



**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA PT. MERAPI  
UTAMA PHARMA MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**ROSMAINI**  
NPM 1515310746

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**

## ABSTRAK

---

Dalam penelitian ini Latar belakang masalah yang terdapat adalah adakah pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Merapi Utama Pharma Medan. Hipotesis yang diajukan ada pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Merapi Utama Pharma Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengolah data primer melalui kuisioner yang diberikan kepada karyawan di PT. Merapai Utama Pharma Medan. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel yang diperoleh sebanyak 36 responden. Alat analisis pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS Versi 22,0. Metode yang digunakan yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji koefisien determinasi dan regresi linier berganda. Berdasarkan uji serempak (uji F) diperoleh nilai F hitung sebesar 29,012 lebih besar dari nilai F tabel (3,28) sehingga keputusannya menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Hal ini berarti secara serempak variabel independent (kompetensi dan disiplin kerja) mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) hitung variabel kompetensi sebesar 4,045. Dengan melihat posisi t hitung (4,045) lebih besar dari t table (2,032) maka t hitung berada di daerah penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$  sehingga keputusannya menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Artinya secara parsial variable kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar 5,286. Dengan melihat posisi t hitung (5,286) lebih besar dari t tabel (2,032) maka t hitung berada di daerah penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$  sehingga keputusannya menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Artinya secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berkaitan dengan hasil pengujian hipotesis, maka hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh dari kompetensi dan disiplin kerja baik secara serempak maupun secara parsial. Pengaruh yang ditimbulkan dari hasil penelitian menunjukan arah yang positif, yang berarti bahwa kompetensi yang lebih baik dan adanya disiplin kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu diharapkan pihak manajemen perusahaan agar mengkaji kembali upaya-upaya untuk meningkatkan faktor kompetensi dan disiplin kerja karyawan sehingga dicapai produktivitas karyawan yang maksimal.

Kata kunci: Kompetensi, Disiplin kerja dan Produktivitas kerja.

## ABSTRACT

---

*In this study the background of the problem is whether there is the influence of competence and work discipline simultaneously and partially on the work productivity of employees at PT. Merapi Utama Pharma Medan. The hypothesis proposed is the influence of competence and work discipline simultaneously and partially on the work productivity of employees at PT. Merapi Utama Pharma Medan. This research uses quantitative methods by processing primary data through questionnaires given to employees at PT. Reach Main Pharma Medan. Sampling uses a saturated sampling technique. The sample obtained was 36 respondents. The analysis tool in this study used the help of SPSS Version 22.0. The method used is data quality test, classic assumption test, hypothesis test, determination coefficient test and multiple linear regression. Based on the simultaneous test (F test) obtained F value of 29.012 is greater than the value of F table (3.28) so that the decision rejects  $H_0$  and accepts  $H_a$ . This means that simultaneously the independent variable (competence and work discipline) affects employee work productivity. Based on the results of the partial test (t test), calculate the competency variable of 4,445. By looking at the position of t count (4.045) greater than t table (2.032) then t count is in the area of rejection  $H_0$  and  $H_a$  acceptance so that the decision rejects  $H_0$  and accepts  $H_a$ . This means that partially the competency variable affects employee work productivity. The value of t counts the work discipline variable of 5.286. By looking at the position of t count (5,286) greater than t table (2,032) then t count is in the area of rejection  $H_0$  and acceptance  $H_a$  so that the decision rejects  $H_0$  and accepts  $H_a$ . This means that partially the work discipline variables affect employee productivity. Regarding the results of hypothesis testing, the results of this study indicate the influence of competence and work discipline both simultaneously and partially. The influence generated from the results of the study shows a positive direction, which means that better competencies and the existence of good work discipline will increase employee productivity. Therefore it is expected that the management of the company to review efforts to improve competency factors and employee discipline so as to achieve maximum employee productivity.*

**Keywords:** *Competence, work discipline and work productivity.*

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO:

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.”

(QS. Al-Insyirah,6-8)

### PERSEMBAHAN :

Hasil karya ilmiah ini saya persembahkan kepada:

- Allah SWT pemberi ketabahan hati dan pikiran bagi penulis
- Kedua orang tua ayah dan mama yang senantiasa selalu memberi do'a dan dukungan kepada penulis
- Teman-teman seperjuangan Angkatan 2015
- Seluruh kerabat maupun sahabat yang selalu dan saling mendukung satu sama lain
- Almamaterku “Universitas Pembangunan Panca Budi Medan”

## KATA PENGANTAR

*Asslamuailaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

*Alhamdulillahirabbil'alamin*, puji syukur kepada Allah SWT, karena atas Rahmat Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. MERAPI UTAMA PHARMA MEDAN** tepat pada waktunya, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Kesarjanaan Sosial Sains pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Dr. M. Toyib Daulay, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Rahmat Hidayat, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan nasihat kepada penulis selama dibangku kuliah.
  7. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayah M. Arsyad dan mama Misrawati yangselalu memberikan semangat & doa kepada saya.
  8. Saudara-saudaraku Dasmawati, Edi Gunawan, Rosmawati, Berry Fadli yang telah senantiasa memberikan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis.
  9. Pimpinan PT. Merapi Utama Pharma Medan yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian, serta seluruh karyawan yang telah membantu penulis selama penelitian.
  10. Teman-teman seperjuangan angkatan 2015 yang telah banyak membantu penulis dan memberikan dukungan dalam menyusun Skripsi sampai selesai.
- Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca, terimakasih.

Medan, Mei 2019  
Penulis

Rosmaini  
1515310746

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT .....	iv
LEMBAR PERNYATAAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	6
C. Perumusan Masalah .....	7
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian .....	7
E. Keaslian Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
A. Landasan Teori.....	10
1. Kompetensi .....	10
a. Pengertian Kompetensi .....	10
b. Peran Kompetensi pada Organisasi.....	11
c. Metode Penilaian Kompetensi .....	13
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi ...	14
e. Indikator Kompetensi.....	17
2. Disiplin Kerja .....	20
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	20
b. Jenis Disiplin Kerja.....	23
c. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	24
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai .....	26
e. Indikator Disiplin Kerja .....	27
3. Produktivitas kerja .....	28
a. Pengertian Produktivitas Kerja .....	28
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	29
c. Indikator Produktivitas Kerja.....	34
d. Metode-metode Pengukuran Produktivitas .....	35
e. Manfaat Pengukuran Produktivitas .....	36
f. Upaya Peningkatan Produktivitas .....	37

B. Penelitian Terdahulu .....	38
C. Kerangka Konseptual .....	41
D. Hipotesis.....	44
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>46</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	46
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	47
C. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel....	47
D. Populasi dan Sampel .....	50
E. Teknik Pengumpulan Data.....	51
F. Jenis Dan Sumber Data Penelitian .....	52
G. Teknik Analisis Data.....	54
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>59</b>
A. Hasil Penelitian .....	59
1. Deskripsi Variabel Penelitian.....	59
a. Sejarah Singkat PT. Merapi Utama Pharma .....	59
b. Visi dan Misi PT. Merapi Utama Pharma .....	60
c. Peran dan Fungsi PT. Merapi Utama Pharma .....	61
d. Struktur Organisasi PT. Merapi Utama Pharma....	62
e. Personalia dan Ketenagaan .....	63
2. Deskripsi Karakteristik Responden .....	64
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	64
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	64
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	65
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	65
a. Variabel X <sub>1</sub> (Kompetensi) .....	66
b. Variabel X <sub>2</sub> (Disiplin kerja).....	70
c. Variabel Y (Produktivitas kerja).....	75
d. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Produktivitas kerja (Y) .....	72
4. Uji Kualitas Data.....	79
a. Uji Validitas.....	79
b. Uji Reliabilitas .....	82
5. Uji Asumsi Klasik .....	83
a. Hasil Uji Normalitas .....	83
b. Hasil Uji Multikolinieritas.....	86
c. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	86
6. Pengujian Hipotesis.....	87
a. Model Analisis Regresi Linier Berganda .....	87
b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F).....	89
c. Uji Signifikan Parsial (Uji-t) .....	90
d. Pengujian Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	92
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	94

<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>97</b>
	A. Simpulan .....	97
	B. Saran.....	97

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**BIODATA**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Rekapitulasi Absensi Karyawan .....	5
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	38
Tabel 3.1. Skedul Proses Penelitian .....	47
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel: Variabel, Definisi Operasional, Indikator, Butir Pertanyaan dan Skala Ukur .....	48
Tabel 3.3. Jumlah karyawan PT. Merapi Utama Pharma Cabang Medan	50
Tabel 4.1. Jumlah karyawan PT. Merapi Utama Pharma Cabang Medan	63
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	64
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	64
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .	65
Tabel 4.5. Kriteria Angket Respon .....	66
Tabel 4.6. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan ( $X_{1-1}$ )	66
Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterampilan ( $X_{1-2}$ )	68
Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Perilaku ( $X_{1-3}$ ).....	69
Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Mematuhi Semua Peraturan Perusahaan ( $X_{2-1}$ ).....	71
Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Penggunaan Waktu Secara Efektif ( $X_{2-2}$ ).....	72
Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan dan Tugas ( $X_{2-3}$ ) .....	74
Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas kerja ( $Y_{1-1}$ ) .....	75
Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas kerja ( $Y_{1-2}$ ) .....	76
Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Disiplin ( $Y_{1-3}$ ).....	78

Tabel 4.15. Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Kompetensi .....	80
Tabel 4.16. Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Disiplin kerja.....	81
Tabel 4.17. Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Produktivitas Kerja .....	82
Tabel 4.18. Uji Normalitas.....	85
Tabel 4.19. Hasil Uji Multikolinieritas .....	86
Tabel 4.20. Model Analisis Regresi Linier Berganda.....	88
Tabel 4.21. Uji-F.....	90
Tabel 4.22. Uji t .....	91
Tabel 4.23. Uji Koefisien Determinasi .....	92
Tabel 4.24. Kesimpulan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian.....	93

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian .....	44
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Merapi Utama Pharma cabang Medan.....	62
Gambar 4.2. Uji Normalitas Histogram .....	84
Gambar 4.3. Uji Normalitas <i>Normal Probability Plot</i> .....	84
Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	87

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Organisasi merupakan suatu sarana yang beranggotakan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Robbins, organisasi merupakan “..*Consciously coordinated social entity with a relatively identifiable boundary, that functions on a relatively continuous basis to acnieve a common goals or a set of goals*”, Robbins mengemukakan bahwa organisasi merupakan entitas sosial. Unit-unit dari organisasi terdiri atas orang atau sekelompok orang yang saling berinteraksi. Interaksi tersebut terkoordinasi secara sadar artinya dikelola dalam upaya mencapai tujuannya (Wirawan, 2017:2).

