelitian diatas, maka dari itu hubungan antar variabel di dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Artinya adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan
- H2 : Artinya adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Artinya adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
- H4 : Artinya adanya pengaruh yang signifikan serta simultan antara kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Penelitian merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk mendapatkan lebih banyak pengetahuan dengan cara menerapkan langkah- langkah ilmiah. Dalam penelitian ini dilakukan penulis menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif karena pada penelitian ini menggunakan populasi yang luas dan menggunakan data berupa angka- angka.

Menurut (Machali, 2021) dalam buku yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif menyatakan bahwa :

“ Penelitian Kuantitatif adalah penelitian yang dimana pada saat proses pelaksanaan penelitian menggunakan banyak angka sejak dari pengumpulan data, interpretasi, sampai pada hasil akhir atau penarikan suatu kesimpulan.”

Menurut Sugiyono dalam (Chaniari & Sutrisna, 2023) memaparkan bahwa :

“Penelitian Kuantitatif merupakan suatu metode dalam penelitian yang dilandaskan atau didasarkan pada sebuah filosofi positivisme yang digunakan didalam penelitian terhadap populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian serta pengujian hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya.”

Menurut (Sinambela & Sinambela, 2020) dalam buku yang berjudul Metodologi Penelitian Kuantitatif, menyatakan bahwa :

“Metode Deskriptif adalah disebut metode survei yang dimana

metode ini mendeskripsikan suatu fenomena yang juga berusaha mendeskripsikan suatu hubungan, pengujian hipotesis, memprediksi dan memahami implikasinya.”

## **B. Objek Penelitian**

Penulis mengambil objek penelitian ini di suatu perusahaan yang bernama PT. Sahabat Tunas Muda yang berlokasi di Jl. Green Lake City Boulevard Ruko Crown Blok H 15, RT.004/ RW.005, Kec. Cipondoh, Kota Tangerang, Banten 15147.

### **1. Sejarah Singkat PT. Sahabat Tunas Muda**

PT. Sahabat Tunas Muda adalah perusahaan yang bergerak dibidang spare part pembangkit listrik. PT ini pertama kali didirikan pada tahun 2011 yang awal namanya UD. Maju Bersama. Seiring dengan adanya perkembangan, perusahaan ini selalu mendahulukan kualitas dan komitmen terhadap para konsumennya, maka dari itu mereka berevolusi untuk menjadi semakin maju dan besar ditahun 2014 dengan mendirikan PT (Perseroan Terbatas) yang Bernama PT. Sahabat Tunas Muda dan menjalin hubungan kerja sama dengan perusahaan di Qindao – China yang tentunya sudah memiliki pengalaman puluhan tahun lamanya dalam bidang supply Spare Part pembangkit listrik. PT. Sahabat Tunas Muda ini memiliki dua cabang selain berlokasi di Green Lake , yaitu juga berlokasi di Lindeteves Trade Center glodok lantai 2 blok b16 nomor 1, jalan hayam wuruk nomor 127, Jakarta Barat. Kelurahan Mangga besar, kecamatan taman sari Kabupaten Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta. Perusahaan ini

juga memiliki tujuan utama dalam membentuk perusahaan ini yaitu untuk membantu para konsumen yang memiliki permasalahan terhadap kebutuhan dibidang spare part mesin produksi mereka yang sulit terjamin kualitas dan mutunya di pasaran Indonesia.

