

**KOMPETENSI KERJA, DISIPLIN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PT. BINTANG INDOKARYA GEMILANG DI BREBES**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Manajemen**



**Oleh:**

**IRFAN SEPTIAWAN**

**NIM. 200111049**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON  
2024**

**KOMPETENSI KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**DI PT. BINTANG INDOKARYA GEMILANG**

Oleh:

Irfan Septiawan

200111049

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bintang Indokarya Gemilang (2) Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bintang Indokarya Gemilang (3) Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner Sampel pada penelitian ini berjumlah 100 karyawan di PT. Bintang Indokarya Gemilang, Dengan menggunakan metode spss. Uji Hipotesis dan analisis data menggunakan regresi linear berganda

Hasil Kompetensi kerja dan disiplin kerja merupakan aspek penting terwujudnya Kinerja karyawan pada PT. Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes.kompetensi dan disiplin kerja saling memperkuat pengaruh positifnya terhadap kinerja karyawan. Individu yang memiliki disiplin kinerja tinggi lebih mudah untuk membangun dan memelihara perusahaan di tempat kerja. Sebaliknya, memiliki teman di tempat kerja dapat membantu individu untuk mengembangkan dan menerapkan keterampilan kinerja mereka. Berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai RSquare (R<sup>2</sup>) sebesar 0,571. Nilai tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel kompetensi kinerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah sebanyak 57,1%. Adapun sisanya yakni sebesar 42,9% bisa dipengaruhi oleh faktor lain.

Selain itu, hasil Uji F (simultan) juga membuktikan bahwa kompetensi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung sebesar 55,163 > Ftabel sebesar 2,713 dengan membandingkan nilai Fhitung > Ftabel, Demikian juga dari hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai Sig dengan taraf signifikansi: sig a= 0,000 < 0,05, maka dapat diketahui bahwa H3 variabel bebas kompetensi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes.

**Kata Kunci:** *Kompetensi kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

# **WORK COMPETENCE, WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE Di PT. BINTANG INDOKARYA GEMILANG**

By:

Irfan Septiawan

200111049

## **ABSTRACT**

*This research aims to determine: (1) Work Competence on Employee Performance at PT. Bintang Indokarya Gemilang (2) Work Discipline on Employee Performance at PT. Bintang Indokarya Gemilang (3) Work Competency and Work Discipline jointly influence the performance of PT employees. Bintang Indokarya Gemilang*

*This research is quantitative research with data collection using a quantitative approach. Data collection used a questionnaire. The sample in this study consisted of 100 employees at PT. Bintang Indokarya Gemilang, using the SPSS method. Hypothesis testing and data analysis using multiple linear regression*

*Results Work competency and work discipline are important aspects of realizing employee performance at PT. Bintang Indokarya Gemilang Brebes Regency. Competence and work discipline mutually reinforce their positive influence on employee performance. Individuals who have high performance discipline find it easier to build and maintain a company in the workplace. Conversely, having friends at work can help individuals to develop and apply their performance skills. Based on the results of the coefficient of determination, an RSquare (R<sup>2</sup>) value of 0.571 was obtained. This value shows that the influence of the performance competency and work discipline variables together on employee performance is 57.1%. The remaining 42.9% can be influenced by other factors.*

*Apart from that, the results of the F Test (simultaneous) also prove that work competency and work discipline together affect employee performance with an Fcount value of 55.163 > Ftable of 2.713 by comparing the Fcount > Ftable value. Likewise, the results obtained from comparing the Sig values with a significance level: sig a= 0.000 < 0.05, it can be seen that H3 the independent variables work competence and work discipline have a significant positive influence on employee performance at PT. Bintang Indokarya Gemilang, Brebes Regency.*

**Keywords:** Work Competence, Work Discipline on Employee Performance Di PT. Bintang Indokarya Gemilan

**Lampiran 1: Persetujuan Sidang Skripsi**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

**KOMPETENSI KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

( Studi Kasus Pada Karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang Brebes )

**IRFAN SEPTIAWAN**

**200111049**

Disetujui dan disahkan oleh :

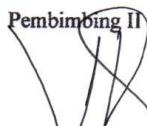
Pembimbing I



**Dr. Asep Gunawan, M.Si.**

NIDN. 0008086601

Pembimbing II

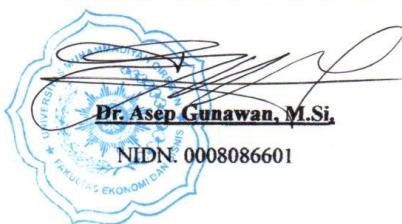


**Dr. Ali Mugavat, M.M.**

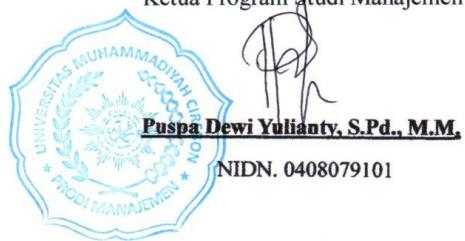
NIDN. 8845770018

**Mengetahui**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Ketua Program Studi Manajemen



**Lampiran II: Pengesahan Sidang Skripsi**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**KOMPETENSI KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

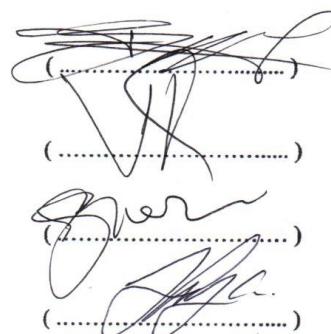
( Studi Kasus Pada Karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang Brebes )

**IRFAN SEPTIAWAN**

**200111049**

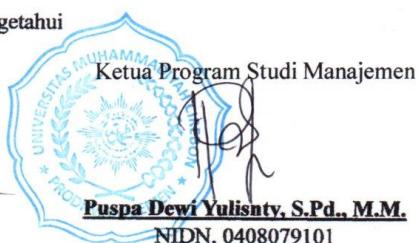
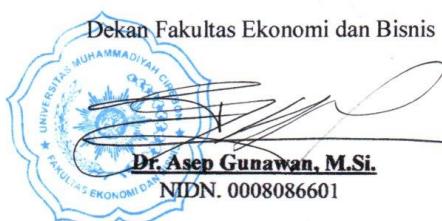
Telah dipertahankan oleh Tim Pengaji

1. **Dr. Asep Gunawan, M.Si.**  
NIDN. 0008086601
2. **Dr. Ali Mugayat, M.M.**  
NIDN. 8845770018
3. **Sahara S. Ag, S.E., M.Si.**  
NIDN. 0426067301
4. **Khalifah Nurjannah S.E., M.B.A.**  
NIDN. 0427059701



**Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Cirebon**

Mengetahui





## KATA PENGANTAR

*Assalamu'allaikum Wr.Wb.*

Puji syukur dipanjangkan kepada Allah SWT, Sang Maha Pencipta dan Pengatur Alam Semesta yang telah memberikan taufiq dan hidayah-Nya, rahmat dan maghfirah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada baginda nabi besar kita Rasulullah Muhammad SAW. Penyusunan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen. Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena didalamnya masih terdapat kekurangan-kekurangan. Hal ini dikarenakan keterbatasan yang dimiliki oleh penulis baik dalam segi kemampuan, pengetahuan serta pengalaman penulis.

Oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun agar dalam penyusunan karya tulis selanjutnya dapat menjadi lebih baik. Proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak baik moril maupun materil, terutama kepada Bapak Dr. Asep Gunawan M.Si Dosen Pembimbing 1 dan Dr. Ali Mugayat S.E., M.M Dosen Pembimbing 2 yang dengan sabar, dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta memberikan bimbingan, motivasi, arahan, dan saran-saran yang sangat berharga kepada penulis selama menyusun skripsi ini

Cirebon, 24 AGUSTUS 2024

Irfan Septiawan

NIM.200111049

## **DAFTAR ISI**

**PENGESAHAN**

**PERNYATAAN**

**ABSTRAK**

**KATA PENGANTAR**

**KATA PENGANTAR**

**BAB 1 PENDAHULUAN**

<b>1.1</b> Latar Belakang .....	6
<b>1.2</b> Identifikasi Masalah .....	14
<b>1.3</b> Batasan Masalah .....	14
<b>1.4</b> Rumusan Masalah .....	14
<b>1.5</b> Tujuan Penelitian .....	15
<b>1.6</b> Manfaat Penelitian .....	15

**BAB II LANDASAN TEORI**

<b>2.1</b> Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	17
<b>2.2</b> Uraian Teori .....	17
2.2.1 Penegrtian Kinerja .....	22
a. Penegrtian Kineerja .....	22
b. Indikator Pengukuran Kinerja .....	23
2.2.2 Pengertian Kompetensi .....	23
a. Pengertian Kompetensi .....	23

b. Indikator Kompetensi Kerja .....	24
c. Faktor-faktor Kompetensi Kerja .....	25
2.2.3 Pengertian Disiplin .....	24
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	24
b. Indikator Disiplin Kerja .....	25
c. Faktor-faktor Disiplin Kerja .....	25
<b>2.3 Kerangka Berfikir .....</b>	<b>28</b>

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

<b>3.1 Metode Penelitian .....</b>	<b>30</b>
<b>3.2 Definisi Operasional Variabel .....</b>	<b>30</b>
<b>3.3 Populasi dan Sampel .....</b>	<b>32</b>
3.3.1.Populasi .....	32
3.3.2. Sampel .....	30
<b>3.4 Waktu dan Tempat Penelitian .....</b>	<b>33</b>
<b>3.5 Teknik Pengumpulan Data .....</b>	<b>33</b>
3.5.1. Uji Deskriptif .....	34
3.5.2.Uji Validitas dan Uji Reabilitas .....	34
3.5.3. Uji Regresi Linear Berganda.....	35

### **BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL**

4.1.1. Karakteristik Responden .....	37
4.1.2.Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	37
4.1.3.Karakteristi Jenis Kelamin.....	37
4.1.4.Karakteristi Responden Bekerja.....	38

4.1.5.Karakteristik Responden Departmen .....	39
4.2 Hasil Penelitian .....	41
4.2.1. Deskriptif Variabel .....	41
4.2.2. Validitas Dan Realibitas .....	43
4.2.3. Uji Regresi Linear Berganda .....	45
4.2.4. Analisis Koefisien Determinasi .....	46
4.2.5. Uji Hipotesis .....	46
1. Uji T .....	46
2. Uji F .....	47
4.3 Pembahasan .....	49

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan.....	54
5.2 Saran .....	54
5.2.1. Saran Praktis .....	55
5.2.2. Saran Peneliti .....	55

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

LaMPIRAN KUESIONER

LAMPIRAN TABULASI DATA

LAMPIRAN FORMULIR REVISI SUP

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

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

Sejarah singkat Pada tahun 1968, ketika pemerintah Indonesia mengumumkan insentif pajak baru bagi produsen lokal, Mr Lucas Sasmito menyadari kesempatan akan kehadirannya di dunia industri. Ia mendirikan PT Pan Asia Rubber memproduksi spons karet dan sandal. Merek sandal “Lily” cepat menjadi nama barang yang dipegang di Indonesia. Pada tahun 1979 perusahaan yang sekarang disebut PT Panarub Industry telah diversifikasi ke sepatu olahraga. Berkat fokus yang kuat pada kualitas, PT Panarub Industry berhasil mengekspor produknya ke pasar negara maju seperti Eropa dan Amerika Serikat. Pada tahun 1988 Panarub membentuk kemitraan bisnis dengan merek Adidas. Hal ini merupakan tonggak utama bagi perusahaan dan segera didirikan itu kompetensi di bidang manufaktur barang mewah, dan sepatu sepak bola yang berkualitas. Akibatnya, Panarub ditunjuk sebagai Football Centre khusus untuk merek Adidas.