Organisasi dalam kegiatan pencapaian tujuannya, faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia, karena sebaik apapun sebuah organisasi, sebanyak apapun sarana prasarana yang dimiliki organisasi, tanpa adanya peran dari sumber daya manusia (karyawan) semua itu tidak akan berjalan dengan baik, karena sumber daya manusia berperan sebagai motor penggerak bagi kehidupan organisasi, manusialah yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya-sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi tidak akan dapat berjalan. Oleh karena itu, dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. berupa kompetensi yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik, sehingga upaya

peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus senantiasa diberdayakan dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang kompetitif.

Produktivitas merupakan sebuah alat rangkuman tentang jumlah dan kualitas performa pekerjaan, dengan mempertimbangkan pemanfaatan sumber-sumber daya. Filosofi mengenai produktivitas mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya. Pandangan memberi semangat cukup mendalam dan memungkinkan orang yang memahaminya memandang kerja, baik secara individual maupun berkelompok dalam suatu organisasi sebagai suatu keutamaan. Produktivitas karyawan yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan produktivitas anggotanya demi kemajuan organisasi. Peningkatan produktivitas para anggota juga erat kaitannya dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan.

Kompetensi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Tingkat produktivitas karyawan dalam bekerja ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki, sehingga kompetensi yang dimiliki sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Dengan demikian kompetensi karyawan perlu diketahui perusahaan agar dapat bekerja secara produktif demi tercapainya tujuan perusahaan. Menciptakan keunggulan bersaing menjadi prioritas utama bagi para pemimpin dalam mengelola perusahaan, agar dapat memenangi persaingan usaha yang sangat ketat. Secara umum sistem kompetensi yang digunakan perusahaan terdiri dari

pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan perilaku (*attitude*), yang diberlakukan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. (Judisseno, Rinsky, 2014:35) Kompetensi adalah gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Hutapea dan Thoha, 2014:3). Pengertian kompetensi diantaranya dikenal dengan nama kompetensi teknis atau fungsional atau dapat juga disebut dengan istilah *hard skills/hard competency* yang diartikan dengan kompetensi keras. Konsentrasi kompetensi teknis adalah pada pekerjaan, yaitu untuk menggambarkan tanggung jawab, tantangan, dan sasaran kerja yang harus dilakukan atau yang dicapai oleh si pemangku jabatan agar si pemangku jabatan dapat berprestasi dengan baik. Kompetensi dengan pengertian seperti ini pada umumnya dengan lebih mudah dimiliki oleh karyawan yang mengerjakan pekerjaan standar dan tidak berubah-ubah atau pekerjaan-pekerjaan teknis yang memiliki standar yang jelas. Dengan kemampuan yang ada karyawan dapat bekerja dengan tingkat efisiensi dan kualitas yang tinggi. Berbagai teknologi dan alat manajemen telah diterapkan pada suatu perusahaan, tetapi teknologi yang digunakan dapat ditiru oleh perusahaan lain.

Selain kompetensi, disiplin kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi pegawai harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya serta memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi, dimana itu semua merupakan cerminan dari pegawai yang berdisiplin baik. Kedisiplinan itu sendiri menurut Hasibuan (2016:190) merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik

mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan juga diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan karena tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

PT. Merapi Utama Pharma adalah termasuk pedagang besar Farmasi yang produknya berupa jasa di bidang pendistribusian alat-alat kesehatan, obat-obatan, cairan infuse dan peralatanya, serta makanan kesehatan. PT. Merapi Utama Pharma ini menyalurkan barang-barang dari perusahaan atau biasa disebut Prinsipal ke rumah sakit, apotik, outlet, supermarket maupun mini market. PT. Merapi Utama Pharma Medan yang berlokasi di Jalan Tapian Nauli Pasar 1 No. 5 Kec. Sunggal, Kel. Medan Sunggal, Medan

Fenomena yang terjadi di PT. Merapi Utama Pharma terkait dengan produktivitas kerja adalah bahwa karyawan belum mencapai hasil yang maksimal dari pekerjaan, karyawan belum menghargai efisiensi waktu, kurangnya kehati-hatian dalam mengerjakan suatu pekerjaan, karyawan bekerja kurang sesuai dengan peraturan, dan lain sebagainya.

Peneliti menemukan adanya indikasi kompetensi yang menurun menyangkut sikap, pengetahuan dan keterampilan, sikap karyawan cenderung tak acuh terhadap pelanggan, kurangnya pengetahuan karyawan dalam bidang pekerjaan dan penjelasan dengan baik kepada calon pelanggan tentang informasi

yang dibutuhkan, kurangnya keterampilan berinteraksi dengan pihak-pihak lain dalam bidang pekerjaan.

Peneliti juga menemukan adanya indikasi disiplin kerja yang menurun, hal ini ditunjukkan pada tabel 1.1 di bawah ini:

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Karyawan**

<b>Rekapitulasi Absensi Bulan Juli – November 2017</b>							
<b>No</b>	<b>Bulan</b>	<b>Keterangan Rekapitulasi Absensi</b>					
		<b>01</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>Terlambat</b>	<b>Izin</b>	<b>Jumlah</b>
1	Juli	1	7	2	6		16
2	Agustus	3	5	1	2		11
3	September	3	5	5	9		22
4	Oktober	5	6	8	6	2	27
5	November		4	3	2		9
<b>Jumlah</b>		<b>12</b>	<b>27</b>	<b>19</b>	<b>25</b>	<b>2</b>	<b>85</b>

Sumber: PT. Merapi Utama Pharma cabang Medan ( data diolah)

Keterangan:

01 : Tidak hadir tanpa keterangan

14 : Tidak absen masuk

13 : Tidak absen pulang

PT. Merapi Utama Pharma cabang Medan menerapkan pemberian surat peringatan untuk karyawan yang memiliki status absen tidak ada keterangan dan tidak absen datang maupun tidak absen pulang, begitu juga untuk karyawan yang sering datang terlambat. Tetapi jika dilihat dari rekapitulasi absensi Tabel 1.1 menunjukkan kurangnya disiplin kerja karyawan, disamping itu tugas yang dikerjakan oleh karyawan kurang diselesaikan tepat waktu, peraturan yang ditetapkan kurang ditaati oleh karyawan dan tugas yang dikerjakan kurang dikerjakan dengan baik dan tepat waktu.

Berangkat dari kondisi itulah, maka peneliti ingin mengetahui lebih dalam kondisi yang ada sebenarnya, sehingga peneliti mempunyai inisiatif untuk mengambil judul “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada PT. Merapi Utama Pharma Medan”.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas maka dirumuskan identifikasi masalah guna memudahkan pembahasan penelitian tersebut. Identifikasi masalah antara lain:

- a. Karyawan belum mencapai hasil yang maksimal dari pekerjaan, karyawan belum menghargai efisiensi waktu, kurangnya kehati-hatian dalam mengerjakan suatu pekerjaan, karyawan bekerja kurang sesuai dengan peraturan, dan lain sebagainya.
- b. Kompetensi yang menurun menyangkut sikap, pengetahuan dan keterampilan, sikap karyawan cenderung tak acuh terhadap pelanggan, kurangnya pengetahuan karyawan dalam bidang pekerjaan dan penjelasan dengan baik kepada calon pelanggan tentang informasi yang dibutuhkan, kurangnya keterampilan berinteraksi dengan pihak-pihak lain dalam bidang pekerjaan.
- c. kurangnya disiplin kerja karyawan, disamping itu tugas yang dikerjakan oleh karyawan kurang diselesaikan tepat waktu, peraturan yang ditetapkan kurang ditaati oleh karyawan dan tugas yang dikerjakan kurang dikerjakan dengan baik dan tepat waktu..

### **2. Batasan Masalah**

Dari identifikasi masalah yang terpapar di atas diperoleh gambaran dimensi permasalahan yang begitu luas. Namun, menyadari adanya keterbatasan dana, waktu dan kemampuan, maka penulis memandang perlu memberi batasan masalah secara jelas dan terfokus.

Selanjutnya hanya dibatasi dengan masalah kompetensi, disiplin kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Merapi Utama Pharma Medan.

### **C. Perumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang ditetapkan di atas, selanjutnya perumusan masalah dalam penelitian ini diajukan dengan pertanyaan penelitian (*research questions*) sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Merapi Utama Pharma Medan.?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Merapi Utama Pharma Medan.?
3. Apakah kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Merapi Utama Pharma Medan.?

### **D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Merapi Utama Pharma Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Merapi Utama Pharma Medan.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi karyawan dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Merapi Utama Pharma Medan

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dalam memberikan informasi di bidang Psikologi Industri dan Organisasi, yaitu mengenai Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada PT. Merapi Utama Pharma Medan, Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya sumber kepustakaan penelitian mengenai psikologi industri dan organisasi, sehingga hasil penelitian nantinya diharapkan dapat dijadikan sebagai penunjang untuk bahan penelitian lebih lanjut.

### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran pada organisasi, untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan dan mengetahui seberapa kuat kompetensi dan disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Merapi Utama Pharma Medan.

### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian yang dilakukan oleh Heru Widodo dalam sebuah Jurnal Manajemen Tahun 2016. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Diklat Terhadap Produktivitas Guru dengan Kepuasan dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada SMK Negeri 2 Wonogiri”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Lokasi penelitian: pada penelitian terdahulu di SMK Negeri 2 Wonogiri sedangkan penelitian ini pada PT. Merapi Utama Pharma Medan.
2. Waktu penelitian: penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2016 sedangkan penelitian ini tahun 2018.
3. Variabel Penelitian: pada penelitian terdahulu variabel penelitiannya adalah Kompetensi, Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Diklat, Kepuasan, Motivasi dan Produktivitas kerja, Sedangkan pada penelitian ini variabel penelitiannya kompetensi, disiplin kerja serta produktivitas kerja karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kompetensi**

###### **a. Pengertian Kompetensi**

Istilah kompetensi menurut Webster's Dictionary mulai muncul pada tahun 1596. Istilah ini diambil dari kata Latin "*competere*" yang artinya "*to be suitable*". Kemudian istilah ini secara substansial mengalami perubahan dengan masuknya berbagai isu dan pembahasan mengenai konsep kompetensi dari berbagai literature. Kompetensi adalah karakteristik perilaku yang menggambarkan motif, sifat, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Karakteristik tersebut tidak terlihat dan tergambarkan dalam kesatuan perilaku yang berupa sikap. Namun unsur kompetensi dapat disebutkan yakni pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan perilaku (*attitude*). Penerapan kompetensi dalam sistem Manajemen Sumber Daya Manusia adalah upaya untuk mendapatkan karyawan yang memiliki keunggulan kompetitif melalui implementasi visi, misi, nilai-nilai dan strategi perusahaan.