## 2. Visi dan Misi

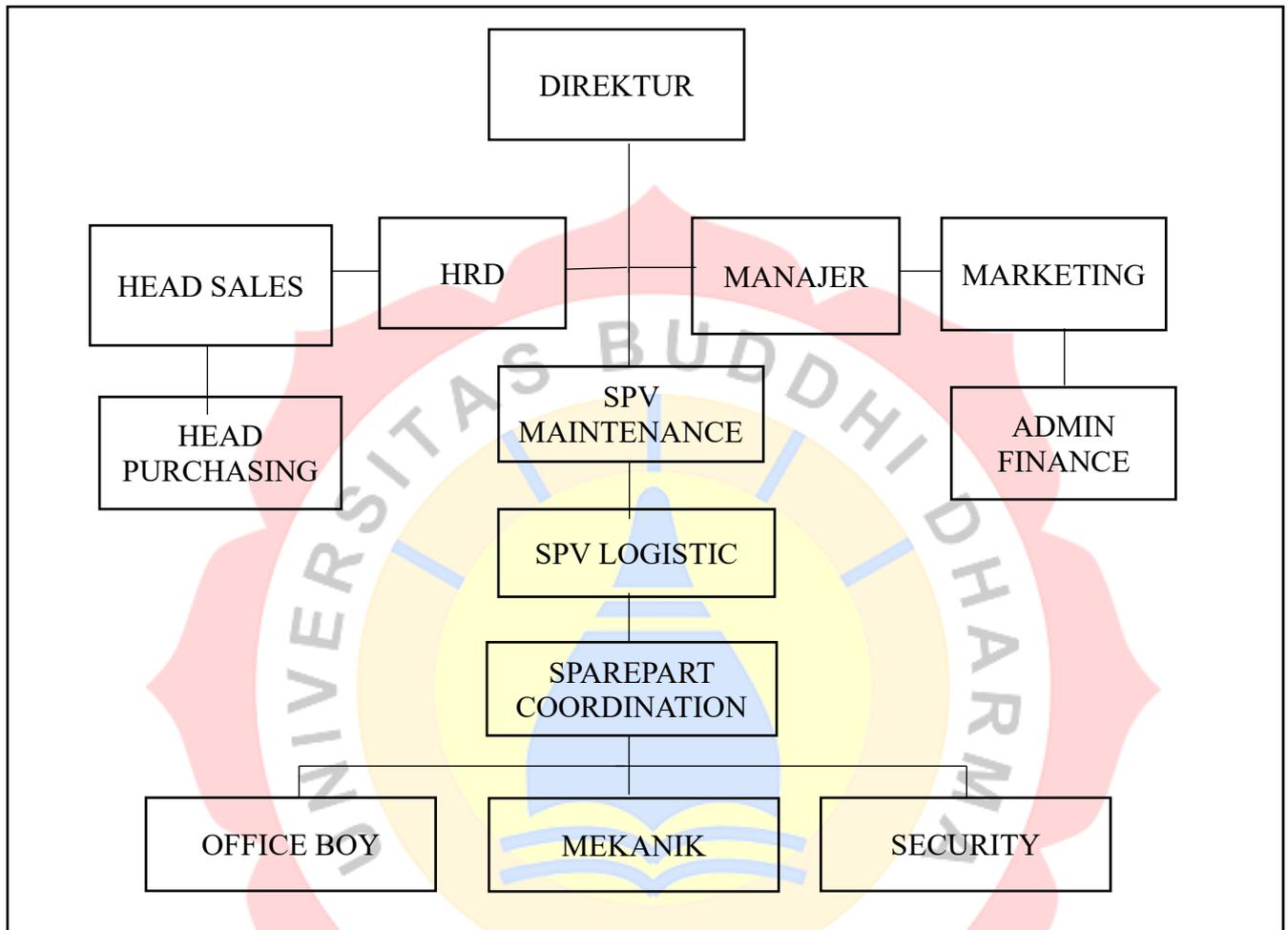
**Visi :** Menjadi supplier yang mampu bersaing tetapi tetap berkomitmen untuk memenuhi kebutuhan para konsumennya dengan aspek ketepatan harga, kualitas barang, dan waktu pengiriman.

**Misi :** Menjadi supplier terbesar dan berkompeten dibidang spare part yang selalu diingat dan tidak dilupakan oleh konsumennya.