PT Indokarya Gemilang berdiri sejak Februari 2015 karyawan. PT Indokarya Gemilang yang beralamatkan di Jalan Cendrawasih No.06 KM 20 Desa Tengguli, Kec. Tanjung, Kab. Brebes, Jawa Tengah. Saat ini PT Indokarya Gemilang hanya memproduksi sepatu Adidas. Kepala HRD menjelaskan beberapa hal yang pernah disampaikan oleh karyawan terkait dengan pekerjaan mereka. Beberapa hal tersebut adalah terjadinya miss komunikasi antara bawahan dengan atasan dalam pemberian perintah kerja dan karyawan yang menyampaikan keluhan terhadap kondisi lingkungan kerja untuk dilakukan perbaikan dan pengadaan. Kepala HRD juga menyampaikan alasan-alasan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Alasan yang melatarbelakangi mereka untuk

meninggalkan perusahaan antara lain adalah ingin membuka usaha mandiri (entrepreneur) dengan harapan ingin mendapat penghasilan yang lebih, mencari pekerjaan di tempat kerja yang lain, dan urusan keluarga yang menjadi prioritas. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang rendah sehingga berdampak pada keinginan untuk berpindah/keluar dari perusahaan. Berdasarkan uraian di atas peneliti merasa tertarik untuk meneliti dengan judul KOMPETENSI KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINTANG INDOKARYA GEMILANG

Sumber daya manusia berperan sebagai faktor yang dibutuhkan untuk menjalankan organisasi, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Sumber daya yang dimiliki organisasi maupun lembaga tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Setiap organisasi maupun lembaga membutuhkan pegawai yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggi karena menurut Wijono (2015) kinerja merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Ketersediaan SDM (sumber daya manusia) yang dimiliki tidak hanya dibiarkan begitu saja, namun perlu terus ada usaha untuk meningkatkan kualitasnya. Dengan meningkatkan kualitas SDM diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan ditempat bekerja (Handoko, 2012; Septiadi dkk., 2020; Saputri dkk., 2021). Setiap organisasi atau lembaga selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi maupun lembaga terkait. Salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam mendukung kinerja pegawai adalah beban kerja. Kinerja pegawai dengan beban kerja yang saling

berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada pegawainya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar bersaing dan mampu berkontribusi dalam bekerja di tempat kerja di perusahaan agar bisa bersaing Kinerja pegawai dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan lembaga yang efektif dan efisien. Jika banyak pegawai yang nyaman berkerja maka dia akan memberikan seluruh kemampuannya untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal sehingga dapat berpengaruh besar pada lembaga dengan adanya peningkatan kinerja, kualitas, dan lembaga semakin bagus (Sianturi dkk., 2021; Erlangga, 2021; Sari dkk., 2020).

Pegawai dan beban kerja keduanya sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Bahkan beban kerja yang diperoleh pegawai berpengaruh pada kinerjanya (Shah, et al., 2015; Asamani & Amertil, 2015; dan Smith & Smith, 2017). Pengaruh pada beban kerja terhadap kinerja, karena bekerja dalam sebuah perusahaan, pegawai harus taat pada peraturan yang dibuat oleh perusahaan dan harus sesuai dengan standard-standard yang telah ditentukan, tapi tidak menutup kemungkinan pada prakteknya lembaga juga dapat lebih memerhatikan keadaan pegawai serta kinerja yang dimilikinya sehingga tujuan perusahaan yang seharusnya dicapai dapat dengan mudah terlaksanakan. Intinya perusahaan hanya akan melihat hasil dari peraturan yang telah dibuatnya jarang sekali melihat proses yang terjadi didalamnya. Untuk itu, perusahaan harus memiliki cara tersendiri dalam mencapai tujuan yang ditentukan dengan lebih meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai yang ada didalamnya sehingga tercipta satu kesatuan dan memiliki tujuan yang sama yaitu mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien sesuai dengan standard yang ditetapkan.

Kinerja pegawai yang baik sangat dibutuhkan apalagi untuk perusahaan yang sedang memperoleh permintaan pasar yang tinggi akan suatu produk. Hal ini membuat perusahaan harus melakukan berbagai cara untuk memenuhi tuntutan tersebut. karena semakin banyak penjualan produk maka hasil atau untung yang didapatkan tentunya juga semakin banyak maka tak jarang perusahaan jam operasi diluar jam kerja normal. Bahkan tidak jarang ditemukan perusahaan yang

Beroperasi penuh demi memenuhi target produksi dan permintaan pasar yang tinggi. Tuntutan efisiensi dan demi meminimalkan *cost* maka perusahaan harus bijak dalam mengelola sumber daya manusia yang ada, semakin tingginya tuntutan gaji karyawan membuat perusahaan harus meminimalkan jumlah pekerja yang digunakan.

Sistem kerja secara shift menjadi salah satu cara yang paling sesuai diterapkan perusahaan yang menjalankan produksinya secara penuh selama 24 jam *non – stop*. Cara ini dilakukan karena perusahaan diuntungkan dengan tetap dapat menjalankan produksinya secara penuh dan dapat meminimalkan jumlah pekerja yang dipakai. Cara ini memang menguntungkan bagi perusahaan tetapi juga mempunyai dampak yang tidak baik bagi pekerja yang terlibat di dalam sistem kerja shift, karena sistem kerja shift dapat menimbulkan beban kerja, kelelahan serta menurunnya kinerja pada pegawai. Hal ini disebabkan karena didalam sistem kerja secara shift pekerja dituntut harus bisa beradaptasi dengan pembagian waktu kerja secara rotasi pagi, siang dan malam, jam kerja yang tidak teratur serta waktu kerja yang Panjang (Abid & Barech, 2017; Arianto & Puspita, 2019; dan Supomo (2014).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja. Pada konteks bisnis yang sangat kompetitif saat ini, kinerja karyawan menjadi faktor kunci untuk mencapai keberhasilan organisasi. Untuk mencapai kinerja yang baik, karyawan harus memiliki kompetensi yang memadai dan diberi pelatihan yang baik oleh manajemen perusahaan

(Arifin et al., 2019). Perusahaan harus dapat menghasilkan produk atau layanan berkualitas tinggi dengan biaya yang efektif agar dapat bersaing di pasar global. Untuk mencapai tujuan ini, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi dan keterampilan yang sesuai dengan tugas mereka.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Ataunur & Ariyanto, 2016) yang dilakukan di PT Adaro Energy Tbk menyatakan bahwa kompetensi dan pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, penelitian tersebut menunjukkan hasil yang sama dengan pelatihan yang dilakukan (Sumbogo & Diposumarto, 2017) yang dilakukan di PT SWC dengan menunjukkan hasil bahwa kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif, signifikan, dan cukup kuat, terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Aditya et al., 2015) mengenai Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang) menunjukkan hasil bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan, begitupula penelitian yang dilakukan oleh (Pramularso, 2018) tentang Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta yang menunjukkan hasil bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu bahwa peran dari kompetensi dan pelatihan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang memadai akan mampu melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka dengan lebih baik. Namun, meskipun pentingnya pengembangan kompetensi dan pelatihan karyawan, masih banyak perusahaan yang belum memberikan perhatian yang cukup terhadap hal ini. Banyak karyawan

yang merasa kurang terlatih dan kurang kompeten dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja mereka dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan kontribusi positif pada pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang cukup terhadap pengembangan kompetensi dan pelatihan karyawan agar mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi karyawan, sehingga mereka mampu melakukan tugas-tugas pekerjaan mereka dengan lebih baik.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka kompetensi dan pelatihan memiliki peranan penting terhadap kinerja, kompetensi dan pelatihan akan sangat membantu kinerja karyawan di PT Dwipindo Karyo Mandiri. PT Dwipindo Karyo Mandiri adalah perusahaan Perseroan Terbatas (PT) milik perseorangan yang bergerak di bidang kontruksi property dan arsitektural yang berdiri pada tahun 2005. PT Dwipindo Karyo Mandiri selalu berusaha menjadi perusahaan yang dapat memenuhi keinginan masyarakat dengan berinovasi mengikuti perkembangan desain yang sedang trend saat ini agar mampu mengembangkan hasil desain yang baik dan mampu memberikan kepuasan kepada klien dengan memberikan hasil yang baik tanpa mengurangi gambaran yang sudah di buat oleh bagian engineering (arsitek).

Oleh karena itu, penelitian tentang pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di PT Dwipindo Karyo Mandiri bertujuan untuk menganalisis dan memberikan wawasan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Kompetensi adalah kepribadian yang dimiliki seseorang berdasarkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakter penunjang lainnya yang digunakan sebagai alat pencapaian kinerjanya dan dalam menghadapi bentuk persaingan (Bairizki, 2020). Karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Menurut Hutapeia dan Thoha dalam (Adam et al., 2021) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kompetensi sangat penting dalam dunia kerja karena dapat menentukan kinerja seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kompetensi seiring kali digunakan sebagai dasar dalam melakukan penilaian kinerja karyawan, pengembangan karir, dan pelatihan karyawan. Dalam era globalisasi ini, perusahaan harus menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas, untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebab sumber daya manusia merupakan peran penting dalam kegiatan perusahaan untuk terwujudnya kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila didukung dengan adanya pelatihan kerja, disiplin kerja pada perusahaan (Siregar et.al, 2019).

Kinerja pada dasarnya juga adalah suatu yang berikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan (Farisi et.al, 2020).

Pelatihan kerja merupakan proses perubahan secara sistematis perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi selain itu pelatihan juga terkait dengan keahlian dan kemampuan karyawan melaksanakan pekerjaannya (Abadi dan perkasa, 2020).

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dan setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan Kinerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tindakan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi (Ekhsan, 2019).

peneliti terkait terdahulu tentang kinerja oleh ada penelitian sebelumnya oleh Jumawan & Mora (Jumawan & Mora, 2018) menunjukan pelatihan berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Tetapi, penelitian oleh Ningsi, dkk. (Ningsi,dkk., 2016) menunjukan pelatihan kerja berpengaruh positif tidak signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya mengenai penilaian kinerja oleh Ulfa & Kasmiruddin (Ulfa & Zulfia, 2018) menunjukan penilaian kinerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Tetapi dalam penelitian oleh Agustin (Agustin, 2019) menunjukan penilaian kinerja berpengaruh positif tidak signifikan pada kinerja karyawan.Penelitian ini mengacu pada variabel pelatihan kerja, motivasi karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta bersama objek peneliti sebelumnya. Dari uraian latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “pengaruh pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Iiong indotasa BOGOR”.

Menurut (Sinambela 2018) menerangkan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa elemen, yaitu: Kehadiran,yang menjadi acuan mendasar untuk menilai kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa datang terlambat dalam bekerja; berikutnya Ketaatan pada Peraturan Kerja, karyawan yang taat aturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkanoleh perusahaan; yang ketiga adalah Ketaatan pada Standar Kerja, hal ini dapat.

Sejarah singkat Pada tahun 1968, ketika pemerintah Indonesia mengumumkan insentif pajak baru bagi produsen lokal, Mr Lucas Sasmito menyadari kesempatan akan kehadirannya di dunia industri. Ia mendirikan PT Pan Asia Rubber memproduksi spons karet dan sandal. Merek sandal “Lily” cepat menjadi nama barang yang dipegang di Indonesia. Pada tahun 1979 perusahaan yang sekarang disebut PT Panarub Industry telah diversifikasi ke sepatu olahraga. Berkat fokus yang kuat pada kualitas, PT Panarub Industry berhasil mengekspor produknya ke pasar negara maju seperti Eropa dan Amerika Serikat. Pada tahun 1988 Panarub membentuk kemitraan bisnis dengan merek Adidas. Hal ini merupakan tonggak utama bagi perusahaan dan segera didirikan itu kompetensi di bidang manufaktur barang mewah, dan sepatu sepak bola yang berkualitas. Akibatnya, Panarub ditunjuk sebagai Football Centre khusus untuk merek Adidas.