Menurut Miller, Rankin and Neathey, dalam (Hutapea dan Thoha, 2014:3) di dalam perusahaan pada awalnya hanya ada 2 jenis definisi kompetensi yang berkembang pesat, yaitu: kompetensi yang didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau

dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama kompetensi teknis atau fungsional (*technical/functional competencies*) atau dapat disebut juga dengan istilah *hard skill/hard competency* (kompetensi keras). Konsentrasi kompetensi teknis adalah pada pekerjaan, yaitu untuk menggambarkan tanggung jawab, tantangan dan sasaran kerja yang harus dilakukan atau dicapai oleh si pemangku jabatan agar si pemangku jabatan dapat berprestasi dengan baik. Kompetensi yang kedua adalah kompetensi yang menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pengertian kompetensi ini dikenal dengan nama kompetensi perilaku (*behavioural competencies*) atau dapat disebut dengan istilah kompetensi lunak (*soft skills/soft competency*).

#### **b. Peran Kompetensi pada Organisasi**

Konsep dasar kompetensi berawal dari konsep individu yang bertujuan untuk mengidentifikasi, memperoleh, dan mengembangkan kemampuan individu agar dapat bekerja dengan prestasi yang luar biasa. Individu merupakan komponen utama yang menjadi pelaku dalam organisasi. Oleh karena itu, kemampuan organisasi tergantung dari kemampuan individu-individu yang bekerja dalam organisasi.

Perusahaan dapat berprestasi unggul apabila orang-orang yang bekerja dalam perusahaan dapat memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan sesuai dengan tugas dan kemampuannya. Atau dalam kata lain, orang-orang tersebut mampu bekerja dengan prestasi yang terbaik artinya mampu berprestasi pada saat ini dan pada masa yang akan datang, baik pada situasi yang stabil maupun pada situasi yang berubah-ubah, tanpa mengganggu pekerjaan orang lain.

Dengan demikian, ukuran prestasi organisasi mencakup dimensi waktu, situasi, dan kontribusi serta dampaknya pada pekerjaan orang lain atau perusahaan. Kompetensi yang tepat, yang merupakan faktor yang menentukan keunggulan prestasi, dapat dimiliki oleh organisasi apabila organisasi tersebut memiliki fondasi yang kuat, yang tercermin pada seluruh proses yang terjadi dalam organisasi. Artinya, organisasi harus memiliki kompetensi inti (*core competency*) yang kuat dan sesuai dengan bisnis intinya (*core business*). Kompetensi inti adalah yang selayaknya dimiliki oleh semua anggota organisasi yang membuat anggota organisasi tersebut berbeda dari organisasi lainnya. Kompetensi inti biasanya merupakan komponen pembentuk misi dan budaya organisasi. Kompetensi inti harus diperkuat oleh kompetensi departemen atau bagian yang ada di organisasi. Kompetensi yang kuat, solid, serta sesuai dengan bisnis perusahaan akan mampu meningkatkan keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) perusahaan serta menciptakan daya kreasi, inovasi, dan adaptasi perusahaan terhadap lingkungan. Tentunya hal ini harus didukung oleh pemilikan kompetensi individu yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan individu tersebut. Dalam dunia bisnis yang dinamis ini, individu tidak hanya dituntut untuk memiliki kompetensi teknis yang kuat, tapi juga kompetensi perilaku yang lebih menentukan kemampuan individu untuk berinteraksi dalam situasi lingkungan yang sering berubah tersebut.

### c. Metode Penilaian Kompetensi

Rimsky K. Judisseno (2014:56) mengatakan bahwa secara umum setiap perusahaan perlu memiliki metode penilaian kompetensi yang terdiri dari lima metode penilaian kompetensi, yaitu :

#### 1) BEI (*Behavioral Event Interview*)

Tujuan utama diselenggarakannya BEI adalah mengetahui keunggulan utama yang dimiliki seseorang. Jika sebagai *instrument psychometric* untuk menilai individual competencies. BEI dilakukan dengan cara mewawancarai, menanyakan dan meminta kesediaan seseorang untuk menceritakan secara detail bagaimana cara dia menghadapi situasi yang kritis dalam pekerjaan maupun hidupnya. Dengan cara ini hasilnya dapat dibandingkan dengan individu lainnya berdasarkan ranking penilaian, sehingga pada akhirnya dapat menemukan orang yang memiliki kemampuan di atas rata-rata dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Orang tersebut dapat dinyatakan sebagai orang yang mempunyai karakter sebagai *superior performers*.

#### 2) Tes (*test*)

Ada dua model tes yang dapat digunakan dan hasilnya dapat saling melengkapi, yaitu : *operant test* dan *respondent test*. Model *operant test* menghendaki para peserta tes melakukan suatu perbuatan. Sedangkan model *respondent test* menghendaki para peserta tes menjawab berdasarkan pilihan yang sudah tersedia.

### 3) *Assessment centre*

Fungsi *assessment centre* adalah menyediakan model simulasi kerja yang sebenarnya agar setiap orang yang dinilai dapat diketahui model perilakunya.

### 4) Biodata

Fungsi utamanya untuk mengetahui riwayat hidup seseorang, baik latar belakang pendidikan, keluarga, pengalaman kerja, hobi dan lain sebagainya.

### 5) *Rating*

Fungsi utamanya untuk mengetahui kompetensi seseorang melalui orang lain disekitarnya atau biasa disebut *360 degree rating*. Misalnya observasinya terhadap "X" oleh atasannya, bawahannya, teman kerja, pelanggan, para pakar, dan bahkan anggota keluarganya.

## **d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi**

Michael Zwell dalam Wibowo (2011:339) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

### 1) Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

## 2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

## 3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

## 4) Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

## 5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

#### 6) Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

#### 7) Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

#### 8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a) Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b) Semua penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c) Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.

- d) Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- e) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

**e. Indikator Kompetensi**

Indikator kompetensi menurut Gordon dalam Sutrisno (2011:204) sebagai berikut:

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2) Pemahaman (*understanding*)

Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

### 3) Kemampuan/Keterampilan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

### 4) Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).

### 5) Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

### 6) Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

Menurut Hutapea dan Thoha (2014:30) indikator kompetensi mencakup:

#### 1) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan fakta, informasi, dan keahlian yang diperoleh seseorang melalui pendidikan, baik secara teori maupun pemahaman praktis. Perolehan pengetahuan melibatkan proses kognitif yang kompleks meliputi: persepsi, pembelajaran,

komunikasi, asosiasi dan argumentasi. Dalam Taksonomi Bloom, pengetahuan masuk dalam ranah kognitif yang berisi perilaku-perilaku yang menekankan aspek intelektual.

## 2) Keterampilan/Keahlian (*skill*)

Keterampilan merupakan kemampuan untuk melakukan tugas dengan baik atau lebih baik dari rata-rata. Dalam Taksonomi Bloom, keterampilan masuk dalam ranah psikomotor yang berisi perilaku-perilaku yang menekankan aspek keterampilan motorik. Kompetensi dari aspek keterampilan/keahlian merupakan keterampilan/keahlian yang harus dimiliki oleh karyawan di semua tingkat atau jenjang jabatan.

## 3) Sikap Perilaku (*attitude*)

Sikap perilaku mewakili rasa suka atau tidak seseorang pada suatu hal. Dalam Taksonomi Bloom, sikap perilaku masuk dalam ranah afektif yang berisi perilaku-perilaku yang menekankan aspek perasaan dan emosi, seperti minat, sikap, apresiasi, dan cara penyesuaian diri. Kompetensi dari aspek sikap perilaku merupakan sikap perilaku yang harus dimiliki oleh karyawan di semua tingkat atau jenjang jabatan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator variabel kompetensi dalam penelitian ini adalah Pengetahuan (*knowledge*), Keterampilan/Keahlian (*skill*) dan Sikap Perilaku (*attitude*).

## **2. Disiplin Kerja**

### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang pegawai. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner pegawai yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana pegawai selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Hasibuan, 2010:212). Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2010:291). Sedangkan menurut (Rivai, 2014:481) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.

Menurut Hasibuan (2016:193) disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2011:94). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2014:444). Pengertian lain dari disiplin, yaitu prosedur yang mengoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur. (Simamora,2014:610) Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para pegawai mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan organisasi yang telah ditetapkan.

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi organisasi, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati pegawai.

Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Rivai (2014:444) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku”.

Sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan, dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dari lingkungannya. Disiplin akan membuat dirinya tahu membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

## **b. Jenis Disiplin Kerja**

Jenis-jenis Disiplin Kerja terdiri dari beberapa macam. Newstrom dalam Asmiarsih (2016) menyatakan bahwa disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, yaitu sebagai berikut:

### a) Disiplin *Preventif*

Disiplin *preventif* adalah tindakan SDM agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM.

### b) Disiplin *Korektif*

Disiplin *korektif* adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan.

### c) Disiplin *Progresif*

Disiplin *progresif* adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

Bentuk-bentuk kedisiplinan menurut Simamora (2014:611) ada 3 yaitu:

- a) Disiplin Manajerial, segala sesuatu tergantung pada pemimpin mulai dari awal hingga akhir.
- b) Disiplin Tim, kesempurnaan kinerja bermuara dari ketergantungan satu sama lain dan ketergantungan ini berkecambah dari suatu komitmen setiap anggota terhadap seluruh organisasi.
- c) Disiplin Diri, dimana pelaksana tunggal sepenuhnya tergantung pada pelatihan, ketangkasan, dan kendali diri.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan jenis-jenis disiplin kerja antara lain disiplin *Preventif*, Disiplin Korektif, dan Disiplin Progresif.

### c. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Ada beberapa bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi/perusahaan yakni, Terdapat empat perspektif daftar menyangkut disiplin kerja yaitu: (Rivai, 2014:825)

- 1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perpektif*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bentuk disiplin kerja dalam penelitian ini adalah Disiplin Retributif, Disiplin Korektif, Perspektif hak-hak individu, Perspektif Utilitarian.

#### **d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2016:194), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

##### **a) Tujuan dan kemampuan**

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan

tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

b) Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

c). Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

d) Sanksi hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

e) Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain tujuan dan kemampuan karyawan, kompensasi dan sanksi hukum.

#### e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:194), indikator disiplin kerja adalah:

- 1) Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
- 2) Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.
- 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

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

4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

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

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator variabel disiplin kerja dalam penelitian ini adalah penggunaan waktu secara efektif, ketataatan terhadap peraturan dan tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.

### **3. Produktivitas Kerja**

#### **a. Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan keinginan untuk meningkatkan prestasi. Produktivitas kerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Sutrisno, 2011:99-100). Menurut Sinungan (2014:16) produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga

kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai (Sinungan, 2010:12).