## 3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang baik dapat dilihat dengan jelas dari masing-masing bagian yang ada di dalam suatu organisasi itu sendiri. Maka dari itu struktur organisasi harus disusun dengan tepat dan benar sehingga dapat dilihat dengan jelas, sehingga dapat memberikan kemudahan dan suatu hubungan yang baik antar bagian dalam suatu organisasi dapat tercapai.

**Gambar III. 1**  
**Struktur Organisasi PT. Sahabat Tunas Muda**



Sumber : PT. Sahabat Tunas Muda

#### 4. Uraian Tugas

- 1) Direktur
  - a) Memimpin adanya rapat rutin dengan CEO
  - b) Merencanakan serta mengarahkan seluruh operasi bisnis termasuk bagian administrasi, mengakuisisi produk, dan perekrutan
  - c) Merencanakan sekaligus mengembangkan sumber pendapatan dan

penggunaan sumber daya perusahaan

- d) Menyetujui para anggaran belanja perusahaan
  - e) Mengirim laporan ke para pemegang saham secara rutin
  - f) Membuat keputusan dan ikut terlibat dalam memilih para tenaga kerja.
  - g) Mewakili jalinan kerja sama dengan rekan bisnis atau dengan konsumen
- 2) Manajer
- a) Memecahkan adanya permasalahan yang terjadi di perusahaan dan mencari alternatif atau solusi bagaimana menyelesaikannya.
  - b) Menentukan standar dari kualitas kerja yang harus dipenuhi oleh setiap para karyawan
  - c) Mengawasi dan mengevaluasi proses kerja dari para karyawan
  - d) Memberikan adanya umpan balik kepada para karyawan yang berkaitan dengan kinerja yang mereka berikan dalam bekerja
  - e) Mengakomodasi tuntutan dari para bawahannya.
  - f) Mengambil suatu keputusan di dalam perusahaan
  - g) Membantu dalam pengelolaan dan mengevaluasi berkas- berkas kandidat karyawan
- 3) *Admin Finance*
- a) Membuat suatu laporan keuangan perusahaan
  - b) Mengelola pemasukan serta pengeluaran keuangan perusahaan
  - c) Mengurus dokumen berharga milik perusahaan

- d) Membuat arsip keuangan per tahun sebagai bahan evaluasi
  - e) Mengatur pemberian upah atau gaji dari para karyawan
  - f) Menganalisis keuangan perusahaan
  - g) Mengetahui besaran jumlah kredit yang dilakukan perusahaan dan membayar hutang serta beban perusahaan
  - h) Mencatat penerimaan pembayaran yang dilakukan oleh pelanggan
- 4) HRD
- a) Bertanggung jawab dalam hal mengelola, merekrut, dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM) di dalam perusahaan.
  - b) Mengatur sekaligus bertanggung jawab terkait hal perhitungan gaji, bonus, absensi, kontrak kerja dan tunjangan- tunjangan lainnya.
  - c) Melakukan evaluasi terhadap kinerja dari karyawan
  - d) Menganalisis suatu masalah dan menentukan solusi yang bijak dan tepat terhadap sumber daya manusia (SDM)
  - e) Merancang sistem HR yang efektif dan efisien
  - f) Melakukan promosi kepada karyawan yang berkompetensi
- 5) SPV ( Supervisor) Maintenance
- a) Melakukan manajemen mesin serta peralatan
  - b) Melakukan koordinasi kegiatan pemeliharaan kepada para bawahan untuk dilakukan pengecekan terhadap kondisi peralatan dan mesin untuk memastikan bahwa peralatan selalu dalam kondisi

baik, serta memenuhi persyaratan produksi pabrik.