PT Indokarya Gemilang berdiri sejak Februari 2015 karyawan. PT Indokarya Gemilang yang beralamatkan di Jalan Cendrawasih No.06 KM 20 Desa Tengguli, Kec. Tanjung, Kab. Brebes, Jawa Tengah. Saat ini PT Indokarya Gemilang hanya memproduksi sepatu Adidas. Kepala HRD menjelaskan beberapa hal yang pernah disampaikan oleh karyawan terkait dengan pekerjaan mereka. Beberapa hal tersebut adalah terjadinya miss komunikasi antara bawahan dengan atasan dalam pemberian perintah kerja dan karyawan yang menyampaikan keluhan terhadap kondisi lingkungan kerja untuk dilakukan perbaikan dan pengadaan. Kepala HRD juga menyampaikan

alasan-alasan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Alasan yang melatarbelakangi mereka untuk meninggalkan perusahaan antara lain adalah ingin membuka usaha mandiri (entrepreneur) dengan harapan ingin mendapat penghasilan yang lebih, mencari pekerjaan di tempat kerja yang lain, dan urusan keluarga yang menjadi prioritas. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang rendah sehingga berdampak pada keinginan untuk berpindah/keluar dari perusahaan. Berdasarkan uraian di atas peneliti merasa tertarik untuk meneliti dengan judul **KOMPETENSI KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINTANG INDOKARYA GEMILANG**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

1. Tingkat Penurunan kinerja karyawan yang cukup tinggi.
2. Kompetensi kerja karyawan yang cenderung rendah.
3. Penurunan Disiplin kerja hasil produksi dari tahun ke tahun mengindikasikan komitmen organisasi rendah.

## **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka penelitian membatasi masalah sebagai berikut :

1. Peneliti membatasi objek penelitian pada PT. Bintang Indokarya Gemilang
2. Peneliti membatasi periode penelitian yaitu pada tahun 2024
3. Peneliti terfokus pada Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

## **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas,maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah Kompetensi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.

Bintang Indokarya Gemilang ?

2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT.

Bintang Indokarya Gemilang ?

3. Apakah kompetensi kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang ?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas,maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang

2 Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang

3.Untuk mengetahui apakah pengaruh Kompetensi kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai kompetensi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi di PT. Bintang Indokarya Gemilang.

b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai kompetensi kerja,disiplin kerja dan kinerja karyawan manajemen pada umumnya dan manajemen SDM pada PT. Bintang Indokarya Gemilang.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

### a. Pihak Perusahaan

Memberikan motivasi bagi PT. Bintang Indokarya Gemilang dalam melaksanakan kebijakan yang berkaitan dengan kompetensi kerja,disiplin kerja tehadap kinerja karyawan.

### b. Peneliti

Hasil dari peneliti ini merupakan usaha untuk menerapkan pengetahuan teoritis yang didapat selama perkuliahan dan mempraktekkan ssecara langsung ke dunia usaha yang sebenarnya.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### **2.1. Tinjauan Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Objek Peneliti	Variabel Peneliti	Hasil Peneliti
1.	Abdul Rahman Nulhakim <sup>1</sup> , Sudarijati <sup>2</sup> , Palahudin	Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Divisi Produksi PT. XYZ Tbk Bogor	Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sujarweni (2015), analisis deskriptif merupakan pengolahan data yang bertujuan untuk mendeskripsikan menurut Sugiyono (2017),	Hasil peneltian bahwa menunjukan variabel kompetensi (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (Z) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki korelasi yang kuat dan langsung, karena berada pada objek yang di teliti
2	Reza Ramadhani <sup>1*</sup> , Khusnul Fikri <sup>2</sup> , Rian Rahmat	Pengaruh Kompensasi Pengembangan Karir Dan Kompetesnsi Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Garuda	Didalam perusahaan PT. Garuda Ekspress Nusantara ini sering terjadi pergantian karyawan dikarenakan tingkat turnover intention yang dari tahun ke tahun meningkat dimana	Pengembangan Karir (X2), Variabel Kompetensi (X3), variabel Turnover Intention (Y).

		Ekspress Nusantara Pekanbaru	disebabkan oleh beberapa masalah yang terjadi seperti karyawan merasa tidak ada perkembangan dengan karir maupun kompensasi yang mereka terima selama bergabung di perusahaan tidak sesuai sehingga karyawan juga merasa tidak dapat meningkatkan ilmu dan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kualitas yang mereka punya. Karyawan tersebut terdiri dari General manager, staff.	
3	Bogi Anggra Pamungkas 1, Parmin2	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan	Berdasarkan analisis untuk variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan

		<p>Telcon Utama Gombong Kebumen</p> <p>Tri Telcon Utama Gombong Kebumen.</p> <p>Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah Analisis pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Tri Telcon Utama Gombong Kebumen, dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara parsial maupun simultan.</p>	<p>insentif terhadap kinerja karyawan PT.</p> <p>signifikan terhadap Kinerja.</p>
	Sopiyah Safitria , Siti Annisa Wahdiniawatib	<p>Pengaruh Pelatihan Kerja ,Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Liong Indotasa Bogor</p>	<p>Penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling. Teknik simple random sampling merupakan teknik penarikan sampel secara acak pada populasi.</p> <p>disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki discriminant validity yang baik, dimana pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada</p>

			<p>Penelitian ini merupakan jenis data ordinal sehingga menggunakan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS) merupakan sebuah metode untuk mengkonstruksi model – model yang dapat diramalkan ketika faktor – faktor terlalu banyak</p>	<p>indikator blok lainnya. Discriminant Validity juga dapat diketahui melalui hasil pengujian pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
5	Kartika Dwi Arisanti; Ariadi Santoso; Siti Wahyun	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk	untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero).	. Motivasi kerja (X1) Indikatornya adalah : – Fisiologis – Keamanan – Sosial – Penghargaan – Aktualisasi (Robbins:2008) b. Disiplin kerja (X2) Indikatornya adalah : – Taat terhadap aturan waktu – Taat terhadap peraturan perusahaan – Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan – Taat

				terhadap peraturan lainnya (Singodimejo dalam Sutrisno, 2016:94) Variabel terikat (dependent) yaitu variabel Kinerja Karyawan (Y). Indikatornya adalah : – Pemahaman Pekerjaan/kompetensi – Kuantitas/kualitas kerja –
6	Indah Silvia Sari <sup>1</sup> , Liliis Lisnawati <sup>2</sup> , Mellysa Padma Paramita <sup>3</sup>	Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Untuk mengetahui hubungan variabel terikat dengan variabel bebas serta mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara maupun secara bersama-sama digunakan analisis	X1 : Kompensasi X2 : Disiplin Kerja X3 : Motivasi Kerja $\epsilon_i$ : Variabel penganggu Agar regresi linier berganda memiliki interpretasi yang baik, terlebih dahulu harus dipenuhi asumsi klasik dari regresi

## **2.2 Uraian Teori**

### **2.2.1 Kinerja Karyawan**

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

Menurut (Ramdhani, 2011:18), kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja karyawan juga dapat diartikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya(Mangkunegara, 2014).

Dari dua pengertian kinerja tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian seseorang atau suatu kelompok dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

#### **b. Indikator pengukuran kinerja menurut (Ramdhani, 2011:27) yaitu:**

1. Pemahaman Pekerjaan/Kompetensi
2. Kuantitas/Kualitas Kerja
3. Perencanaan/Organisasi
4. Komitmen/Inisiatif
5. Penyelesaian Masalah/Kreatifitas
6. Kerjasama dan Kerja Tim
7. Kemampuan berhubungan dengan orang lain
8. Komunikasi (lisan dan tulisan)

#### **2.2.2.Kompetensi Kerja**

### **a. Pengertian Kompetensi**

Kompetensi adalah kepribadian yang dimiliki seseorang berdasarkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakter penunjang lainnya yang digunakan sebagai alat pencapaian kinerjanya dan dalam menghadapi bentuk persaingan (Bairizki, 2020). Karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Meinurut Hutapeia dan Thoha dalam (Adam eit al., 2021) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompetensi sangat penting dalam dunia kerja karena dapat menentukan kinerja seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kompetensi sering kali digunakan sebagai dasar dalam melakukan penilaian kinerja karyawan, pengembangan karir, dan pelatihan karyawan.

Menurut Edison (2016), kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (knowledge), keahlian (skill) dan sikap (attitude). Menurut Edison (2016), kompetensi dapat diukur menggunakan indikator seperti: pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude).

### **b. Indikator Kompetensi Kerja**

Menurut Rivai (2016) Kompetensi merupakan bentuk karakteristik yang menjadi dasar dari individu yang berhubungan dengan efektivitas kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi lazimnya diartikan sebagai keterampilan, kecakapan, kemampuan yang dari kata dasarnya adalah kompeten yang berarti cakap, mahir, bisa dan terampil. Sedangkan menurut Sinambela (2017) Hard skil merupakan hal dasar yang membantu seorang pekerja untuk

mengembangkan pengetahuan secara cermat dalam suatu bidang. Adapun indikator yang dimiliki Kompetensi (Hard Skill) antara lain:

(1) Pengetahuan (knowledge) adalah penggunaan informasi dan data secara penuh yang dilengkapi dengan potensi ketrampilan,kompetensi, ide, intuisi, komitmen, dan motivasi orang-orang yang terlibat.Pandangan holistic menganggap pengetahuan terdapat di dalam berbagai ide,keputusan, talenta, akar penyebab, hubungan, perspektif, dan konsep.Pengetahuan disimpan di dalam otak individu atau di-encode (diubah dalam bentuk kode) di dalam proses, dokumen, produk, fasilitas, dan systemorganisasi. Pengetahuan adalah tindakan, inovasi terfokus, keahlian, keahlianyang dikumpulkan menjadi satu, hubungan, dan aliansi khusus.

(2) Pemahaman (understanding) pemahaman adalah merupakan kemampuan seseorang untuk dapat mengerti atau menafsirkan sesuatu. Seseorang dapat dikatakan paham apabila dapat memberikan penjelasan dari informasi yang di dapat secara rinci dengan menggunakan kata-katanya sendiri sesuai dengan konsep yang ada

(3) Kemampuan (skill) Skill adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu tindakan atau aktivitas. Ini bisa didapat baik melalui pengalaman, pelatihan, atau pembiasaan. Skill dapat dikembangkan melalui latihan rutin dan dapat terhubung dengan pengetahuan, kreativitas, dan ide dalam menjalankan tugas atau pekerjaan.

(4) Sikap (attitude) adalah sikap dan perilaku yang Anda tunjukan sehari-hari. Cara berbicara, bertindak, memperlakukan orang lain, semua itu adalah cerminan dari apa yang Anda pikirkan. Percaya tidak percaya, attitude Anda dapat memengaruhi kesuksesan Anda ke depannya

(5) Minat (interest). adalah sikap dan perilaku yang Anda tunjukan sehari-hari. Cara berbicara, bertindak, memperlakukan orang lain, semua itu adalah cerminan dari apa yang Anda pikirkan. Percaya tidak percaya, attitude Anda dapat memengaruhi kesuksesan Anda ke depannya

### c. Faktor-faktor Kompetensi Kerja

Menurut penelitian Rachmawati (2009) dikatakan bahwa :

1. Mampu mengembangkan tugas dan pekerjaan yang ada didalam organisasi secara rasional
2. Memiliki pengetahuan yang mendalam tentang tugas dan pekerjaan yang ditempuh
3. Menguasai teknik-teknik,meyelesaikan tugas dan pekerjaanya dengan lebih efektif dan efisien
4. Memahami standar dan prosedur tugas dan pekerjaan yang ada di dalam orgasniasi dengan baik
5. Berorientasi pada proses dan hasil yang saling mendukung sehingga pekerjaan dapat lebih optimal

#### 2.2.3. Disiplin Kerja

##### a. Pengertian Disiplin

Pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu menurut (Mangkunegara, 2013), disiplin kerja didefinisikan sebagai pelaksanaan manajemen yang bertujuan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan Menurut (Rivai, 2011), disiplin kerja merupakan suatu hal dipergunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan apabila melanggar akan mendapatkan sanksi atau hukuman atas pelanggarannya.