Produktivitas yaitu menyangkut masalah akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi (Sulistiyani dan Rosidah, 2013:199). Produktivitas merupakan kemampuan rancangan pekerjaan dalam mencapai target perusahaan yang telah ditetapkan (Malthis dan Jackson, 2012:275).

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Untuk meningkatkan produktivitas, perlu terlebih dahulu mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas. Upaya meningkatkan produktivitas pada dasarnya adalah bagaimana mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tersebut. Menurut Anoraga dan Suyadi, (2015:123) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

##### 1) Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.

##### 2) Pendidikan

Pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik, dengan demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam

meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru didalam cara atau suatu sistem kerja.

### 3) Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau sekelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

### 4) Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan lain-lain.

### 5) Sikap Etika Kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain, etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.

#### 6) Gizi dan Kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi dari gizi dan makanan yang didapat, dengan itu akan mempengaruhi kesehatan karyawan, dengan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

#### 7) Tingkat penghasilan

Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan akan makin besar upah yang diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

#### 8) Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan antara karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakkan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan, hal ini akan mengganggu kerja karyawan.

#### 9) Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, dimana bisa mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

#### 10) Sarana produksi

Faktor- faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

#### 11) Jaminan sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

#### 12) Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

#### 13) Kesempatan berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan produktivitasnya.

Menurut Sinungan, (2010:120), Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

##### 1) Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan sangat berpengaruh terhadap produktivitas pekerjaan. Seorang tenaga *skill* dan tenaga kasar tentu memiliki produktivitas yang berbeda. Tenaga dikatakan memiliki skill atau keahlian jika memang pernah mendapatkan pendidikan atau pelatihan suatu kompetensi tertentu yang menunjang pekerjaannya.

## 2) Tingkat Keahlian dan pengalaman

Tingkat keahlian dan pengalaman tentu sangat berpengaruh terhadap kecepatan produksi. Seseorang dengan jam terbang tinggi pada proyek yang sama akan cepat mengambil keputusan sehingga progress tidak terhambat. Keahlian dari tenaga juga sangat berpengaruh pada produktivitas, untuk itu kita harus jeli menempatkan orang (*right man right place*).

## 3) Kompetensi

Kompetensi merupakan salah satu *behavior* dari pekerja yang sangat berpengaruh pada produktivitas. Pekerja yang memiliki kompetensi yang tinggi adalah modal yang penting untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Namun demikian semangat dan motivasi pekerja sangat fluktuatif, tergantung bagaimana lingkungannya. Jika lingkungan kerja tidak mendukung pekerja yang awalnya semangat pun lama kelamaan akan surut juga kompetensinya.

## 4) Kedisiplinan Kerja

Menerapkan pola kerja disiplin sangatlah sulit namun bukan berarti tidak mungkin dilaksanakan. Kebanyakan pekerja kasar, apalagi dalam keadaan yang sedang tidak diawasi akan bekerja seenaknya sendiri. Namun dengan pola kepemimpinan yang tegas dan memberi contoh disiplin yang ketat pada seluruh anggota, maka pola kerja disiplin bukanlah hal yang sulit. Selain itu dengan menerapkan pola reward dan punishment juga akan menambah tingkat kedisiplinan pekerja maupun karyawan.

### 5) Kerjasama dan Komunikasi

Kerjasama dan komunikasi merupakan faktor terpenting dalam pembentukan tim yang solid. Tanpa adanya kerjasama yang baik dari pihak pelaksana dan karyawan, sehebat apapun kemampuan individual dari masing-masing pihak yang terkait tidak akan terjadi sebuah lingkungan kerja yang kondusif. Untuk mewujudkan kerjasama yang baik, komunikasi yang baik juga harus diciptakan.

Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Sutrisno, 2011:102-104), yaitu :

- a) Pelatihan
- b) Mental dan kemampuan fisik karyawan
- c) Hubungan antara atasan dan bawahan
- d) Disiplin kerja
- e) Pemberian imbalan
- f) Jaminan sosial

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi 2 (dua) golongan, yaitu:

- a) Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, tempramen, keadaan fisik individu, kelelahan, dan motivasi
- b) Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

**c. Indikator Produktivitas Kerja**

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Robbins (2012:155) ada 3 indikator penentu produktivitas karyawan:

- 1) Kuantitas kerja, adalah banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan, maka dapat diketahui tingkat kompetensi karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya.
- 2) Kualitas kerja, menunjukkan sejauh mana kemampuan seseorang karyawan dalam memberi hasil yang optimal yang dapat diraih dari pekerjaan yang dilakukan.
- 3) Disiplin kerja, menunjukkan ketepatan waktu melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Menurut Sutrisno (2011:104-105) untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

a) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas, kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada ketersmpilsn yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

b) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meingkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan dengan baik oleh yang mengerjakan maupun yang meningkmati hasil pekerjaan tersebut.

c) Semangat kerja

Merupakan usaha untuk lebh baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasik yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d) Efektifitas

Tingkat sejauh mana suatu organisasi memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan yang dikeluarkan kepada pekerja.

e) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

**d. Metode-metode Pengukuran Produktivitas**

Sinungan (2010:23), berpendapat bahwa secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda:

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang tingkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara suatu unit (perorangan, seksi dan proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya. Inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

**e. Manfaat Pengukuran Produktivitas**

Menurut Hasibuan (2013:102), menyatakan manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi perusahaan antara lain:

- 1) Perusahaan dapat menilai efisiensi konversi sumber dayanya, agar dapat meningkatkan produktivitas melalui efisiensi penggunaan sumber-sumber daya itu.
- 2) Perencanaan sumber-sumber daya akan lebih efektif dan efisiensi melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang.
- 3) Tujuan ekonomis dan non ekonomis dari perusahaan dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas tertentu yang dipandang dari sudut produktivitas.
- 4) Perencanaan target tingkat produktivitas di masa mendatang dapat dimodifikasikan kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.

5) Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan dari perusahaan tersebut.

**f. Upaya Peningkatan Produktivitas**

Peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keprilakukan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Adapun faktor-faktor upaya peningkatan produktivitas (Sondang, 2012:13) adalah:

a) Perbaikan terus-menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etis kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir.

b) Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi.

c) Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hirarki organisasi. Memberdayakan SDM

mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian merangkum penelitian terdahulu ke dalam sebuah bentuk tabel yang diharapkan dapat mempermudah untuk melihat dan menilai.

**Tabel 2.2. Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Diklat Terhadap Produktivitas Guru Dengan Kepuasan dan Motivasi Sebagai variabel Intervening (Studi Kasus Pada SMK Negeri 2 Wonogiri) (Heru Widodo, 2016)	1. Kompetensi 2. Lingkungan Kerja 3. Disiplin kerja 4. Diklat 5. Kepuasan 6. Motivasi	1. Produktivitas	Analisis jalur	Hasil uji t diketahui Variabel Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi masing-masing variabel < 0,05 Sedangkan untuk variabel Diklat berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Lingkungan Kerja dan Diklat berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Motivasi Sedangkan Disiplin berpengaruh negatif dan Signifikan terhadap Motivasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi masing-masing variabel < 0,05. Dan Sedangkan Kompetensi berpengaruh positif dan tidak Signifikan terhadap Motivasi. Kompetensi, Lingkungan Kerja, Diklat, Kepuasan Kerja Dan Motivasi berpengaruh positif

					<p>dan Signifikan terhadap Produktivitas. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi masing-masing variabel <math>&lt; 0,05</math>. Sedangkan Disiplin berpengaruh positif dan tidak Signifikan terhadap Produktivitas. Hasil uji secara serempak (Uji F) dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel bebas mempengaruhi productivity. Nilai <math>R^2</math> total sebesar 0,99822 artinya produktivitas guru dapat dijelaskan variabel kompetensi, lingkungan kerja, disiplin, dan diklat sebagai variabel independen dengan kepuasan dan motivasi sebagai variabel intervening sebesar 99,822% dan sisanya sebesar 0,178% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.</p>
2.	<p>Pengaruh Iklim kerja, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja pada STMIK Dharma Putra (Karmawan, Winanti, Hartono, 2015)</p>	<p>7. Iklim Kerja 8. Kompensasi 9. Kompetensi</p>	2. Produktivitas kerja	<p>Analisis regresi linier Berganda</p>	<p>Hasil uji hipotesis pengaruh kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dan dosen. Hasil uji hipotesis pengaruh kompetensi terhadap peningkatan produktivitas karyawan dan dosen</p>
3.	<p>Pengaruh kompensasi dan kompetensi dengan motivasi sebagai intervening dalam meningkatkan produktivitas kerja (Meutika,</p>	<p>1. Kompensasi 2. Kompetensi 3. Motivasi</p>	1. produktivitas kerja	<p>Analisis SEM</p>	<p>Hasil penelitiannya menemukan bahwa bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Kompetensi tidak</p>

	Tubagus Ismail, 2016)				memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Kompetensi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap motivasi. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, training training diperlukan sesuai dengan posisi pegawai masing masing. Selain itu kompensasi sebaiknya tidak terlalu jauh dari yang diharapkan oleh pegawai.
4	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada karyawan bagian produksi PT. Estika Pulau Mas Tegal) (Sumarno, Pradhanawari, Farida, 2013)	1. Kompensasi 2. Motivasi 3. Kepuasan kerja	1. Produktivitas kerja	Analisis jalur	Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 5,2%. Variabel motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 7,3%. Variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 13,2%. Variabel kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 13,2%. Variabel motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 11,3%. Secara bersamaan variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 7,3%. Variabel kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas

					kerja sebesar 49,1%.
5.	Pengaruh kompensasi finansial dan kompetensi sosial terhadap produktivitas kerja karyawan (Pratama, bagia Susila, 2016)	1. Kompen sasi finansial 2. Kompetensi sosial	1. Produktivitas kerja	Analisis jalur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh positif signifikan dari kompensasi finansial dan kompetensi sosial terhadap produktivitas kerja karyawan dengan sumbangan pengaruh 89,7% (2) ada pengaruh positif signifikan dari kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan dengan sumbangan pengaruh 41,2% (3) ada pengaruh positif signifikan dari kompetensi sosial terhadap produktivitas kerja karyawan dengan sumbangan pengaruh 52,9%, dan (4) ada pengaruh positif signifikan dari kompetensi sosial terhadap kompensasi finansial pada PT Sejahtera IndoBali Trada Singaraja dengan sumbangan pengaruh 63%.

Sumber: Data diolah (2019)

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan (Sugiyono, 2013:89). Kerangka konseptual bertujuan untuk mengemukakan secara umum mengenai objek penelitian yang dilakukan dalam kerangka dari variabel yang akan diteliti.