- c) Menerima segala usulan perbaikan mesin- mesin
  - d) Melakukan pengawasan terhadap bahan, komponen, dan suku cadangan untuk memastikan persediaan tersedia dalam pemeliharaan dan perbaikan
  - e) Membuat suatu analisis, evaluasi, dan laporan pemeliharaan mesin produksi
  - f) Bertanggung jawab dalam hal mendevlop mesin ataupun alat agar lebih efektif dan efisien pada saat produksi
- 6) *Head Purchasing*
- a) Membuat daftar pembelian barang / jasa yang dibutuhkan perusahaan
  - b) Melakukan Analisa penawaran baik dari harga, fitur, serta servis
  - c) Membuat dokumen- dokumen pemesanan atau *purchase order* (PO)
  - d) Mengirim pesan PO kepada supplier atau vendor barang dan jasa
  - e) Meminta persetujuan pembelian kepada bagian keuangan perusahaan untuk anggaran
  - f) Memeriksa kualitas barang sesuai dengan kontrak suatu penjualan
- 7) SPV (supervisor) logistic
- a) Mengontrol sekaligus menargetkan cara kerja tim logistic
  - b) Melakukan pelacakan dan memastikan baha pengiriman atau eksekusi pengerjaan servis dapat berjalan dengan baik.

- c) Bertanggung jawab terhadap operasional gudang
  - d) Mengawasi dan mengkoordinasi pelaksanaan proses penerimaan, pengiriman, dan muat barang serta koordinasi tim logistik.
- 8) *Head Sales*
- a) Mengontrol tim penjualan
  - b) Menangani adanya keluhan konsumen
  - c) Membuat anggaran keuangan mengenai pengeluaran tim
  - d) Menentukan jadwal dilakukan promosi
  - e) Menerima adanya usulan- usulan mengenai promosi, mutasi, serta melakukan evaluasi
- 9) *Mekanik*
- a) Melakukan perbaikan pada mesin yang telah rusak
  - b) Melakukan perawatan pada bagian- bagian mesin, agar mesin tersebut tidak mengalami kerusakan baik itu kecil ataupun parah
  - c) Menguji hasil perbaikan yang telah dilakukan
  - d) Memberikan laporan kepada atasan terakit masalah yang tidak bisa diatasi
  - e) Menyusun data-data dan menyiapkan segala bagian mesin sebagai spare part untuk mengantisipasi bila terjadi masalah yang berulang.
- 10) *Marketing*
- a) Meriset informasi dan menganalisa tren pasar yang terbaru agar perusahaan dapat memasuki sasaran pasar yang tepat
  - b) Mempertimbangkan segala keputusan yang melibatkan bentuk

iklan produk, pengemasan, saluran media, dan branding

- c) Menjalin koordinasi yang baik dengan divisi produksi , penjualan dan pengiriman agar jumlah dan hasil produksi yang diterima oleh konsumen sesuai dengan *pre-order* yang dilakukan.
- d) Memeriksa kembali surat dokumentasi penjualan, baik yang keluar ataupun masuk ke perusahaan.

11) Sparepart Coordinator

- a) Memprediksikan mengenai kebutuhan spare part dimasa yang akan datang.
- b) Mencari spare part yang dibutuhkan oleh teknisi atau konsumen jika barang tersebut tidak tersedia didalam Gudang.
- c) Mencari supplier- supplier spare part dan melakukan jalinan Kerjasama.
- d) Membuat *Purchase Request Spare part* yang dibutuhkan kepada bagian *Purchasing*.

12) Office Boy

- a) Membersihkan perlengkapan kerja dikantor dan segala sesuatu dikantor
- b) Menyiapkan minuman untuk para karyawan.
- c) Membantu para karyawan jika dibutuhkan ( beli makanan, atau hal lainnya).