**b. Indikator yang mempengaruhi kedisiplinan**

suatu organisasi. (Singodimejo dalam Sutrisno, 2016:94)

1. Taat terhadap aturan waktu

Taat terhadap aturan waktu dapat dilihat dari jam masuk dan pulang kerja serta jam istirahat yang tepat sesuai dengan peraturan dalam perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Taat terhadap peraturan perusahaan seperti peraturan dasar tentang cara berpakaian dan juga cara bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Taat terhadap aturan perilaku ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan- pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, tanggung jawab dan juga cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya

**c. Faktor-faktor Disiplin Kerja**

Menurut Khanka (2013) ada beberapa aktivitas manajemen yang dapat menciptakan ketidakdisiplinan kerja, yakni

- (1) kepemimpinan yang lemah, fleksibel, tidak kompeten dan penuh kecurigaan
- (2) pengawasan yang tidak sempurna karena ketiadaan pengawas yang baik dan berpengetahuan,
- (3) praktek kebijakan membagi kekuasaan menghancurkan semangat tim
- (4) kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dan buruk
- (5) diskriminasi berdasarkan kasta, warna kulit, jenis kelamin, keyakinan, bahasa, jabatan dalam praktek seleksi, promosi dll

- (6) koordinasi, delegasi wewenang, dan penetapan tanggungjawab yang salah, (7) sistem komunikasi yang tidak sempurna dan
- (8) terhambatnya waktu pemberian ganti rugi dari keluhan karyawan. Pernyataan dalil-dalil tentang permasalahan disiplin kerja terkait aktivitas manajemen yang dikemukakan oleh Khanka tersebut, menarik bagi peneliti untuk dibuktikan secara empiris pada objek perusahaan dalam industri telekomunikasi di Indonesia. Penelitian tentang apakah kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi mempengaruhi disiplin kerja karyawan menjadi perlu dan menarik untuk dilakukan. Tujuan penelitian ini adalah membuktikan dengan metode empiris bahwa disiplin kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi

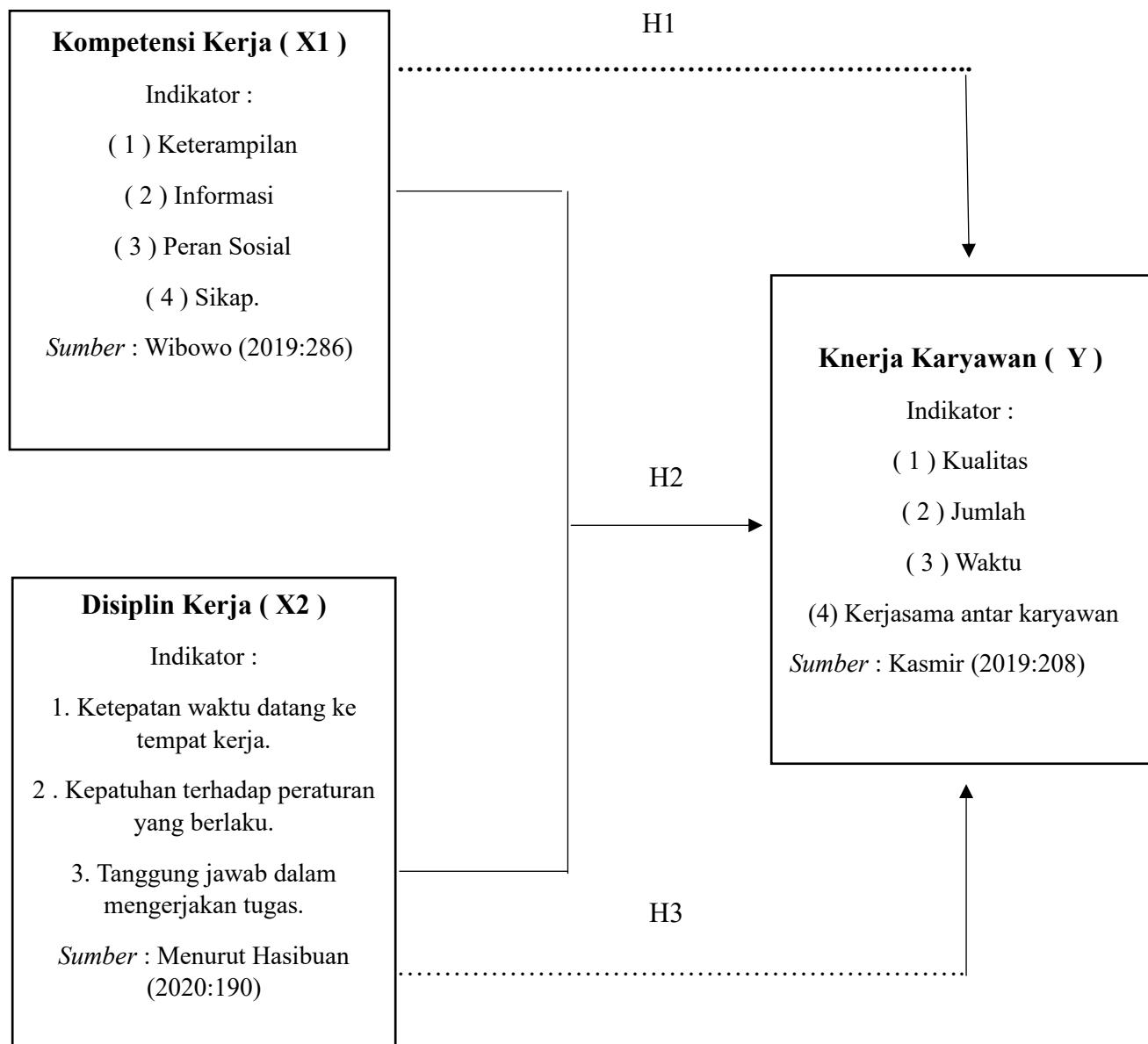
#### **2.2.4. Kinerja Karyawan**

Menurut Simamora (2004:339), kinerja adalah “kadar pencapaian tugas-tugas yang Membentuk pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan Menurut Wibowo (2016:44), kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja,mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja yang saling berkomunikasi.

### 2.3 Kerangka Berfikir

Berdasarkan kerangka berfikir di atas, maka dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut:

**Gambar 1**  
**Paradigma Penelitian**



## Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan teori yang telah dibahas maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kompetensi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Terdapat pengaruh secara simultan kompetensi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Di dalam melaksanakan penelitian, istilah variabel merupakan istilah yang tidak dapat ditinggalkan. Variabel adalah gejala-gejala yang menunjukkan variasi, baik dalam jenisnya, maupun dalam tingkatannya. Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati variabel itu sebagai atribut sekelompok orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan lainnya dalam kelompok itu.

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

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>
Kompetensi ( X1 ) <i>Sumber : ( Sinambela 2018 )</i>	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atas dasar keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja karyawan	1.Pengetahuan (knowledge) 2.Pemahaman(understanding) 3.Kemampuan (skill) 4. Sikap (attitude)

<p><b>Disiplin Kerja ( X2 )</b></p> <p><i>Sumber : Hutapeia dan Thoha dalam (Adam et al., 2021)</i></p>	<p>Disiplin adalah kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan</p>	<p>1.Frekuensi kehadiran 2.Tingkat kewaspadaan 3.Ketaatan pada standard kerja 4.Ketaatan pada peraturan kerja 5.Etika kerja</p>
<p><b>Kinerja ( Y )</b></p> <p><i>Sumber : (Sianturi dkk., 2021; Erlangga, 2021; Sari dkk., 2020).</i></p>	<p>Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas seseorang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing</p>	<p>1. Tanggung jawab 2. Penyelesaian Masalah/Kreatifitas 3. Kerjasama dan Kerja Tim 4. Kemampuan berhubungan dengan orang lain 5. Komunikasi (lisan dan tulisan)</p>

Menurut Ghozali (2011: 5), dalam hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel yang lain, variabel-variabel penelitian dapat dibedakan menjadi:

### 1. Variabel Terikat (Dependent)

Variabel terikat (dependent) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen). Variabel ini disebut juga variabel akhir atau variabel endogen atau variable akibat (Ghozali, 2011:6). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

## 2. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen), baik pengaruh positif maupun negatif (Ghozali, 2011:6). Variabel ini disebut juga variabel awal atau variabel eksogen atau variabel penyebab (Ghozali, 2011). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompetensi Kerja (X1),Disiplin Kerja (X2)

### **Jenis dan sumber Data**

#### **Jenis Data**

Jenis data berdasarkan sifatnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Data kuantitatif ,yaitu data berbentuk angka atau yang dapat dihubung.Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuisioner dari semua karyawan pada perusahaan

### **3.3.Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1. Populasi**

Menurut Kuncoro (2009: 118) Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana menjadi objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang yang berjumlah 300 orang karyawan.

#### **3.3.2. Sampel**

Menurut Kuncoro (2009: 118), sampel adalah suatu himpunan bagian (subset) dari unit populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel secara dengan menggunakan kuisioner dengan memperhatikan dan mempertimbangkan unsur-unsur dan kategori yang ada dalam suatu populasi penelitian secara

seimbang. Menurut rekomendasi dari Hair, Anderson, Tatham & Black (1995: 115) yang merekomendasikan ukuran sampel minimal berkisar antara 100 responden karyawan di PT. Bintang Indokarya Gemilang. Dalam hal ini, peneliti mengambil 100 karyawan untuk dijadikan sampel penelitian.

Definisi Variabel.

### **3.3 Waktu dan Tempat Penelitian**

Waktu peneliti direncanakan bulan April 2024 – Agustus 2024

Tempat PT.Bintang Indokarya Gemilang,yang beralamatkan di Jalan Cendrawasih No.06 KM 20 Desa Tengguli, Kec. Tanjung, Kab. Brebes, Jawa Tengah

Dalam hal ini responden hanya menjawab dengan cara memberi tanda tertentu pada alternatif jawaban yang disediakan. Berikut adalah skor dari empat pilihan jawaban yang penulis sediakan:

**Tabel 1**

No.	Item	Skor
1	Sangat Setuju ( SS )	5
2	Setuju ( S )	4
3	Kurang Setuju ( KS )	3
4	Tidak Setuju ( TS )	2
5	Sangat Tidak Setuju ( STS )	1

### **3.5 Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data untuk membuktikan kebenaran yang telah diuraikan dalam penelitian untuk mendapatkan data ,informasi,dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan metode antara lain :

(*kuesioner*) yaitu memperoleh data dengan cara menyebarluaskan angket atau daftar pertanyaan tentang penelitian pada responden

Pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisa ini, maka peneliti memberikan kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5, yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut

### **3.5.1. Uji Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian maksimum, minimum (Ghozali, 2011: 19) dalam Arief (2016). Analisis ini digunakan untuk menganalisa data satu persatu berdasarkan jawaban responden dari kuisioner yang diberikan selama penelitian berlangsung

### **3.5.2. Uji Validitas dan Uji Reabilitas**

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Manfaat dari uji validitas yaitu untuk mengetahui apakah item-item yang ada dalam kuisioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang diteliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pernyataan kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali, 2011: 52). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

## 2. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Reabilitas memusatkan perhatian pada masalah konsistensi sedang yang kedua lebih memperhatikan masalah ketepatan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bilamana dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden. Secara prinsip reliabilitas mencerminkan konsistensi suatu pengukuran. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai konsistensi yang tinggi dalam mengukur variabel latennya. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik. Suatu variabel dikatakan (Ghozali, 2011: 48)

### **3.5.3. Uji Regresi Linier Berganda**

Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, dimana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen

#### **1.Uji T ( Parsial )**

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah variabel independen (Kompetensi kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan secara satu per satu atau parsial

#### **2. Uji F ( Simultan )**

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel yang meliputi kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Indokarya Gemilang.. dengan sigifikansi maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa “Kompetensi kerja dan disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ( 1 ) kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang di brebes. ( 2 ) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bintang indokarya gemilang di brebes. ( 3 ) Kompetensi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang di Brebes. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan april 2024 – Agustus 2024 para responden diminta untuk mengisi kuesioner kemudian akan di identifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, department lama bekerja. identifikasi ini dialakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian.

##### 4.1.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin

**Tabel 4.1.1**

##### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentasi %
Laki-laki	17	25,98%
Perempuan	83	75,02%
Jumlah	100%	100%

*Sumber :Hasil Pengolahan data SPSS 2024*

Dari tabel 4.1.1 menunjukkan bahwa karyawan PT. bintang indokarya gemilang,brebes yang menjadi objek penelitian ini terdiri dari laki-laki sebanyak 17 dengan presentase (25,98) dan

perempuan sebanyak 83 dengan presentase (75,02) responden dengan total keseluruhan responden 100 karyawan. Dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT. Bintang indokarya gemilang,Brebes di dominasi responden berjenis perempuan.