Kerangka konseptual yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah kompetensi dan disiplin kerja sebagai variabel X dan produktivitas kerja sebagai variabel Y.

### **1. Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja**

Kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Karmawan, Winanti, Hartono (2015) mereka menjelaskan bahwa kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan dan dosen.

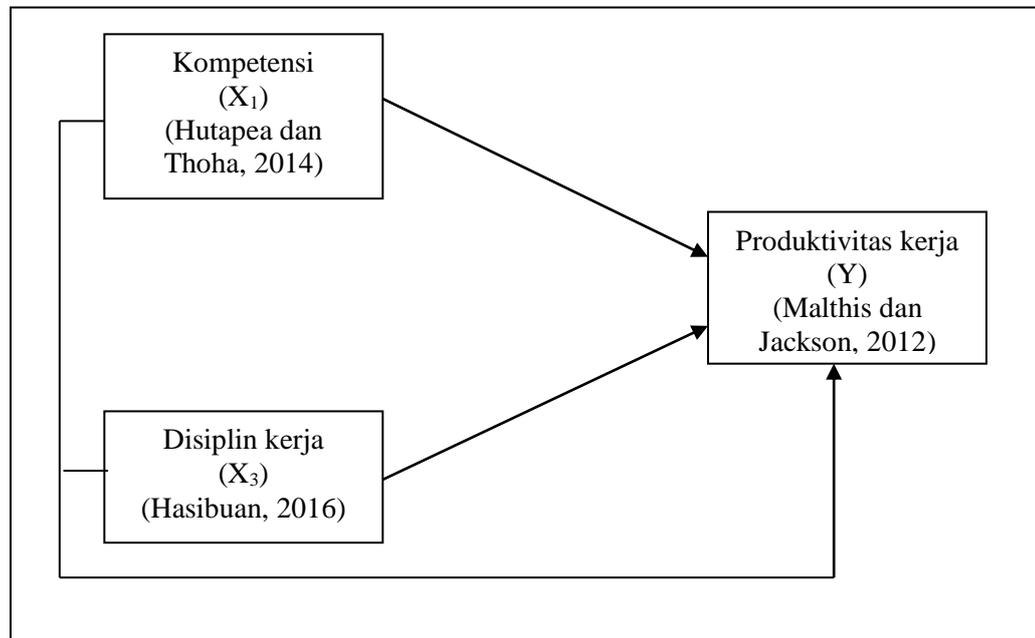
Menurut Hutapea dan Thoha (2014:28) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut :“Kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan produktivitas kerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompetensi yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki semakin tinggi juga produktivitas kerja yang dapat dicapai. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Duwit (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas kerja Pegawai (Studi pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Kampung kabupaten Raja Ampat Propinsi Papua Barat). Beliau yang menjelaskan bahwa Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi dan Komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja Pegawai, Kecerdasan Emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja Pegawai, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja Pegawai. Penulis menyarankan Pimpinan Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Kampung sebaiknya memperhatikan peningkatan kompetensi, komunikasi pegawai dan budaya

organisasi oleh karena pegawai yang memiliki kompetensi, komunikasi yang baik, dan budaya organisasi akan memiliki produktivitas kerja yang baik.

## **2. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja**

Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Heru Widodo (2016), beliau berpendapat bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi pegawai harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya serta memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi, dimana itu semua merupakan cerminan dari pegawai yang berdisiplin baik. Kedisiplinan itu sendiri menurut Hasibuan (2016:190) merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan juga diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan karena tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berbagai pengertian yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti membuat suatu hubungan dari variabel-variabel di atas yang bentuknya berasal dari perumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian yang digambarkan menjadi sebuah kerangka konseptual penelitian yaitu :



Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini, 2019

**Gambar 2.1: Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis penelitian merupakan pertanyaan yang penting karena hipotesis ini merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian, sebagaimana pendapat Sugiyono (2014:67) “Hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.

Berdasarkan pengertian hipotesis, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Merapi Utama Pharma Medan.

2. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Merapi Utama Pharma Medan.
3. Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Merapi Utama Pharma Medan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kompetensi**

###### **a. Pengertian Kompetensi**

Istilah kompetensi menurut Webster's Dictionary mulai muncul pada tahun 1596. Istilah ini diambil dari kata Latin "*competere*" yang artinya "*to be suitable*". Kemudian istilah ini secara substansial mengalami perubahan dengan masuknya berbagai isu dan pembahasan mengenai konsep kompetensi dari berbagai literature. Kompetensi adalah karakteristik perilaku yang menggambarkan motif, sifat, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Karakteristik tersebut tidak terlihat dan tergambarkan dalam kesatuan perilaku yang berupa sikap. Namun unsur kompetensi dapat disebutkan yakni pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan perilaku (*attitude*). Penerapan kompetensi dalam sistem Manajemen Sumber Daya Manusia adalah upaya untuk mendapatkan karyawan yang memiliki keunggulan kompetitif melalui implementasi visi, misi, nilai-nilai dan strategi perusahaan.

Menurut Miller, Rankin and Neathey, dalam (Hutapea dan Thoha, 2014:3) di dalam perusahaan pada awalnya hanya ada 2 jenis definisi kompetensi yang berkembang pesat, yaitu: kompetensi yang didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau

dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama kompetensi teknis atau fungsional (*technical/functional competencies*) atau dapat disebut juga dengan istilah *hard skill/hard competency* (kompetensi keras). Konsentrasi kompetensi teknis adalah pada pekerjaan, yaitu untuk menggambarkan tanggung jawab, tantangan dan sasaran kerja yang harus dilakukan atau dicapai oleh si pemangku jabatan agar si pemangku jabatan dapat berprestasi dengan baik. Kompetensi yang kedua adalah kompetensi yang menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pengertian kompetensi ini dikenal dengan nama kompetensi perilaku (*behavioural competencies*) atau dapat disebut dengan istilah kompetensi lunak (*soft skills/soft competency*).

#### **b. Peran Kompetensi pada Organisasi**

Konsep dasar kompetensi berawal dari konsep individu yang bertujuan untuk mengidentifikasi, memperoleh, dan mengembangkan kemampuan individu agar dapat bekerja dengan prestasi yang luar biasa. Individu merupakan komponen utama yang menjadi pelaku dalam organisasi. Oleh karena itu, kemampuan organisasi tergantung dari kemampuan individu-individu yang bekerja dalam organisasi.

Perusahaan dapat berprestasi unggul apabila orang-orang yang bekerja dalam perusahaan dapat memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan sesuai dengan tugas dan kemampuannya. Atau dalam kata lain, orang-orang tersebut mampu bekerja dengan prestasi yang terbaik artinya mampu berprestasi pada saat ini dan pada masa yang akan datang, baik pada situasi yang stabil maupun pada situasi yang berubah-ubah, tanpa mengganggu pekerjaan orang lain.

Dengan demikian, ukuran prestasi organisasi mencakup dimensi waktu, situasi, dan kontribusi serta dampaknya pada pekerjaan orang lain atau perusahaan. Kompetensi yang tepat, yang merupakan faktor yang menentukan keunggulan prestasi, dapat dimiliki oleh organisasi apabila organisasi tersebut memiliki fondasi yang kuat, yang tercermin pada seluruh proses yang terjadi dalam organisasi. Artinya, organisasi harus memiliki kompetensi inti (*core competency*) yang kuat dan sesuai dengan bisnis intinya (*core business*). Kompetensi inti adalah yang selayaknya dimiliki oleh semua anggota organisasi yang membuat anggota organisasi tersebut berbeda dari organisasi lainnya. Kompetensi inti biasanya merupakan komponen pembentuk misi dan budaya organisasi. Kompetensi inti harus diperkuat oleh kompetensi departemen atau bagian yang ada di organisasi. Kompetensi yang kuat, solid, serta sesuai dengan bisnis perusahaan akan mampu meningkatkan keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) perusahaan serta menciptakan daya kreasi, inovasi, dan adaptasi perusahaan terhadap lingkungan. Tentunya hal ini harus didukung oleh pemilikan kompetensi individu yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan individu tersebut. Dalam dunia bisnis yang dinamis ini, individu tidak hanya dituntut untuk memiliki kompetensi teknis yang kuat, tapi juga kompetensi perilaku yang lebih menentukan kemampuan individu untuk berinteraksi dalam situasi lingkungan yang sering berubah tersebut.

### c. Metode Penilaian Kompetensi

Rimsky K. Judisseno (2014:56) mengatakan bahwa secara umum setiap perusahaan perlu memiliki metode penilaian kompetensi yang terdiri dari lima metode penilaian kompetensi, yaitu :

#### 1) BEI (*Behavioral Event Interview*)

Tujuan utama diselenggarakannya BEI adalah mengetahui keunggulan utama yang dimiliki seseorang. Jika sebagai *instrument psychometric* untuk menilai individual competencies. BEI dilakukan dengan cara mewawancarai, menanyakan dan meminta kesediaan seseorang untuk menceritakan secara detail bagaimana cara dia menghadapi situasi yang kritis dalam pekerjaan maupun hidupnya. Dengan cara ini hasilnya dapat dibandingkan dengan individu lainnya berdasarkan ranking penilaian, sehingga pada akhirnya dapat menemukan orang yang memiliki kemampuan di atas rata-rata dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Orang tersebut dapat dinyatakan sebagai orang yang mempunyai karakter sebagai *superior performers*.

#### 2) Tes (*test*)

Ada dua model tes yang dapat digunakan dan hasilnya dapat saling melengkapi, yaitu : *operant test* dan *respondent test*. Model *operant test* menghendaki para peserta tes melakukan suatu perbuatan. Sedangkan model *respondent test* menghendaki para peserta tes menjawab berdasarkan pilihan yang sudah tersedia.

### 3) *Assessment centre*

Fungsi *assessment centre* adalah menyediakan model simulasi kerja yang sebenarnya agar setiap orang yang dinilai dapat diketahui model perilakunya.

### 4) Biodata

Fungsi utamanya untuk mengetahui riwayat hidup seseorang, baik latar belakang pendidikan, keluarga, pengalaman kerja, hobi dan lain sebagainya.

### 5) *Rating*

Fungsi utamanya untuk mengetahui kompetensi seseorang melalui orang lain disekitarnya atau biasa disebut *360 degree rating*. Misalnya observasinya terhadap "X" oleh atasannya, bawahannya, teman kerja, pelanggan, para pakar, dan bahkan anggota keluarganya.

## **d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi**

Michael Zwell dalam Wibowo (2011:339) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

### 1) Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

## 2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

## 3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

## 4) Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

## 5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

#### 6) Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

#### 7) Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

#### 8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a) Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b) Semua penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c) Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.