13) Security

- a) Menjaga dan mengatur keamanan dan ketertiban di lingkungan

perusahaan

b) Melindungi dan mengayomi para karyawan ditempat kerja

## 5. Produk yang dihasilkan

a) Valve



Gambar III. 2

b) Pump



Gambar III. 3

c) Level Gauge



Gambar III. 4

d) Flow meter



**Gambar III. 5**

e) Carbon Brush and Holder



**Gambar III. 6**

f) Impeller Fan



**Gambar III. 7**

g) Motor



**Gambar III. 8**

h) Gearbox



**Gambar III. 9**

i) Electrode Sensor



**Gambar III. 10**

## C. Jenis Data dan Sumber Data

### 1. Jenis Data

#### a. Data Primer

Data primer adalah data yang didapatkan khusus secara langsung oleh peneliti melalui subjek atau responden yang bersangkutan dengan dilakukan perhitungan sendiri dan pengukuran dalam bentuk kuesioner, wawancara, observasi, dan lainnya. Data primer yang dipakai dalam penelitian ini adalah dari sebaran kuesioner yang dibagikan kepada para karyawan PT. Sahabat Tunas Muda.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan secara tidak langsung oleh peneliti. Data sekunder yang dipakai dalam penelitian ini oleh peneliti adalah bersumber dari jurnal penelitian yang terkait dan buku-buku ilmiah yang berhubungan dengan variabel yang diteliti.

### 2. Sumber Data

#### a. Sumber Data Primer

Sumber data primer ini diperoleh secara langsung dari observasi yang dilakukan secara langsung pada sebuah objek penelitian di PT. Sahabat Tunas Muda dengan cara dilakukan wawancara face to face dan penyebaran kuesioner dengan para karyawan PT. Sahabat Tunas Muda

#### b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder yang digunakan peneliti dalam penelitian ini

adalah bersumber dari jurnal penelitian yang terkait, buku- buku ilmiah, dan sumber internet yang mendukung dan melengkapi dokumen ini yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono dalam (Eka Putra, 2021), menyatakan bahwa:

“Populasi adalah keseluruhan dari objek dan subjek suatu penelitian yang dijadikan sebagai sumber data yang mempunyai karakteristik khusus dalam suatu penelitian dan diambil kesimpulan serta dipelajari.”

Menurut Sugiyono dalam (Gunawan & Sutrisna, 2022) menyatakan bahwa:

“Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang berupa objek maupun subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik khusus yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya.”

Populasi yang digunakan di dalam penelitian ini adalah sebanyak 110 para karyawan PT. Sahabat Tunas Muda.

### **2. Sampel**

Menurut Sugiono dalam (Imron, 2019) menyatakan bahwa :

“Sampel adalah suatu bagian yang diperoleh dari jumlah dan karakteristik dari suatu populasi dan ukuran sampel yang pantas digunakan dalam penelitian ini yaitu antara 30 s/d 500.”

Sampel dalam penelitian ini diambil peneliti sebanyak 100 karyawan PT. Sahabat Tunas Muda.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan tahapan yang paling utama dilakukan di dalam suatu penelitian karena tujuan dilakukan suatu penelitian itu adalah untuk mendapatkan suatu data yang valid. Maka dari itu peneliti dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan kuesioner, wawancara, dan observasi serta gabungan dari ketiganya.

### 1. Data Primer

Menurut (Fauzi et al., 2018) buku yang berjudul Metodologi Penelitian Untuk Manajemen dan Akuntansi, Menyatakan bahwa :

“Data Primer adalah data yang mentah yang belum dilakukan pengolahan dan dikumpulkan secara khusus untuk suatu tujuan penelitian yang dilakukan peneliti.”

#### a) Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2019) dalam buku yang berjudul Metode Penelitian Pendidikan memaparkan bahwa :

“Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang meminta responden untuk menjawab suatu pertanyaan atau pernyataan tertulis yang dilampirkan oleh penulis.”

#### b) Wawancara

Menurut (Sahir, 2022) dalam buku yang berjudul

Metodologi Penelitian memaparkan bahwa :

“Wawancara adalah sekumpulan data yang terdiri dari tanya jawab yang diberikan peneliti kepada narasumber yang berisi informasi tentang masalah atau subjek yang sedang dilakukan penelitian.”