#### 4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Rentang Usia	Frekuensi	Persentasi %
20 – 25	53	56,35%
25-30	47	54,65%
Jumlah	100	100%

*Sumber : Hasil pengolahan dat SPSS 2024*

Berdasarkan tabel 4.2.2. menunjukan bahwa karyawan di PT. bintang indokarya gemilang,brebes .Usia 20-25 tahun sebanyak 47 responden dengan perentase (56,35%), Untuk Usia 25-30 tahun sebanyak 53 responden dengan persentase (54,65%), Dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT. bintang indokarya gemilang di dominasikan responden berusia 20-25 tahun dengan persentase (56,35)

#### 4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4.1.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	1-4 bulan	16	18,60%
2	5-8 bulan	38	44,19%
3	8-15 bulan	23	26,74%
4	16 bulan	9	10,47%
	Total	86	100%

*Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 2024*

Berdasarkan tabel 4.1.4 menunjukkan bahwa karyawan Kabupaten Cirebon dengan lama bekerja 1-4 tahun sebanyak 16 responden , untuk 5-8 bulan sebanyak 38 responden, untuk 8-16 bulan sebanyak 23 responden, untuk 16 bulan sebanyak 9 responden. Dapat di simpulkan bahwa karakteristik responden dalam tabel di atas menunjukkan bahwa responden sebagian besar memiliki lama bekerja antara 4-8 bulan.Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam bidang mereka.

#### 4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Department

**Tabel 4.1.5.**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Department**

<b>Department</b>	<b>Model</b>	<b>Divisi</b>	<b>Hasil</b>
<b>Line C2. 10</b>	Tracefinder	Sewing	950
<b>Line C2. 11</b>	Tracefinder	Assembling	540
<b>Line C2. 12</b>	Terrex Eastrail	Sewing	575
<b>Line C2. 13</b>	Tracefinder	Assembling	735

*Sumber : Hasil pebolahan data department 2024*

Berdasarkan data Tabel di atas dapat dilihat bahwa target Line Sewing peningkatan dalam kinerja kerja 950 yang merupakan tugas utama departement produksi,sedangkan untuk Line assembling penurunan kinerja 540 mengalami penurunan jumlah dari target yang ditetapkan. Hal ini dapat menambah masalah di kemudian hari karena penumpukan pekerjaan yang tak terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Pencapaian target dengan merupakan diukur dari kinerja karyawan yang mengindikasikan bagaimana kompetensi karyawan terhadap tanggung jawab kinerja mereka, jika target yang dicapai menurun maka kinerja karyawan juga mengalami penurunan sehingga mengindikasikan kompetensi kerja dan kedisiplinan karyawan terhadap kinerja karyawan menurun.

## 4.2. Hasil Penelitian

### 4.2.1. Deskriptif Variabel

Langkah selanjutnya setelah data terkumpul,pada bagian ini adalah pernyataan mengenai bagaimana *kompetensi kerja* akan *disiplin kerja* dan *kinerja karyawan* yang di dapatkan di PT. Bintang indokarya gemilang Kabupaten brebes,dimana jumlah 100 responden untuk menyatakan pendapat dengan memberikan bobot 1-5 terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner,sesuai tingkat persetujuan akan dihitung menggunakan interval,rata-rata tertinggi bobot ke-5 dan rata-rata terendah ke-1. Adapun bobot tersedia dengan ketentuan sebagai berikut :

Peneliti sudah menyebar kuesioner pada 100 karyawan di PT.Bintang imdokarya gemilang Kabupaten Brebes. Berikut adalah hasil distribusi frekuensi pada variabel *kompetensi kerja* (X1), *disiplin kerja* (X2),*kompetensi kerja* (Y) :

**Tabel 4.1.6.**  
**Kategori Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian**

Rata-rata Skor	Kriteria
4,21 – 5,00	Sangat Setuju
3,41 – 4,20	Setuju
2,61 – 3,40	Kurang Setuju
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
1,00 – 1,80	Sangt Tidak Setuju

*Sumber : Sugiyono (2020)*

Semua interval yang digunakan adalah variabel *kompetensi kerja*, *disiplin kerja* dan *kinerja karyawan* dikategorikan sebagai berikut:

### 1. Deskriptif Variabel *Kompetensi kerja*

Peneliti sudah menyebar kuesioner pada 100 karyawan di PT. bintang indokarya gemilang Kabupaten brebes. Berikut adalah hasil distribusi frekuensi pada variabel *Kompetensi kerja* (X1).

**Tabel 4.1.6.**

**Hasil Jawaban Responden Variabel *Kompetensi kerja* (X1)**

<b>No</b>	<b>Hasil Pernyataan</b>	<b>Bobot Skor</b>					<b>Total Skor</b>	<b>Mean</b>	<b>Kategori</b>
		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>			
1	Saya mampu menegerjakan tugas yang telah diberikan oleh pihak perusahaan	25	57	4	0	0	365	4,24	Sangat Setuju
2	Saya mengetahui bidang pekerjaan saya dengan baik	39	46	1	0	0	382	4,44	Setuju
3	Saya menguasai teknik-teknik dalam bekerja sehingga pekerjaan lebih efektif dan efisien	7	78	1	0	0	350	4,07	Kurang Setuju
4	Memahami standar pekerjaan yang telah ditetapkan	44	40	2	0	0	386	4,49	Tidak Setuju
5	Dalam bekerja berorientasi pada proses dan hasil sehingga pekerjaan yang ditempuh lebih optimal	15	70	1	0	0	358	4,16	Sangat Tidak Setuju
Total rata-rata								4,26	Sangat Setuju

*Sumber :Hasil Jawaban Responden pada Kuesioner*

Dari Tabel 4.1.6 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata skor kuesioner pada variabel *kompetensi kerja* (X1) sebesar **4,26** dan masuk dalam interval sangat baik karena nilai rata-rata berkisar **4,21 – 5,00**. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel kompetensi kerja pada PT. Bintang inodkarya Gemilang Kabupaten Brebes Sangat Baik. Nilai tertinggi pada

kuesioner variabel Kompetensi kerja ini terdapat pada item pernyataan 4 sebesar 4,49 yaitu “selalu tetap optimis”.

## 2. Deskriptif Variabel *Disiplin kerja* (X2)

Peneliti sudah menyebar kuesioner pada 100 karyawan di PT. Bintang indokarya gemilang Kabupaten Brebes. Berikut adalah hasil distribusi frekuensi pada variabel *Disiplin kerja* (X2).

**Tabel 4.1.7.**

**Hasil Jawaban Responden Variabel *Disiplin Kerja* (X2)**

<b>No</b>	<b>Hasil Pernyataan</b>	<b>Bobot Skor</b>					<b>Total Skor</b>	<b>Mean</b>	<b>Kategori</b>
		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>			
<b>1</b>	Saya tepat waktu hadir di perusahaan	25	58	2	1	0	365	4,24	Sangat Setuju
<b>2</b>	Saya teliti dan penuh dalam melaksanakan pekerjaan	15	68	3	0	0	356	4,14	Setuju
<b>3</b>	Saya selalu bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan perusahaan	14	67	5	0	0	353	4,10	Kurang Setuju
<b>4</b>	Saya mentaati peraturan perusahaan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja	6	76	4	0	0	346	4,02	Tidak Setuju
<b>5</b>	Saya memiliki etika kerja yang baik	16	66	4	0	0	356	4,14	Sangat Tidak Setuju
Total rata-rata							4.19		Setuju

*Sumber :Hasil Jawaban Responden pada Kuesioner*

Dari Tabel 4.1.7 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata skor kuesioner pada variabel *Disiplin kerja* (X2) sebesar **4,19** dan masuk dalam interval baik karena nilai rata-rata berkisar **3,42 – 4,20**. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel *Disiplin kerja* pada PT. Bintang Indokaray

gemilang Kabupaten Brebes baik. Nilai tertinggi pada kuesioner variabel Disiplin kerja ini terdapat pada item pernyataan 5 sebesar 4,24 yaitu “Saya tepat waktu hadir di perusahaan.”

### 3. Deskriptif Variabel *Kinerja karyawan*

Peneliti sudah menyebar kuesioner pada 86 pegawai di BKPSDM Kabupaten Cirebon. Berikut adalah hasil distribusi frekuensi pada variabel *Workplace Wellbeing* (Y)

**Tabel 4.1.8.**

**Hasil Jawaban Responden Variabel *Kinerja karyawan* (Y)**

No	Hasil Pernyataan	Bobot Skor					Total Skor	Mean	Kategori
		5	4	3	2	1			
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik	34	52	0	0	0	378	4,40	Sangat Setuju
2	Saya mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	25	58	2	1	0	365	4,24	Setuju
3	Saya bersedia bekerja sama dengan dengan karyawan lain	14	70	1	1	0	355	4,13	Kurang Setuju
4	Saya bertanggung jawab penuh dengan pekerjaan yang telah ditugaskan	24	62	0	0	0	368	4,28	Tidak Setuju
5	Saya berinisiatif melakukan pekerjaan atau mengatasi masalah kerja	15	68	2	1	0	355	4,13	Sangat Tidak Setuju
Total rata-rata							4,16		Setuju

*Sumber :Hasil Jawaban Responden pada Kuesioner*

Dari Tabel 4.1.8 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata skor kuesioner pada variabel *Kinerja karyawan* (Y) sebesar **4,16** dan masuk dalam interval baik karena nilai rata-rata berkisar **3,42 – 4,20**. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel kinerja karyawan pada PT. Bintang indokarya gemilang Kabupaten Brebes baik. Nilai tertinggi pada kuesioner variabel *Kinerja*

*karyawan* ini terdapat pada item pernyataan 1 sebesar 4,40 yaitu “Saya melaksanakan pekerjaan dengan baik”.

#### 4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subjek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner, (Sugiyono, 2013:121)

Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel. Kriteria untuk penilaian uji validitas adalah jika  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  maka pernyataan tersebut dikatakan valid. Dari jumlah responden 86 dengan taraf signifikan alpha 5% (0,05), nilai r-tabel dapat diperoleh  $df = N-2$ , yaitu  $df = 86 - 2 = 84$ , maka  $r\text{-tabel} = 0,212$ .

**Tabel 4.1.9.**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Ket
<i>Kompetensi Kerja</i>	X1.1	0.624	0,212	Valid
	X1.2	0.721		Valid
	X1.3	0.520		Valid
	X1.4	0.692		Valid
	X1.5	0.571		Valid
<i>Disiplin kerja</i>	X2.1	0.505	0,212	Valid
	X2.2	0.471		Valid
	X2.3	0.614		Valid
	X2.4	0.483		Valid
	X2.5	0.586		Valid
<i>Kinerja Karyawan</i>	Y.1	0.668	0,212	Valid

	Y.2	0.679		Valid
	Y.3	0.578		Valid
	Y.4	0.653		Valid
	Y.5	0.719		Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.1.9 menunjukkan bahwa hasil perhitungan dari masingmasing variabel *Kompetensi kerja* (X1), *Disiplin kerja* (X2), dan *kinerja karyawan* (Y) memiliki korelasi nilai r-hitung > r-tabel, dengan nilai r-tabel 0,212. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan instrumen adalah “valid” dan data yang diperoleh layak digunakan dalam proses analisa data selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Data yang tidak reliabel, tidak dapat diproses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Suatu alat ukur dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) > 0,50 maka reliabel.
- 2) Jika nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) < 0,50 maka tidak reliabel.

**Tabel 4.1.10**  
**Interval Kritetia Reliabilitas**

Koefisien r	Reliabilitas
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi
0,60 – 0,799	Tinggi
0,40 – 0,599	Sedang
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

*Sumber : Sugiyono (2020:127)*

Adapun hasil uji reliabilitas menggunakan program IBM SPSS 22 adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1.1**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan	Kriteria
1	<i>Kompetensi Kerja</i>	0,754	Reliabel	Tinggi
2	<i>Disiplin Kerja</i>	0,726	Reliabel	Tinggi
3	<i>Kinerja Karyawan</i>	0,768	Reliabel	Tinggi

*Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS 22*

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja (X1) memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,754, variabel *disiplin kerja* (X2) memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,726 dan variabel *Kinerja karyawan* (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,768. Maka dari instrument *Career Adaptability* (X1), *Workplace Friendship* (X2), dan *Workplace Wellbeing* (Y) berada pada interval 0,60 – 0,79 sehingga dapat dinyatakan “Reliabel” karena Cronbach Alpha > 0,50 dengan kriteria “ Tinggi”.