- d) Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- e) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

**e. Indikator Kompetensi**

Indikator kompetensi menurut Gordon dalam Sutrisno (2011:204) sebagai berikut:

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2) Pemahaman (*understanding*)

Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

3) Kemampuan/Keterampilan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4) Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).

5) Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

6) Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

Menurut Hutapea dan Thoha (2014:30) indikator kompetensi mencakup:

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan fakta, informasi, dan keahlian yang diperoleh seseorang melalui pendidikan, baik secara teori maupun pemahaman praktis. Perolehan pengetahuan melibatkan proses kognitif yang kompleks meliputi: persepsi, pembelajaran,

komunikasi, asosiasi dan argumentasi. Dalam Taksonomi Bloom, pengetahuan masuk dalam ranah kognitif yang berisi perilaku-perilaku yang menekankan aspek intelektual.

## 2) Keterampilan/Keahlian (*skill*)

Keterampilan merupakan kemampuan untuk melakukan tugas dengan baik atau lebih baik dari rata-rata. Dalam Taksonomi Bloom, keterampilan masuk dalam ranah psikomotor yang berisi perilaku-perilaku yang menekankan aspek keterampilan motorik. Kompetensi dari aspek keterampilan/keahlian merupakan keterampilan/keahlian yang harus dimiliki oleh karyawan di semua tingkat atau jenjang jabatan.

## 3) Sikap Perilaku (*attitude*)

Sikap perilaku mewakili rasa suka atau tidak seseorang pada suatu hal. Dalam Taksonomi Bloom, sikap perilaku masuk dalam ranah afektif yang berisi perilaku-perilaku yang menekankan aspek perasaan dan emosi, seperti minat, sikap, apresiasi, dan cara penyesuaian diri. Kompetensi dari aspek sikap perilaku merupakan sikap perilaku yang harus dimiliki oleh karyawan di semua tingkat atau jenjang jabatan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator variabel kompetensi dalam penelitian ini adalah Pengetahuan (*knowledge*), Keterampilan/Keahlian (*skill*) dan Sikap Perilaku (*attitude*).

## **2. Disiplin Kerja**

### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang pegawai. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner pegawai yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana pegawai selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Hasibuan, 2010:212). Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2010:291). Sedangkan menurut (Rivai, 2014:481) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.

Menurut Hasibuan (2016:193) disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2011:94). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2014:444). Pengertian lain dari disiplin, yaitu prosedur yang mengoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur. (Simamora,2014:610) Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para pegawai mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan organisasi yang telah ditetapkan.

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi organisasi, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati pegawai.

Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Rivai (2014:444) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku”.

Sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan, dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dari lingkungannya. Disiplin akan membuat dirinya tahu membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

## **b. Jenis Disiplin Kerja**

Jenis-jenis Disiplin Kerja terdiri dari beberapa macam. Newstrom dalam Asmiarsih (2016) menyatakan bahwa disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, yaitu sebagai berikut:

### a) Disiplin *Preventif*

Disiplin *preventif* adalah tindakan SDM agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM.

### b) Disiplin *Korektif*

Disiplin *korektif* adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan.

### c) Disiplin *Progresif*

Disiplin *progresif* adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

Bentuk-bentuk kedisiplinan menurut Simamora (2014:611) ada 3 yaitu:

- a) Disiplin Manajerial, segala sesuatu tergantung pada pemimpin mulai dari awal hingga akhir.
- b) Disiplin Tim, kesempurnaan kinerja bermuara dari ketergantungan satu sama lain dan ketergantungan ini berkecambah dari suatu komitmen setiap anggota terhadap seluruh organisasi.
- c) Disiplin Diri, dimana pelaksana tunggal sepenuhnya tergantung pada pelatihan, ketangkasan, dan kendali diri.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan jenis-jenis disiplin kerja antara lain disiplin *Preventif*, Disiplin Korektif, dan Disiplin Progresif.

#### **c. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

Ada beberapa bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi/perusahaan yakni, Terdapat empat perspektif daftar menyangkut disiplin kerja yaitu: (Rivai, 2014:825)

- 1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perpektif*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bentuk disiplin kerja dalam penelitian ini adalah Disiplin Retributif, Disiplin Korektif, Perpektif hak-hak individu, Perspektif Utilitarian.

#### **d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2016:194), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

##### **a) Tujuan dan kemampuan**

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan

tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

b) Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

c). Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

d) Sanksi hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

e) Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain tujuan dan kemampuan karyawan, kompensasi dan sanksi hukum.

#### **e. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2016:194), indikator disiplin kerja adalah:

- 1) Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
- 2) Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.
- 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

### 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

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

### 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

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

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator variabel disiplin kerja dalam penelitian ini adalah penggunaan waktu secara efektif, ketataatan terhadap peraturan dan tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.

## **3. Produktivitas Kerja**

### **a. Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan keinginan untuk meningkatkan prestasi. Produktivitas kerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Sutrisno, 2011:99-100). Menurut Sinungan (2014:16) produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga

kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai (Sinungan, 2010:12).

Produktivitas yaitu menyangkut masalah akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi (Sulistiyani dan Rosidah, 2013:199). Produktivitas merupakan kemampuan rancangan pekerjaan dalam mencapai target perusahaan yang telah ditetapkan (Malthis dan Jackson, 2012:275).

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Untuk meningkatkan produktivitas, perlu terlebih dahulu mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas. Upaya meningkatkan produktivitas pada dasarnya adalah bagaimana mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tersebut. Menurut Anoraga dan Suyadi, (2015:123) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

##### 1) Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.

##### 2) Pendidikan

Pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik, dengan demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam

meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru didalam cara atau suatu sistem kerja.

### 3) Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau sekelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

### 4) Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan lain-lain.

### 5) Sikap Etika Kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain, etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.

#### 6) Gizi dan Kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi dari gizi dan makanan yang didapat, dengan itu akan mempengaruhi kesehatan karyawan, dengan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

#### 7) Tingkat penghasilan

Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan akan makin besar upah yang diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

#### 8) Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan antara karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakkan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan, hal ini akan mengganggu kerja karyawan.

#### 9) Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, dimana bisa mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

#### 10) Sarana produksi

Faktor- faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

#### 11) Jaminan sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

#### 12) Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

#### 13) Kesempatan berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan produktivitasnya.

Menurut Sinungan, (2010:120), Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

##### 1) Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan sangat berpengaruh terhadap produktivitas pekerjaan. Seorang tenaga *skill* dan tenaga kasar tentu memiliki produktivitas yang berbeda. Tenaga dikatakan memiliki skill atau keahlian jika memang pernah mendapatkan pendidikan atau pelatihan suatu kompetensi tertentu yang menunjang pekerjaannya.

## 2) Tingkat Keahlian dan pengalaman

Tingkat keahlian dan pengalaman tentu sangat berpengaruh terhadap kecepatan produksi. Seseorang dengan jam terbang tinggi pada proyek yang sama akan cepat mengambil keputusan sehingga progress tidak terhambat. Keahlian dari tenaga juga sangat berpengaruh pada produktivitas, untuk itu kita harus jeli menempatkan orang (*right man right place*).

## 3) Kompetensi

Kompetensi merupakan salah satu *behavior* dari pekerja yang sangat berpengaruh pada produktivitas. Pekerja yang memiliki kompetensi yang tinggi adalah modal yang penting untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Namun demikian semangat dan motivasi pekerja sangat fluktuatif, tergantung bagaimana lingkungannya. Jika lingkungan kerja tidak mendukung pekerja yang awalnya semangat pun lama kelamaan akan surut juga kompetensinya.

## 4) Kedisiplinan Kerja

Menerapkan pola kerja disiplin sangatlah sulit namun bukan berarti tidak mungkin dilaksanakan. Kebanyakan pekerja kasar, apalagi dalam keadaan yang sedang tidak diawasi akan bekerja seenaknya sendiri. Namun dengan pola kepemimpinan yang tegas dan memberi contoh disiplin yang ketat pada seluruh anggota, maka pola kerja disiplin bukanlah hal yang sulit. Selain itu dengan menerapkan pola reward dan punishment juga akan menambah tingkat kedisiplinan pekerja maupun karyawan.

## 5) Kerjasama dan Komunikasi

Kerjasama dan komunikasi merupakan faktor terpenting dalam pembentukan tim yang solid. Tanpa adanya kerjasama yang baik dari pihak pelaksana dan karyawan, sehebat apapun kemampuan individual dari masing-masing pihak yang terkait tidak akan terjadi sebuah lingkungan kerja yang kondusif. Untuk mewujudkan kerjasama yang baik, komunikasi yang baik juga harus diciptakan.

Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Sutrisno, 2011:102-104), yaitu :

- a) Pelatihan
- b) Mental dan kemampuan fisik karyawan
- c) Hubungan antara atasan dan bawahan
- d) Disiplin kerja
- e) Pemberian imbalan
- f) Jaminan sosial

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi 2 (dua) golongan, yaitu:

- a) Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, tempramen, keadaan fisik individu, kelelahan, dan motivasi
- b) Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

**c. Indikator Produktivitas Kerja**

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Robbins (2012:155) ada 3 indikator penentu produktivitas karyawan:

- 1) Kuantitas kerja, adalah banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan, maka dapat diketahui tingkat kompetensi karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya.
- 2) Kualitas kerja, menunjukkan sejauh mana kemampuan seseorang karyawan dalam memberi hasil yang optimal yang dapat diraih dari pekerjaan yang dilakukan.
- 3) Disiplin kerja, menunjukkan ketepatan waktu melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Menurut Sutrisno (2011:104-105) untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

a) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas, kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada ketersmpilsn yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

b) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meingkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan dengan baik oleh yang mengerjakan maupun yang meningkmati hasil pekerjaan tersebut.

c) Semangat kerja

Merupakan usaha untuk lebh baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasik yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d) Efektifitas

Tingkat sejauh mana suatu organisasi memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan yang dikeluarkan kepada pekerja.

e) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

**d. Metode-metode Pengukuran Produktivitas**

Sinungan (2010:23), berpendapat bahwa secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda:

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang tingkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara suatu unit (perorangan, seksi dan proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya. Inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

**e. Manfaat Pengukuran Produktivitas**

Menurut Hasibuan (2013:102), menyatakan manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi perusahaan antara lain:

- 1) Perusahaan dapat menilai efisiensi konversi sumber dayanya, agar dapat meningkatkan produktivitas melalui efisiensi penggunaan sumber-sumber daya itu.
- 2) Perencanaan sumber-sumber daya akan lebih efektif dan efisiensi melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang.
- 3) Tujuan ekonomis dan non ekonomis dari perusahaan dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas tertentu yang dipandang dari sudut produktivitas.
- 4) Perencanaan target tingkat produktivitas di masa mendatang dapat dimodifikasikan kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.

5) Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan dari perusahaan tersebut.

**f. Upaya Peningkatan Produktivitas**

Peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keprilakukan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Adapun faktor-faktor upaya peningkatan produktivitas (Sondang, 2012:13) adalah:

a) Perbaikan terus-menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etis kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir.

b) Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi.

c) Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hirarki organisasi. Memberdayakan SDM

mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian merangkum penelitian terdahulu ke dalam sebuah bentuk tabel yang diharapkan dapat mempermudah untuk melihat dan menilai.

**Tabel 2.2. Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Diklat Terhadap Produktivitas Guru Dengan Kepuasan dan Motivasi Sebagai variabel Intervening (Studi Kasus Pada SMK Negeri 2 Wonogiri) (Heru Widodo, 2016)	1. Kompetensi 2. Lingkungan Kerja 3. Disiplin kerja 4. Diklat 5. Kepuasan 6. Motivasi	1. Produktivitas	Analisis jalur	Hasil uji t diketahui Variabel Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi masing-masing variabel < 0,05 Sedangkan untuk variabel Diklat berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Lingkungan Kerja dan Diklat berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Motivasi Sedangkan Disiplin berpengaruh negatif dan Signifikan terhadap Motivasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi masing-masing variabel < 0,05. Dan Sedangkan Kompetensi berpengaruh positif dan tidak Signifikan terhadap Motivasi. Kompetensi, Lingkungan Kerja, Diklat, Kepuasan Kerja Dan Motivasi berpengaruh positif

					<p>dan Signifikan terhadap Produktivitas. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi masing-masing variabel &lt; 0,05. Sedangkan Disiplin berpengaruh positif dan tidak Signifikan terhadap Produktivitas. Hasil uji secara serempak (Uji F) dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel bebas mempengaruhi productivity. Nilai R2 total sebesar 0,99822 artinya produktivitas guru dapat dijelaskan variabel kompetensi, lingkungan kerja, disiplin, dan diklat sebagai variable independen dengan kepuasan dan motivasi sebagai variabel intervening sebesar 99,822% dan sisanya sebesar 0,178% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.</p>
2.	<p>Pengaruh Iklim kerja, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja pada STMIK Dharma Putra (Karmawan, Winanti, Hartono, 2015)</p>	<p>7. Iklim Kerja 8. Kompensasi 9. Kompetensi</p>	2. Produktivitas kerja	Analisis regresi linier Berganda	<p>Hasil uji hipotesis pengaruh kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dan dosen. Hasil uji hipotesis pengaruh kompetensi terhadap peningkatan produktivitas karyawan dan dosen</p>
3.	<p>Pengaruh kompensasi dan kompetensi dengan motivasi sebagai intervening dalam meningkatkan produktivitas kerja (Meutika,</p>	<p>1. Kompensasi 2. Kompetensi 3. Motivasi</p>	1. produktivitas kerja	Analisis SEM	<p>Hasil penelitiannya menemukan bahwa bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Kompetensi tidak</p>

	Tubagus Ismail, 2016)				memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Kompetensi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap motivasi. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, training training diperlukan sesuai dengan posisi pegawai masing masing. Selain itu kompensasi sebaiknya tidak terlalu jauh dari yang diharapkan oleh pegawai.
4	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada karyawan bagian produksi PT. Estika Pulau Mas Tegal) (Sumarno, Pradhanawari, Farida, 2013)	1. Kompensasi 2. Motivasi 3. Kepuasan kerja	1. Produktivitas kerja	Analisis jalur	Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 5,2%. Variabel motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 7,3%. Variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 13,2%. Variabel kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 13,2%. Variabel motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 11,3%. Secara bersamaan variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 7,3%. Variabel kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas

					kerja sebesar 49,1%.
5.	Pengaruh kompensasi finansial dan kompetensi sosial terhadap produktivitas kerja karyawan (Pratama, bagia Susila, 2016)	1. Kompensasi finansial 2. Kompetensi sosial	1. Produktivitas kerja	Analisis jalur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh positif signifikan dari kompensasi finansial dan kompetensi sosial terhadap produktivitas kerja karyawan dengan sumbangan pengaruh 89,7% (2) ada pengaruh positif signifikan dari kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan dengan sumbangan pengaruh 41,2% (3) ada pengaruh positif signifikan dari kompetensi sosial terhadap produktivitas kerja karyawan dengan sumbangan pengaruh 52,9%, dan (4) ada pengaruh positif signifikan dari kompetensi sosial terhadap kompensasi finansial pada PT Sejahtera IndoBali Trada Singaraja dengan sumbangan pengaruh 63%.

Sumber: Data diolah (2019)

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan (Sugiyono, 2013:89). Kerangka konseptual bertujuan untuk mengemukakan secara umum mengenai objek penelitian yang dilakukan dalam kerangka dari variabel yang akan diteliti.

Kerangka konseptual yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah kompetensi dan disiplin kerja sebagai variabel X dan produktivitas kerja sebagai variabel Y.

### **1. Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja**

Kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Karmawan, Winanti, Hartono (2015) mereka menjelaskan bahwa kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan dan dosen.

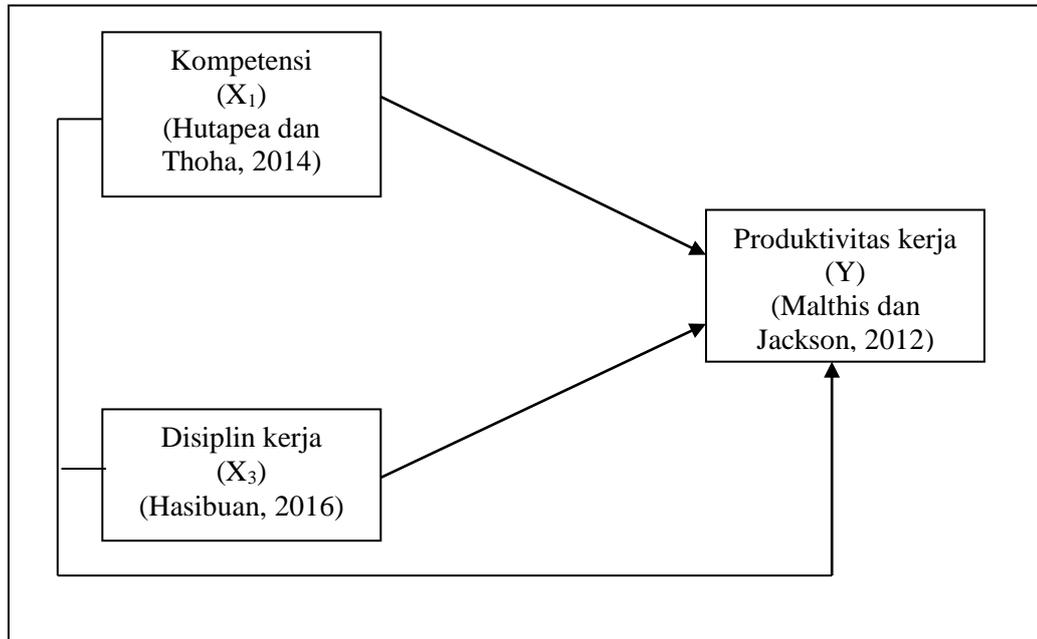
Menurut Hutapea dan Thoha (2014:28) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut :“Kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan produktivitas kerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompetensi yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki semakin tinggi juga produktivitas kerja yang dapat dicapai. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Duwit (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas kerja Pegawai (Studi pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Kampung kabupaten Raja Ampat Propinsi Papua Barat). Beliau yang menjelaskan bahwa Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi dan Komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja Pegawai, Kecerdasan Emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja Pegawai, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja Pegawai. Penulis menyarankan Pimpinan Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Kampung sebaiknya memperhatikan peningkatan kompetensi, komunikasi pegawai dan budaya

organisasi oleh karena pegawai yang memiliki kompetensi, komunikasi yang baik, dan budaya organisasi akan memiliki produktivitas kerja yang baik.

## **2. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja**

Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Heru Widodo (2016), beliau berpendapat bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi pegawai harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya serta memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi, dimana itu semua merupakan cerminan dari pegawai yang berdisiplin baik. Kedisiplinan itu sendiri menurut Hasibuan (2016:190) merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan juga diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan karena tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berbagai pengertian yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti membuat suatu hubungan dari variabel-variabel di atas yang bentuknya berasal dari perumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian yang digambarkan menjadi sebuah kerangka konseptual penelitian yaitu :



Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini, 2019

**Gambar 2.1: Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis penelitian merupakan pertanyaan yang penting karena hipotesis ini merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian, sebagaimana pendapat Sugiyono (2014:67) “Hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.

Berdasarkan pengertian hipotesis, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Merapi Utama Pharma Medan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat PT. Merapi Utama Pharma**

PT. Merapi Utama Pharma didirikan sejak tahun 1973, yaitu sejak diubahnya status perusahaan dari CV. Merapi Trading menjadi PT. Merapi Utama Pharma. PT. Merapi Utama Pharma adalah termasuk pedagang besar farmasi yang produknya berupa jasa di bidang pendistribusian alat-alat kesehatan, obat-obatan, cairan infuse dan peralatannya, serta makanan kesehatan. PT. Merapi Utama Pharma ini menyalurkan barang-barang dari perusahaan atau biasa disebut Principal kerumah sakit, apotik, outlet, supermarket maupun mini market.

PT. Merapi Utama Pharma termasuk dalam kategori pedagang besar farmasi karena bergerak di bidang pendistribusian obat-obat dan alat-alat kesehatan dan mendapatkan izin dari Departemen Kesehatan. Ada sekitar 30 perusahaan (*principal*) pemroduksi alat kesehatan dan obat-obatan yang bekerja sama dengan PT. Merapi Utama Pharma.

Ketiga puluh Principal tersebut adalah :

1. Otsuka Indonesia
2. Samco Farma
3. Abbot Indonesia
4. Graha Farma
5. Widatra Bhakti
6. Metz Farma

7. Meiji Indonesia
8. Fuji X-Ray
9. Cendo
10. Indofarma
11. Bernofarm
12. Paramount Bed Indonesia
13. HOE Pharmaceutical
14. CIB Sanquin
15. Kimia Farma
16. Azlindo Anugerah Lestari
17. Johnson & Johnson
18. PPI (Daichi)
19. SNA Menika
20. Pharma Life
21. Synthes
22. Wooshin Medics
23. Amerta Indah Otsuka
24. Mitramas Prestasi
25. Ahmadaris
26. Ekaswara Sentra Asia
27. Bio Farma
28. Hisamitsu Pharma Indonesia
29. Kyowa Hakka
30. Medikon Prima Laboratories

PT. Merapi Utama Pharma pusat terletak di Jl. Cilosari No 25 Jakarta yang memiliki 27 cabang yang tersebar di kota-kota besar Indonesia, dan salah satu cabangnya ada di kota Medan yang terletak di Jalan Tapian Nauli Pasar 1 No. 5 Kec. Sunggal, Kel. Medan Sunggal, Medan 20138.