## c) Observasi

Menurut Sutrisno Hadi dalam (Sugiyono, 2019) buku yang berjudul Metode Penelitian Pendidikan memaparkan bahwa :

“Observasi adalah suatu proses yang kompleks yang tersusun dari banyaknya proses biologis dan psikologis dengan proses ingatan dan dan pengamatan.”

## 2. Data Sekunder

Menurut (Fauzi et al., 2018) buku yang berjudul Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Pendidikan, Menyatakan bahwa :

“Data Sekunder adalah data yang telah dilakukan pengolahan oleh pihak atau lembaga tertentu untuk tujuan tertentu yang kemudian dikumpulkan sebagai data penelitian yang relevan oleh si peneliti.”

## F. Operasional Variabel Penelitian

**Tabel III. 1**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kompetensi (X1)	1. Karakteristik kompetensi	1. Pengetahuan 2. Motif 3. Konsep diri 4. Ketrampilan	Ordinal
	2. Faktor kompetensi	5. Keyakinan dan nilai 6. Pengalaman 7. Karakteristik kepribadian 8. Motivasi 9. Kemampuan Intelektual 10. Budaya Organisasi	
Sumber : Pengaruh disiplin kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan			

pada PT. Sinar Sosro Medan (Sinaga et al., 2019) & Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hijau Lestari Raya Fibreboard Pematang Palas (Mulyasari et al., 2020)			
Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X2)	1. Faktor yang memotivasi individu	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pemimpin	Ordinal
	2. Faktor penentu disiplin kerja	3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Pengawasan Melekat 6. Sanksi Hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan	
	3. Ketaatan pada peraturan	9. Taat terhadap aturan waktu 10. Taat terhadap peraturan perusahaan	
Sumber :Manajemen Sumber Daya Manusia (Silaswara et al., 2021)			
Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X3)	1. Lingkungan kerja fisik	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak 6. Tempat yang layak 7. Aman 8. Orang-orang yang ada di lingkungan kerja	Ordinal
	2. Lingkungan kerja non fisik	9. Hubungan antar pegawai 10. Kemampuan bekerja	

Sumber : Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Kariyamin et al., 2020) & Meningkatkan Sumber Daya Manusia (Khaeruman et al., 2021)			
Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	1. Hasil Kerja	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja	Ordinal
	2. Perilaku Kerja	3. Efisiensi 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Tanggung jawab	
	3. Sifat Pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan	8. Kepemimpinan 9. Kejujuran 10. Kreativitas	
Sumber : Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam (Hartono & Siagian, 2020) & Meningkatkan Sumber Daya Manusia (Khaeruman et al., 2021)			

Sumber : Hasil Observasi

## G. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2018) buku yang berjudul Aplikasi Analisis

Multivariate Dengan Program Ibm Spss Edisi 9, Memaparkan bahwa:

“Uji validitas digunakan dalam suatu kuesioner untuk mengukur sah atau valid tidaknya. Suatu kuesioner dianggap valid jika pada suatu kuesioner pertanyaannya mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh suatu kuesioner tersebut.”

Dalam pengujian suatu Teknik validitas yaitu dengan menggunakan

korelasi *Bivariate Pearson* atau yang disebut *Korelasi Produk Moment*

*Pearson*. Rumusnya adalah :

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

Keterangan :

N = Banyaknya Subjek

X = Skor Item

Y = Skor Total

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi Item Total

Mengenai adanya keputusan uji validitas adalah, sebagai berikut :

1. Apabila nilai signifikan  $< 0,05$ , maka terdapat korelasi atau layak, namun apabila signifikansi  $> 0,05$ , maka tidak terdapat korelasi atau dikatakan tidak layak.
2. Apabila ditemukan tanda (\*) pada *pearson correlation* dalam SPSS, maka variabel yang dianalisis terjadi korelasi. Melainkan jika tidak ditemukan tanda (\*) pada *pearson correlation* dalam SPSS, maka variabel yang dianalisis tidak terjadi korelasi.
3. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya menunjukkan hasil yang valid, tetapi jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima sedangkan  $H_a$  ditolak artinya menunjukkan hasil yang tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018) buku yang berjudul Aplikasi Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 Edisi 9, Memaparkan bahwa :

“ Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang dimana merupakan indikator dari variabel- variabel. Dikatakan bahwa suatu kuesioner reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.”