Hasil dari uji reliabilitas pada tabel diatas menunjukan variabel *Kompetensi kerja,disiplin kerja* dan *kinerja karyawan* itu reliabel,hal ini berarti data yang digunakan untuk membuktikan penelitian ini bisa dipercaya.

#### 4.2.3 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen (*Kompetensi kerja dan disiplin kerja*) terhadap variabel dependen (*Kinerja karyawan*). Berdasarkan hasil SPSS uji regresi linar berganda di dapat tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	15,890	3,675		4,324	,000
X1	,512	,133	,394	3,841	,000
X2	,451	,110	,422	4,113	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil output analisis regresi diatas, maka dapat disusun persamaan regresi yaitu:  $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$

$Y = 15,890 + 0,512 b_1x_1 + 0,451 b_2x_2$  Kemudian interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan persamaan diatas nilai konstanta (a) adalah 15,890 yang berarti jika variabel *Kompetensi kerja* mempunyai nilai <0 maka nilai *Disiplin kerja* adalah 15,890.
2. Nilai koefisien variabel *Kompetensi Kerja* (*X1*) adalah 0,512.
3. Nilai koefisien variabel *Disiplin Kerja* (*X2*) adalah 0,451.

#### 4.2.4 Analisis koefisien Determinasi (R2)

Koefisien Determinasi (R2) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen yaitu Kompetensi kerja (*X1*) dan Dsispilin kerja (*X2*) terhadap variabel dependen yaitu *Kinerja Karyawan* (*Y*). Berikut adalah tabel hasil dari uji koefisiensi determinasi.

#### 4.2.5 Uji Hipotesis

##### 1. Uji Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk dasar pengambilan keputusan pada Uji T adalah sebagai berikut:

Ho: Ditolak Jika nilai thitung < t tabel atau sig > 0,05 maka tidak ada pengaruh yang signifikan.

Ha: Diterima Jika nilai thitung > t tabel atau sig < 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji t**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	15,890	3,675		4,324	,000
X1	,512	,133	,394	3,841	,000
X2	,451	,110	,422	4,113	,000

a. Dependent Variable: Y

$$T_{tabel} = df = n-k = (df=86-2=84)=1,988$$

a. Hasil pengujian pengaruh *Disiplin kerja* terhadap *Kinerja karyawan* :

Dari hasil data output diketahui bahwa thitung = 3,841 sementara ttabel = 1,988 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $3,841 > 1,988$  ( $\text{thitung} > \text{ttabel}$ ) sementara nilai signifikansi yang didapat sebesar  $0,000 < 0,05$  ( $SIG < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi variabel *disiplin kerja* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja karyawan*.

b. Hasil pengujian pengaruh *disiplin kerja* terhadap *kinerja karyawan* :

Dari hasil data output diketahui bahwa thitung = 4,113 sementara ttabel = 1,988 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $4,113 > 1,988$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) sementara nilai signifikansi yang didapat sebesar  $0,000 < 0,05$  ( $SIG < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi

variabel *Disiplin kerja* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja karyawan*

## 2. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh *kompetensi kerja* dan *Disiplin kerja* terhadap *Kinerja karyawan* secara bersama-sama (simultan). Untuk dasar pengambilan keputusan pada Uji F adalah sebagai berikut:

$H_0$ : Ditolak jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai  $sig > 0,05$  yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan.

$H_a$ : Diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai  $sig < 0,05$  yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji F**

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

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1      Regression	398,548	2	199,274	55,163	,000 <sup>b</sup>
Residual	299,835	83	3,612		
Total	698,384	85			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 55,163 dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,713 dengan membandingkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu *Kompetensi kerja* dan *Disiplin kerja* mempunyai pengaruh positif signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap *Kinerja karyawan* pada Karyawan PT.

Bintang indokarya gemilang Kabupaten Brebes. Demikian juga dari hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai Sig dengan taraf signifikansi: sig a= 0,000 < 0,05, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu Kompetensi kerja dan *Disiplin kerja* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja karyawan* pada karyawan PT. Bintang indokarya gemilang Kabupaten Brebes.

#### 4.3. Pembahasan

##### 4.3.1. Pengaruh *kompetensi kerja* terhadap *kinerja karyawan*

Definisi menurut Savickas dan Porfeli (2012) merupakan konstruk psikososial (memahami pikiran, perasaan, dan interaksi sosial) yang menunjukkan sumber daya atau kemampuan individu dalam mengatasi tugas saat ini dan masa depan, transisi, dan trauma dalam peran pekerjaan mereka yang dapat mengubah integrasi sosial mereka.

Berdasarkan hasil Uji T membuktikan bahwa bahwa nilai thitung 3,841 sementara tabel = 1,988 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $3,841 > 1,988$  ( $\text{thitung} > \text{tabel}$ ) sementara nilai signifikasi yang didapat sebesar  $0,000 < 0,05$  ( $SIG < 0,05$ ) sehingga H1 dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima, jadi variabel *kompetensi kerja* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan*.

Selain itu dari hasil analisis deskriptif terhadap variabel *disiplin kerja* dengan nilai rata-rata **4,26** berarti *Kinerja karyawan* yang dimiliki oleh pegawai PT. Bintang indokarya gemilang Kabupaten Brebes dapat dikategorikan sangat baik. Namun demikian berdasarkan analisis deskriptif terendahnya adalah “Saya bisa membuat keputusan sendiri” menunjukan bahwa masih ada beberapa karyawan PT. Bintang indokarya gemilang Kabupaten Brebes yang masih kurang yakin terhadap keputusan dari setiap pegawai untuk mengambil setiap tindakan.

Hal ini juga sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Dyah Ratri Adyatma Mudijatmoko & Rosatyani Puspita Adiat (2022) yang berjudul *Hubungan Antara Career Adaptability Dengan Subjective Well-Being Pada Emerging Adult* Berdasarkan hasil analisis korelasi, diketahui bahwa variabel *kompetensi kerja* berkorelasi positif terhadap variabel kerja karyawan. Sehingga, hasil analisis tersebut memiliki arti bahwa terdapat hubungan antara *disiplin kerja* terhadap *kinerja karyawan*.

#### 4.3.2 Pengaruh *Kompetensi kerja* terhadap *kinerja karyawan*

Definisi Menurut Nielsen et al. (2000), pertemanan di tempat kerja (*kinerja karyawan*) adalah hubungan sukarela antar pegawai yang terbentuk karena adanya peluang untuk berinteraksi dan saling mendukung.

Berdasarkan hasil Uji T membuktikan bahwa bahwa nilai thitung 4,113 sementara tabel = 1,988 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $4,113 > 1,988$  ( $\text{thitung} > \text{tabel}$ ) sementara nilai signifikansi yang didapat sebesar  $0,000 < 0,05$  ( $SIG < 0,05$ ) sehingga H2 dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima, jadi variabel *kinerja karyawan* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kompetensi kerja*.

Selain itu dari hasil analisis deskriptif terhadap variabel *disiplin kerja* dengan nilai rata-rata **4,19** berart disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Bintang indokarya gemilang Kabupaten Brebes dapat dikategorikan baik. Namun demikian berdasarkan analisis deskriptif terendahnya adalah “Komunikasi antar pegawai didorong oleh organisasi saya” menunjukan bahwa masih ada beberapa karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes masih ada beberapa karyawan yang enggan untuk berkomunikasi secara langsung tanpa ada paksaan dari organisasi ataupun tempat mereka bekerja.

Hal ini juga sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Peixu He et al ( 2022 ). Yang berjudul *Workplace friendship, employee well-being and knowledge hiding: The moderating role of the perception of Chaxu climate*. Hasilnya menunjukkan bahwa persahabatan di tempat kerja mempunyai korelasi positif dengan kesejahteraan karyawan. Sehingga, hasil analisis tersebut memiliki arti bahwa terdapat pengaruh antara *kompetensi kerja*.

#### 4.3.3 Pengaruh *kompetensi kerja* dan *disiplin kerja* terhadap *kinerja karyawan*

*Kompetensi kerja* dan *disiplin kerja* merupakan aspek penting terwujudnya *Kinerja karyawan* pada PT. Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes. *kompetensi* dan *disiplin kerja* saling memperkuat pengaruh positifnya terhadap kinerja karyawan. Individu yang memiliki *disiplin kinerja* tinggi lebih mudah untuk membangun dan memelihara perusahaan di tempat kerja. Sebaliknya, memiliki teman di tempat kerja dapat membantu individu untuk mengembangkan dan menerapkan keterampilan *kinerja* mereka. Berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai RSquare (R<sup>2</sup>) sebesar 0,571. Nilai tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel *kompetensi kinerja* dan *disiplin kerja* secara bersama-sama terhadap *kinerja karyawan* adalah sebanyak 57,1%. Adapun sisanya yakni sebesar 42,9% bisa dipengaruhi oleh faktor lain.

Selain itu, hasil Uji F (simultan) juga membuktikan bahwa *kompetensi kerja* dan *disiplin kerja* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung sebesar 55,163 > Ftabel sebesar 2,713 dengan membandingkan nilai Fhitung > Ftabel, Demikian juga dari hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai Sig dengan taraf signifikansi: sig a= 0,000 < 0,05, maka dapat diketahui bahwa H3 variabel bebas *kompetensi kerja* dan *disiplin kerja* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *kinerja karyawan* pada PT. Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan terhadap penelitian yang berjudul "*Kompetensi kerja,Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*". Dengan berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan metode analisis Uji validitas dan Reliabelitas, Linear berganda, Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>), Uji T dan Uji F maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji pertama H<sub>1</sub> menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan* dengan nilai tt tabel nilai signifikansi bernilai maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. *Kompetensi kerja* , yang mencakup aspek seperti *concern, control, curiosity, dan confidence*, terbukti membantu karyawan dalam menghadapi perubahan dan tantangan di lingkungan kerja mereka.
2. Hasil uji kedua H<sub>2</sub> menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *Disiplin kerja* terhadap *Kinerja karyawan* dengan maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.
3. hasil uji ke tiga Uji F (simultan) juga membuktikan bahwa *kompetensi kerja* dan *disiplin kerja* secara bersama-sama terhadap terhadap kinerja karyawan dengan nilai F dengan membandingkan nilai Fhitung > Ftabel, Demikian juga dari hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai Sig dengan taraf signifikansi: maka dapat diketahui bahwa H<sub>3</sub> variabel bebas *kompetensi kerja* dan *disiplin kerja* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kompetensi kerja pada karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes. *Kompetensi kerja* dan *Disiplin kerja* memiliki

pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan menerapkan strategi yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan adaptabilitas karier dan memperkuat kinerja di tempat kerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

4. Hasil nilai rata-rata setiap variabel sebagai berikut:

- a. Variabel *Kompetensi Kerja* Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan variabel *Kompetensi Kerja* masuk kedalam kriteria sangat setuju.
- b. Variabel *Disiplin Kerja* Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan variabel *Disiplin Kerja* masuk kedalam kriteria setuju.
- c. Variabel *Kinerja Karyawan* Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan variabel *Kinerja Karyawan* masuk kedalam kriteria Baik.

## 5.2. Saran

Saran untuk Praktisi

### 1. Meningkatkan Kompetensi Kerja

**Pelatihan dan Pengembangan:** Berikan pelatihan dan pengembangan yang diperlukan agar karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk membuat keputusan yang tepat.

### 2. Membangun Kedisiplinan Kerja

- Perusahaan perlu mendorong kedisiplinan dan tim yang dapat memperkuat antar karyawan.

- karyawan senior dapat membimbing karyawan yang lebih junior. Program ini tidak hanya membantu dalam pengembangan profesional tetapi juga memperkuat kompetensi, kinerja di tempat kerja

### **5.2.1. Saran untuk Peneliti Selanjutnya**

1. Variabel Tambahan: Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang mungkin mempengaruhi kompetensi kerja, seperti kepemimpinan.
2. Untuk Penelitian selanjutnya diusahakan Populasi yang lebih besar agar dapat membuat hasil penelitian lebih dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih luas. Hal ini penting untuk memastikan bahwa temuan tidak hanya berlaku untuk sampel kecil tetapi juga relevan untuk kelompok yang lebih besar.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.  
*Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Alhudhori, M., Ekonomi, F., Batanghari, U., & Manajemen, P. S. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi. 18(3), 654–658.
- Aliyyah, N., Wijaya, U., Mardiana, F., Putra, U. W., Winarko, R., Putra, U. W., & Putra, U. W. (2021). What Affects Employee Performance Through Work Motivation? *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 24(1), 1–14.
- Anggereni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting* Universitas Negeri Jakarta. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(4),
- Edward, Y. R., & Purba, K. (2020). The Effect Analysis of Emotional Intelligence and Work Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variables in PT Berkat Bima Sentana. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(3), 1552–1563.
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ilham, D., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta.

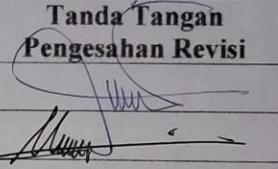
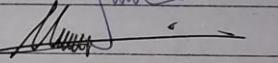
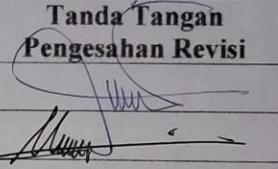
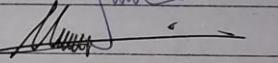
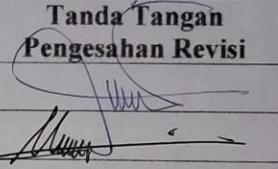
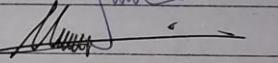
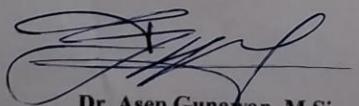
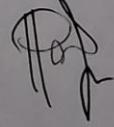
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131.  
[http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama\\_12808144059.pdf](http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf)
- Girsang, M. J., & Syahrial, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Persahaan Umum Perumahan Nasional Regional 1 Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 9–21.  
<https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.461>
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81–91. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1).
- Karim, R. Al, & Islam, M. W. (2019). International Journal of Entrepreneurial Research How Organizational Training Affects Employee Performance : A Case on Bangladesh Private Banking Sector. *International Journal of Entrepreneurial Research*, 2(4), 2–7.  
<https://doi.org/10.31580/ijer.v2i4.959>
- Kosdianti, L., Sunardi, D., Ekonomi, F., & Pamulang, U. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141–150.
- Kumala, D. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. RisconRealty: Kecerdasan Emosional dan Motivasi kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 1–13.
- Mamesah, A. M. C., Kawet, L., & Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja,

- Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 600–611.
- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 130–144.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018, November*, 216–222.
- Rahmasari, L. (2012). Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, 3(1), 1–20.
- Ratnasari, S. L., Supardi, S., & Nasrul, H. W. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Business Administration*, 4(2), 98–107.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Wakhyuni, E., & Andika, R. (2019). Analisis kemampuan, komunikasi dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitha Sarana Niaga. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 271–278.
- Wu, Y. T., Foong, L. Y. Y., & Alias, N. (2022). Motivation and Grit Affects Undergraduate Students' English Language Performance. *European Journal of Educational Research*, 11(2), 781–794.
- Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai. *EJournal Administrasi Bisnis*, 3(4), 900–910.  
[https://www.academia.edu/download/55620924/jurnal\\_5\\_GOOD.pdf](https://www.academia.edu/download/55620924/jurnal_5_GOOD.pdf)

- Adam, W. N., Suryani, W., & Tarigan, Ei. S. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 41–50. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.463>
- Aditya, R., Utami Nayati, H., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT.PLN (Perusahaan) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis ST Universitas Brawijaya*, 22(1), 85894.
- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Ekonomi, Kuangan, Investasi Dan Syariah (EiKUITAS)*, 1(1), 22–29.
- Ataunur, I., & Ariyanto, Ei. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2), 135–150. <https://doi.org/10.35917/tb.v16i2.33>
- Bairizki, A. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi) Jilid 1* (M. Sigit Ary Wijayanto, SEi. (eid.); 1st eid.). PUSTAKA AKSARA. [www.pustakaaksara.co.id](http://www.pustakaaksara.co.id)
- Feirry, Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Indomaju Teixindo Kudus. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 37–48. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2686>
- Pramularso, Ei. Y. (2018). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. II(1)*.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneaggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneaggio.v2i1.3366>
- Sumbogo, I. A., & Diposumarto, N. S. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Reporter, Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Pt Swc. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 331–340. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i3.66>

- Wahyuningsih, S. (2019). Peingaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Eidisi*, 60(April), 91–96:
- Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Profit*, 6(2), 56-68.
- Candana, D.M. (2018) Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal EKOBISTEK*, 7(1),1-8.
- Dohaney, J., de Roiste, M., Salmon, R.A., & Sutherland, K. (2020). *Benefits, barriers, and incentives for improved resilience to disruption in university teaching. International Journal of International Journal of Disaster Risk Reduction*, 50.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijdrr.2020.101691>
- Eliyana th, A., Ma’arif, S., & Muzakki. (2019). *Job satisfaction and organizational commitment effect in e transformational leadership towards employee performance. European Research on Management and Business Economic*. 25(3),144-150.  
<https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>.
- F., Hubeis, A. V., & Affandi, M.J. (2017). *The influence of incentive towards their Motivation and Discipline (A Case Study at Rectorate of Andalas University, West Sumatera, Indonesia)*.  
*Journal of Education and E-Learning Research*, 4(4), 122-128.  
<https://doi.org/10.20448/journal.509.2017.44.122.128>.
- Ghozali, Imam. (2011) “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haines et al, 2019, *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.
- Handoko, T., & Waluyo, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta ( Studi kasus karyawan divisi sales dan

- marketing Jakarta). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis SI Undip*, 6(3), 87-10
- Hartatik, Puji Indah (2014) Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Suka Buku.
- Hasyim, M.A.N., Maje, G. I. L., Alimah, V. & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kahatex Jesya (*Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*), 3(2), 58-69. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>
- Humaira, R. (2019) Pengaruh Upah, Incentif, Jaminan Sosial dan Tunjangan Kesejahteraan terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Aceh, (Doctoral dissertation)
- Ida Aryati, Y. Y. I (2017) Pengaruh Incentif , Disiplin Kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian sewing PT. Pelita Tomangmas Karanganyar, *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 18(01), 145-157. <https://doi.org/10.29040/jap. v18i01.92>.
- Ismail, F.F., & Sudarmadi, D. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beton Elemen Persada. *Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi*, 3(1), 1-13.
- Juliani, T., & Windu, F.S. (2017). *Analysis of Incentive, Work Discipline, and Education Levels That Influence Employee Performance*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(2), 355-361.<https://doi.org/10.21776/ub.jam.2017.015.02.20>.
- Karmadita, I., & Subudi,M.(2014).Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Si Doi Hotel Dan Restaurant Legian. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana,3(4),255097.
- Kastalani, M., & Kerja. P. (2015). Pengaruh Incentif Terhadap Prestasi Kerja Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Samarinda.*E-Jurnal Pemerintahan Integratif*, 3(2),351-364.
- Kusuma, Y. W. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Incentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan .*Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(2).
- Kurniasari, N. (2014). Hubungan Disiplin Keja,Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Pegawai Politeknik Kesehatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 15(2),21-31.

 <b>UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON</b> <b>FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS</b> Kampus 1 : Jl. Tuparev No. 70 Cirebon 45153 Telp. +62231-209608, +62231-204276 Kampus 2 : Jl. Fatahillah - Watubela - Cirebon, Email : rektorat@umc.ac.id Website : www.umc.ac.id														
<b>BERITA ACARA REVISI SIDANG UJIAN PROPOSAL</b>														
<p>Mahasiswa tersebut dibawah ini :</p> <table border="0"> <tr> <td>Nama</td> <td>: Irfan Septiawan</td> </tr> <tr> <td>Nim</td> <td>: 200111049</td> </tr> <tr> <td>Program Studi</td> <td>: MANAJEMEN</td> </tr> </table> <p>Telah Melaksanakan Sidang Proposal Skripsi pada :</p> <table border="0"> <tr> <td>Hari</td> <td>: Senin</td> </tr> <tr> <td>Tanggal</td> <td>: 24 juni 2024</td> </tr> <tr> <td>Jam</td> <td>: 13.00</td> </tr> <tr> <td>Judul Skripsi</td> <td>: Kompetensi kerja, Disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan Di PT. Bintang Indotama Gemilang.</td> </tr> </table>	Nama	: Irfan Septiawan	Nim	: 200111049	Program Studi	: MANAJEMEN	Hari	: Senin	Tanggal	: 24 juni 2024	Jam	: 13.00	Judul Skripsi	: Kompetensi kerja, Disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan Di PT. Bintang Indotama Gemilang.
Nama	: Irfan Septiawan													
Nim	: 200111049													
Program Studi	: MANAJEMEN													
Hari	: Senin													
Tanggal	: 24 juni 2024													
Jam	: 13.00													
Judul Skripsi	: Kompetensi kerja, Disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan Di PT. Bintang Indotama Gemilang.													
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center; padding: 5px;">No</th> <th style="text-align: center; padding: 5px;">Nama Pengaji</th> <th style="text-align: center; padding: 5px;">Tanda Tangan Pengesahan Revisi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center; padding: 5px;">1</td> <td style="text-align: center; padding: 5px;">Dr. Sari Laelatul Qodriah, M.Si</td> <td style="text-align: center; padding: 5px;"></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; padding: 5px;">2</td> <td style="text-align: center; padding: 5px;">Mery Sukartini, S.E., M.M</td> <td style="text-align: center; padding: 5px;"></td> </tr> </tbody> </table>	No	Nama Pengaji	Tanda Tangan Pengesahan Revisi	1	Dr. Sari Laelatul Qodriah, M.Si		2	Mery Sukartini, S.E., M.M						
No	Nama Pengaji	Tanda Tangan Pengesahan Revisi												
1	Dr. Sari Laelatul Qodriah, M.Si													
2	Mery Sukartini, S.E., M.M													
<p>Catatan Pengaji :</p> <p>1. <i>Bao d. Utsneq. tegi teknik minuman</i>      2. <i>Permenan. d. Nomer 100. Agustus. multiflora Tok Ade</i>      3. <i>Langit &amp; Puncakmu. d. X. Rebantung</i>      4. <i>Wulu dan Sandi. Bintang Indotama Gemilang Bap. I ; ;</i></p> <p>..... ..... .....</p>														
<p>Mengetahui,</p> <p>DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS</p> <p> Dr. Asep Gunawan, M.Si.</p>	<p>KAPRODI MANAJEMEN</p> <p> Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M</p>													

**KUESIONER PENELITIAN****KOMPETENSI KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.****BINTANG INDOKARYA GEMILANG, BREBES.**

Responden yang terhormat

Bersama ini saya, Irfan Septiawan, Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Cirebon Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Prodi Manajemen meminta kesediaan anda untuk mengisi kuesioner yang diberikan. Informasi yang anda berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatiannya kami ucapan terima kasih.

Hormat Saya,



Irfan Septiawan

200111049

**LAMPIRAN KUESIONER**

Kompetensi kerja,Disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Indokarya Gemilang

Nama : .....

NIK : .....

Jenis Kelamin : .....

Usia : .....