Berikut adalah rumus Uji Reliabilitas yaitu :

$$r_n = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan :

$r_n$  = Reliabilitas  
 $k$  = Jumlah Butir Pertanyaan  
 $\sum \sigma b^2$  = Jumlah Varians Butir  
 $\sum \sigma t^2$  = Varians Total

Mengenai adanya keputusan Uji Reliabilitas, sebagai berikut :

1. Apabila koefisien Alpha > taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner dinyatakan terdapat reliabel.
2. Apabila koefisien Alpha < taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

**Tabel III. 2**  
**Standar Reliabilitas**

Reliabilitas	Kriteria
0.00 - 0.20	Sangat Tidak Reliable
0.21 - 0.40	Tidak Reliable
0.41- 0.60	Cukup Reliable
0.60 - 0.80	Reliable
0.81- 1.00	Reliable

Sumber : (Ghozali, 2018)

## H. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas Data

Menurut (Ghozali, 2018) buku yang berjudul Aplikasi Multivariate Dengan Program Ibm Spss Edisi 9, Memaparkan bahwa :

“Uji normalitas bertujuan untuk menguji atau mengukur apakah variabel pengganggu atau residual di dalam model regresi memiliki distribusi normal.”

Uji normalitas memakai Uji Statistik Non- Parametrik Kolmogorov – Smirnov (K – S), apabila memperlihatkan lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Apabila memperlihatkan lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Berikut adalah rumus Uji Normalitas Data yaitu :

$$X_h^2 = \frac{(f_o - fh)^2}{fh}$$

Keterangan :

$X_h^2$  = Nilai Chi Kuadrat Hitung

$f_o$  = Nilai Observasi

$f^h$  = Nilai Harapan didasarkan pada luas bidang kurva dikalikan (x) jumlah data obsevasi

### 2. Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2018, p. 107) buku yang berjudul Aplikasi Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 Edisi 9, Memaparkan bahwa:

“Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan bahwa adanya korelasi antar variabel bebas atau yang disebut variabel independen.”

Berikut adalah rumus Uji Multikolinieritas :

$$VIF_i = \frac{1}{1 - R_j^2}$$

Keterangan :

$VIF_i$  = Variance Inflation Factor

$R_j^2$  = Koefisien determinasi antara X1 dengan variabel bebas lainnya

$j$  = 1, 2, .....p

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) buku yang berjudul Aplikasi Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 Edisi 9, Memaparkan bahwa :

“Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengukur apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya di dalam model regresi. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya maka disebut dengan homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas.”

## I. Hipotesis Penelitian

### 1. Koefisien Korelasi

Menurut (Purnawijaya, 2019) memaparkan bahwa :

“Koefisien Korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat kekuatan antar variabel independen dengan variabel dependen. Melalui hasil

dari koefisien koelasi maka dapat diketahui apakah hubungan variabel independen dengan variabel dependen erat atau tidak.”