Petunjuk pengisian : ( ✓ )

SS = Sangat setuju      KS = Kurang setuju      STS = Sangat tidak setuju

S = Setuju      TS = Tidak setuju

**KOMPETENSI KERJA**

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pihak perusahaan					
2	Saya mengetahui bidang pekerjaan saya dengan baik					
3	Saya menguasai teknik-teknik dalam bekerja sehingga pekerjaan lebih efektif dan efisien					
4	Memahami standar pekerjaan yang telah ditetapkan					
5	Dalam bekerja berorientasi pada proses dan hasil sehingga pekerjaan yang ditempuh lebih optimal					

**DISIPLIN KERJA**

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya tepat waktu hadir di perusahaan					
2	Saya selalu teliti dan penuh perhitungan dalam melaksanakan pekerjaan					
3	Saya selalu bekerja sesuai prosedur yang telah ditentukan perusahaan					
4	Saya mentaati peraturan perusahaan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja					
5	Saya memiliki etika kerja yang baik					

**KINERJA KARYAWAN**

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
2	Saya mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
3	Saya bersedia bekerja sama dengan karyawan lain,baik didalam maupun diluar pekerjaan					
4	Saya bertanggung jawab penuh pada setiap pekerjaan yang telah ditugaskan					
5	Saya berinisiatif melakukan pekerjaan atau mengatasi masalah kerja tanpa menunggu perintah dari pimpinan					

Tabel 4.1.9.

## Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Ket
<i>Kompetensi Kerja</i>	X1.1	0.624	0,212	Valid
	X1.2	0.721		Valid
	X1.3	0.520		Valid
	X1.4	0.692		Valid
	X1.5	0.571		Valid
<i>Dispilin kerja</i>	X2.1	0.505	0,212	Valid
	X2.2	0.471		Valid
	X2.3	0.614		Valid
	X2.4	0.483		Valid
	X2.5	0.586		Valid
<i>Kinerja Karyawan</i>	Y.1	0.668	0,212	Valid
	Y.2	0.679		Valid
	Y.3	0.578		Valid
	Y.4	0.653		Valid
	Y.5	0.719		Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS 22

Tabel 4.1.10

## Interval Kritetia Reliabilitas

Koefisien r	Reliabilitas
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi
0,60 – 0,799	Tinggi
0,40 – 0,599	Sedang
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2020:127)

Adapun hasil uji reliabilitas menggunakan program IBM SPSS 22 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1.1

## Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan	Kriteria
1	<i>Kompetensi Kerja</i>	0,754	Reliabel	Tinggi
2	<i>Disiplin Kerja</i>	0,726	Reliabel	Tinggi
3	<i>Kinerja Karyawan</i>	0,768	Reliabel	Tinggi

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS 22

**Tabel 4.1.2**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	15,890	3,675	4,324	,000
	X1	,512	,133	,394	,000
	X2	,451	,110	,422	,000

a. Dependent Variable: Y

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji t**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	15,890	3,675	4,324	,000
	X1	,512	,133	,394	,000
	X2	,451	,110	,422	,000

a. Dependent Variable: Y

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji F**

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	398,548	2	199,274	55,163	,000 <sup>b</sup>
	Residual	299,835	83	3,612		
	Total	698,384	85			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
1	4	4	5	5	4	22
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	5	21
5	4	4	4	4	5	21
6	4	4	4	4	5	21
7	4	5	4	4	5	22
8	5	4	4	4	4	21
9	5	4	4	4	4	21
10	5	4	4	3	4	20
11	5	4	5	3	4	21
12	5	4	5	3	4	21
13	5	4	5	3	4	21
14	5	4	5	3	4	21
15	5	4	5	3	4	21
16	5	4	4	3	4	20
17	4	4	4	5	5	22
18	4	4	4	5	5	22
19	4	4	4	5	5	22
20	4	4	4	5	5	22
21	4	4	4	5	5	22
22	4	4	4	5	4	21
23	4	4	4	5	4	21
24	4	4	4	3	4	19
25	4	4	4	3	4	19
26	4	5	4	3	4	20
27	4	5	4	5	4	22
28	4	5	4	5	4	22
29	5	5	4	5	4	23
30	5	4	4	5	4	22
31	5	4	4	5	4	22
32	5	4	4	5	4	22
33	5	4	4	4	4	21
34	5	4	4	4	4	21
35	5	4	4	4	4	21
36	5	4	4	4	4	21
37	5	4	4	4	4	21
38	5	4	4	4	4	21
39	5	4	4	4	4	21
40	5	4	4	4	4	21
41	5	4	4	4	5	22
42	5	4	4	4	5	22
43	4	4	4	5	5	22
44	4	4	4	5	4	21
45	4	4	4	5	4	21
46	4	4	4	4	4	20

47	4	4	4	4	4	20
48	4	4	4	4	4	20
49	5	4	4	4	4	21
50	5	4	4	4	4	21
51	5	4	4	4	4	21
52	5	4	4	4	4	21
53	5	4	4	4	4	21
54	5	5	5	4	4	23
55	5	5	5	4	4	23
56	5	5	5	4	4	23
57	5	5	5	4	4	23
58	5	4	5	4	4	22
59	4	4	5	4	4	21
60	4	4	5	4	4	21
61	5	4	5	3	4	21
62	5	4	5	3	4	21
63	5	4	4	3	4	20
64	5	4	4	3	4	20
65	5	4	4	4	4	21
66	5	4	4	4	4	21
67	4	4	4	4	4	20
68	4	4	4	4	4	20
69	4	4	4	4	4	20
70	4	4	4	4	4	20
71	4	4	4	4	4	20
72	4	4	4	4	4	20
73	4	4	4	4	4	20
74	4	4	4	4	4	20
75	4	4	4	5	4	21
76	4	4	4	5	4	21
77	4	4	4	5	4	21
78	4	4	4	5	4	21
79	4	5	4	5	4	22
80	4	5	4	5	4	22
81	4	5	4	4	4	21
82	4	5	4	4	4	21
83	4	5	4	4	5	22
84	4	5	4	4	5	22
85	4	5	4	4	5	22
86	4	5	4	3	5	21
87	4	5	4	3	5	21
88	4	5	4	3	5	21
89	4	5	4	3	3	19
90	4	5	4	3	3	19
91	4	5	4	3	4	20
92	4	5	4	3	4	20
93	4	5	4	3	4	20

94	4	4	4	3	4	19
95	4	4	4	3	4	19
96	4	4	4	4	4	20
97	4	4	4	4	4	20
98	4	4	4	4	4	20
99	4	4	4	4	4	20
100	4	4	4	4	4	20

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
1	4	5	4	4	4	21
2	5	4	5	5	4	23
3	4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	5	4	22
5	4	5	4	4	4	21
6	4	5	4	3	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	5	4	21
9	4	4	4	5	4	21
10	5	4	4	4	5	22
11	5	4	4	5	5	23
12	5	4	5	3	5	22
13	5	4	5	5	5	24
14	5	4	5	3	5	22
15	5	4	4	4	5	22
16	5	4	4	5	5	23
17	5	4	4	5	4	22
18	4	4	4	5	4	21
19	3	4	4	4	4	19
20	3	5	4	4	4	20
21	3	5	4	4	4	20
22	4	5	4	5	4	22
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	3	4	19
25	4	4	4	5	4	21
26	4	4	4	4	3	19
27	4	4	4	4	3	19
28	4	4	4	4	3	19
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20
31	4	5	4	5	4	22
32	5	5	4	3	4	21
33	5	5	4	3	4	21
34	4	5	4	4	4	21
35	4	5	4	5	4	22
36	4	5	4	3	4	20
37	4	5	4	4	4	21
38	4	4	5	5	4	22
39	4	4	4	5	5	22
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	5	4	21
43	4	4	4	3	4	19
44	4	4	4	5	5	22
45	4	4	4	3	4	19
46	4	4	4	5	4	21

47	4	4	4	3	4	19
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	5	4	21
50	4	4	4	4	4	20
51	5	4	4	5	4	22
52	5	4	4	4	4	21
53	5	4	4	5	5	23
54	5	4	5	4	4	22
55	4	4	5	3	4	20
56	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	5	4	21
58	4	4	4	5	4	21
59	4	4	5	5	4	22
60	4	4	5	4	4	21
61	4	4	5	5	4	22
62	4	4	4	4	4	20
63	4	4	4	5	4	21
64	4	4	4	4	4	20
65	5	4	4	4	4	21
66	5	4	4	4	4	21
67	3	4	4	4	4	19
68	4	4	4	4	4	20
69	4	4	4	4	4	20
70	4	4	4	4	4	20
71	4	4	4	4	4	20
72	4	4	4	4	4	20
73	4	4	4	5	4	21
74	4	4	4	5	4	21
75	5	4	4	5	4	22
76	5	4	4	5	4	22
77	5	4	4	5	4	22
78	5	4	4	5	4	22
79	5	4	4	3	4	20
80	4	5	4	3	4	20
81	4	5	4	3	4	20
82	4	5	5	3	4	21
83	4	5	4	3	4	20
84	5	4	4	4	4	21
85	4	4	4	4	4	20
86	5	4	4	4	4	21
87	4	4	4	4	4	20
88	4	4	4	4	5	21
89	4	4	4	4	5	21
90	4	4	4	4	5	21
91	4	4	4	4	5	21
92	4	4	4	4	5	21
93	4	4	5	3	5	21

94	4	4	5	4	5	22
95	4	4	4	4	5	21
96	4	4	4	4	5	21
97	5	4	4	4	5	22
98	4	4	4	5	5	22
99	4	4	4	4	5	21
100	4	4	4	4	5	21

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
1	4	4	4	4	5	21
2	5	4	4	5	4	22
3	5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	4	3	21
5	5	4	4	4	3	20
6	5	4	4	4	3	20
7	4	4	4	5	4	21
8	4	4	4	3	4	19
9	4	4	4	5	3	20
10	5	4	5	4	3	21
11	5	4	5	4	5	23
12	5	4	5	5	4	23
13	5	4	5	3	4	21
14	4	4	5	5	4	22
15	4	4	4	5	4	21
16	4	4	4	5	4	21
17	5	4	4	5	4	22
18	3	4	5	5	4	21
19	5	5	4	5	4	23
20	5	5	4	5	5	24
21	5	5	4	5	5	24
22	5	5	4	5	5	24
23	4	5	5	5	5	24
24	4	5	5	5	5	24
25	4	5	5	5	5	24
26	4	5	5	5	4	23
27	4	4	4	5	4	21
28	4	4	4	3	4	19
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	5	4	21
31	4	4	4	5	4	21
32	4	4	4	5	4	21
33	4	4	4	5	4	21
34	5	4	4	5	4	22
35	5	4	4	5	4	22
36	5	4	4	4	4	21
37	5	4	5	4	5	23
38	5	4	5	5	4	23
39	5	4	5	4	4	22
40	5	4	5	5	4	23
41	5	4	5	4	4	22
42	3	4	5	3	4	19
43	4	4	5	4	4	21
44	4	4	5	4	4	21
45	4	4	5	4	4	21
46	4	4	5	4	4	21

47	4	4	4	5	4	21
48	3	4	4	4	4	19
49	3	4	4	3	4	18
50	4	4	4	4	4	20
51	4	4	4	3	4	19
52	4	4	4	5	4	21
53	4	4	4	5	5	22
54	4	4	5	5	4	22
55	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	5	4	21
57	4	4	4	4	4	20
58	4	4	4	5	4	21
59	4	4	4	3	4	19
60	4	4	4	4	4	20
61	5	4	5	5	4	23
62	5	4	5	3	4	21
63	5	4	5	5	4	23
64	5	5	3	3	4	20
65	5	5	4	3	4	21
66	5	4	4	4	4	21
67	5	4	4	4	4	21
68	5	4	4	5	4	22
69	5	4	4	3	4	20
70	5	4	4	4	4	21
71	5	4	4	5	4	22
72	5	4	4	4	4	21
73	5	4	4	3	4	20
74	5	4	4	3	4	20
75	5	4	4	4	4	21
76	5	5	4	4	4	22
77	4	5	4	3	4	20
78	4	5	4	4	4	21
79	5	4	4	5	4	22
80	5	4	4	4	4	21
81	5	4	4	5	4	22
82	5	4	4	4	5	22
83	5	4	4	5	3	21
84	5	4	4	4	3	20
85	5	4	4	5	3	21
86	5	4	4	4	3	20
87	5	5	4	5	4	23
88	4	5	4	5	5	23
89	4	5	4	4	5	22
90	4	5	4	5	5	23
91	4	5	4	4	4	21
92	4	5	4	5	5	23
93	4	5	4	5	5	23

94	4	5	4	3	4	20
95	4	5	4	3	4	20
96	4	5	4	4	5	22
97	4	5	4	4	4	21
98	4	5	5	4	4	22
99	4	5	4	3	5	21
100	4	5	4	4	4	21