Berikut adalah rumus Koefisien Korelasi :

$$R_{y.X_1.X_2.X_3} = \sqrt{\frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 + (ryx_3)^2 - 2.(ryx_1).(ryx_2).(ryx_3).(rx_1x_2x_3)}{1 - (rx_1x_2x_3)^2}}$$

Keterangan :

y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Kompetensi

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja

X<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja

Dimana :

R<sub>y.X<sub>1</sub>.X<sub>2</sub>.X<sub>3</sub></sub> = Korelasi antara variabel X<sub>1</sub>X<sub>2</sub>X<sub>3</sub> secara bersama- sama dengan variabel Y

ryx<sub>1</sub> = Korelasi *Product Moment* antara X<sub>1</sub> dengan Y

ryx<sub>2</sub> = Korelasi *Product Moment* antara X<sub>2</sub> dengan Y

ryx<sub>3</sub> = Korelasi *Product Moment* antara X<sub>3</sub> dengan Y

R<sub>X<sub>1</sub>X<sub>2</sub>X<sub>3</sub></sub> = Korelasi *Product Moment* antara X<sub>1</sub>,X<sub>2</sub>,X<sub>3</sub>

Dapat diberi kesimpulan bahwa :

- Apabila R<sup>2</sup> = 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen.
- Apabila R<sup>2</sup> = 1, maka persentase sumbangan pengarug yang

diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen menunjukkan sempurna.

## 2. Regresi Linear Berganda

Menurut Suharyadi dan Purwanto dalam (Sinambela & Sinambela, 2020) buku yang berjudul Metodologi Penelitian Kuantitatif, Memaparkan bahwa :

“Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk bebas terhadap variabel terikat.”

Berikut rumus regresi linear berganda yaitu :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :

$Y$  = Kinerja Karyawan

$a$  = Konstanta

$X_1$  = Kompetensi

$X_2$  = Disiplin Kerja

$X_3$  = Lingkungan Kerja

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$  = Koefisien Regresi

## 3. Koefisien Determinasi

Menurut (Ghozali, 2018) buku yang berjudul Aplikasi Multivariate

Dengan Program Ibm Spss 25 Edisi 9, Memaparkan bahwa :

“Koefisien determinasi  $R^2$  pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel terikat.”

Berikut adalah rumus Koefisien Determinasi sebagai berikut :

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

Keterangan :

$Kd$  = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Koefisien Korelasi

#### 4. Uji T

Menurut (Ghozali, 2018) buku yang berjudul Aplikasi Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 Edisi 9, Memaparkan bahwa :

“Uji Stastistik T pada umumnya untuk menunjukkan seberapa jauh atau besar pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individu dalam menjelaskan variasi variabel dependen.”

Berikut adalah rumus Uji T, yaitu sebagai berikut :

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

Keterangan :

$r$  = Korelasi Parsial

$n$  = Jumlah Sampel

$t = t_{hitung}$  yang kemudian dibandingkan dengan  $t_{tabel}$

Dasar pengambilan keputusan pengujian :

- a) Apabila nilai sig < 0,05 maka  $H_a$  diterima dan suatu variabel independen secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Apabila nilai sig > 0,05 maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, maka suatu variabel independen secara individu tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

## 5. Uji F

Menurut (Ghozali, 2018) buku yang berjudul Aplikasi Multivariate Dengan Program Ibm Spss Edisi 9, Memaparkan bahwa :

“Uji F menguji *joint hipotesia* bahwa  $b_1$ ,  $b_2$ , dan  $b_3$  secara bersama sama sama dengan nol.”

Berikut adalah rumus Uji F, sebagai berikut :

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

Keterangan :

R = Koefisien Korelasi Ganda

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Anggota Sampel

Untuk dilakukan suatu pengujian maka dapat dilakukan dengan membandingkan besarnya nilai F penelitian dengan nilai F pada tabel

dengan cara :

1. Menghitung F penelitian yang didapatkan melalui kolom F pada tabel anova yang diperoleh dari output program SPSS Versi 25
2. Menghitung nilai F tabel dengan taraf signifikansi tertentu
3. Menggunakan kriteria hipotesis sebagai berikut :
  - a. Jika  $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
  - b. Jika  $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
4. Mengambil keputusan apakah  $H_0$  atau  $H_a$  diterima.