#### **b. Visi dan Misi PT. Merapi Utama Pharma**

Visi

Menjadi perusahaan farmasi dan distribusi kesehatan dipercaya dengan memberikan layanan terbaik dan nilai tambah bagi kesehatan yang lebih baik di seluruh Indonesia.

### Misi

- 1) Mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten sebagai aset yang paling berharga perusahaan.
- 2) Mendistribusikan produk farmasi dan kesehatan yang berkualitas terus menerus untuk pelanggan.
- 3) Mengembangkan sistem informasi untuk meningkatkan bisnis dan meningkatkan pelayanan kepada pelanggan.
- 4) Memberikan nilai tambah bagi pemangku kepentingan melalui manajemen yang efektif dan efisien.

### c. Peran dan Fungsi PT. Merapi Utama Pharma

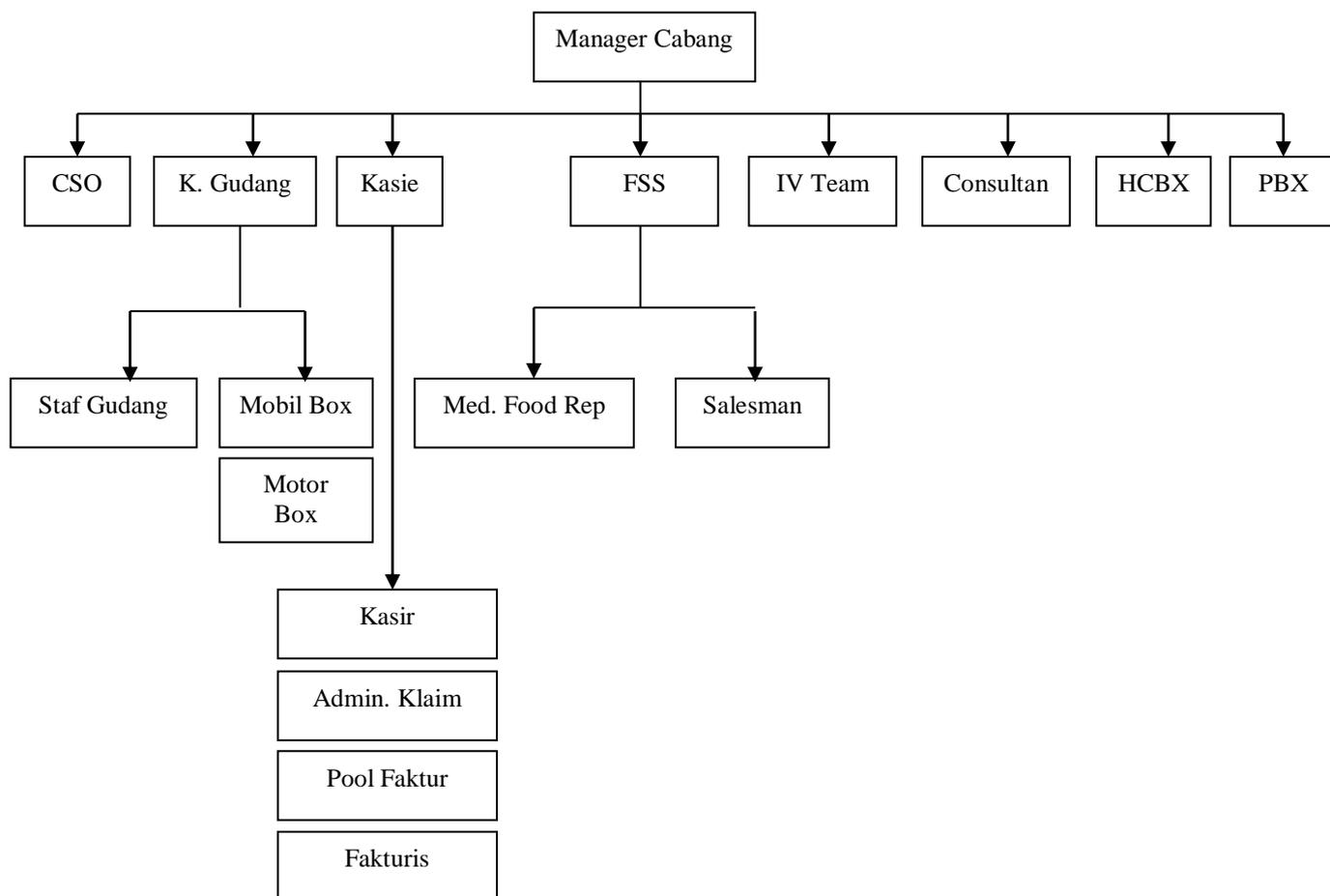
PT. Merapi Utama Pharma cabang Medan ini berbentuk Badan Usaha Perseroan yaitu PT (Perseroan Terbatas) kategori PBF (Pedagang Besar Farmasi). Izin pendiriannya ialah : 31027 / PBF/CAB-18 / X / 98, yang disahkan pada tanggal 7 Nopember 1998 bulan tambahan berita Negara republik Indonesia.

PT. Merapi Utama Pharma cabang Medan bertugas untuk membantu PT Merapi Utama Pharma pusat mendistribusikan produk-produk *principal colega* (yang tersebut di atas) ke wilayah Medan dan sekitarnya.

Permasalahan kerjasama dengan *Principal* mana dan bagaimana caranya adalah tugas dari PT. Merapi Utama Pharma pusat baik secara langsung maupun melalui rekomendasi dari PT. Merapi Utama Pharma cabang. Sehingga semua sistem yang ada di PT. Merapi Utama Pharma cabang semuanya terpusat pada PT. Merapi Utama Pharma Jakarta.

#### d. Struktur Organisasi PT. Merapi Utama Pharma

Struktur organisasi yang ada di PT. Merapi Utama Pharma cabang Medan adalah bentuk organisasi lini (garis), yaitu kepala Cabang (Manager Cabang) membawahi langsung setiap bagian atau unit yang ada, sedangkan unit-unit tersebut membawahi sub-sub unit. Lihat pada gambar 4.1.



Sumber: PT. Merapi Utama Pharma cabang Medan (2019)

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Merapi Utama Pharma cabang Medan**

### e. Personalia dan Ketenagaan

Karyawan PT. Merapi Utama Pharma cabang Medan secara keseluruhan, adalah sebagai berikut (berdasarkan jabatan). Data jumlah Karyawan PT. Merapi Utama Pharma cabang Medan.

**Tabel 4.1 Jumlah karyawan PT. Merapi Utama Pharma Cabang Medan**

Jabatan	Pendidikan Terakhir		Jumlah
	Sarjana/D3	SLTA/Sederajat	
Manajer Cabang	1 orang		1 orang
CSO/AA.P	1 orang		1 orang
Kepala Gudang	1 orang		1 orang
Kasie	1 orang		1 orang
FSS	1 orang		1 orang
1 V Team	3 orang		3 orang
ME Consultan	1 orang		1 orang
HCBX	1 orang		1 orang
PBX	1 orang		1 orang
Staf Gudang	3 orang		1 orang
Mobil Box	-	5 orang	5 orang
Motor Box	-	3 orang	3 orang
Kasir	1 orang		1 orang
Administrasi Klaim	1 orang		1 orang
Fakturis	1 orang		1 orang
Pool Faktur	1 orang		1 orang
Medical Food	1 orang		1 orang
Saleman	7 orang	4 orang	11 orang
Jumlah Total			36 orang

Sumber : PT. Merapi Utama Pharma cabang Medan (2019)

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-laki	19	52.8
Perempuan	17	47.2
Total	36	100.0

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.2 maka dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 19 orang, dan responden perempuan berjumlah 17 orang maka total responden keseluruhan berjumlah 36 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Merapi Utama Pharma cabang Medan kebanyakan berjenis kelamin Laki-laki.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	%
25 – 30	6	16.7
31 – 35	14	38.9
36 – 40	9	25.0
41 – 45	4	11.1
46 – 50	2	5.6
> 51	1	2.8
Total	36	100.0

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS (2019)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa karyawan PT. Merapi Utama Pharma cabang Medan yang berusia antara 31-35 tahun adalah

responden terbanyak yaitu sebesar 14 orang atau 38.9%, kemudian usia antara 36-40 tahun sebanyak 9 orang atau 25.0%, kemudian usia antara 25-30 tahun sebanyak 6 orang atau 16.7%, selanjutnya usia antara 41-45 orang sebanyak 4 orang atau 5.6% dan sisanya berusia antara 46-50 tahun dan diatas 50 tahun sebanyak 2 orang dan 1 orang.

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
SMA	16	44.4
Diploma	3	8.3
S1	16	44.4
S2	1	2.8
Total	36	100.0

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS (2019)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden terbanyak adalah tingkat SMA dan S1 yaitu sebesar 16 orang atau 44.4% kemudian Diploma sebanyak 3 orang atau 8.3% dan sisanya tingkat S2 yaitu sebanyak 1 orang atau 2.8%.

**3. Deskripsi Variabel Penelitian**

Penelitian ini 2 (dua) variabel bebas yaitu kompetensi dan Disiplin kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja karyawan. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pertanyaan dari setiap variabel harus di isi oleh responden. Responden yang mengisi kuesioner penelitian adalah sebanyak 36 orang. Tabel yang menunjukkan interval untuk kriteria angket respon dinyatakan sebagai berikut :

**Tabel 4.5 Kriteria Angket Respon**

No.	Interval Skor	Kategori
1	$X \leq 1,6$	Sangat Kurang
2	$1,6 < X \leq 2,2$	Kurang
3	$2,2 < X \leq 2,8$	Cukup
4	$2,8 < X \leq 3,4$	Baik
5	$X > 3,4$	Sangat Baik

Sumber : (S. Eko Putro Widoyoko, 2009:238)

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

**a. Variabel X<sub>1</sub> (Kompetensi)**

Variabel kompetensi (X<sub>1</sub>) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari pengetahuan (X<sub>1-1</sub>), keterampilan (X<sub>1-2</sub>), perilaku (X<sub>1-3</sub>), serta ada 10 pertanyaan untuk seluruh indikator. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.6 sampai dengan tabel 4.8 berikut :

**Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan (X<sub>1-1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Saya memiliki tambahan pengetahuan dari pengalaman masa lalu dalam bidang pekerjaan saya		Saya memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan		Saya dapat memberikan penjelasan dengan baik kepada calon pelanggan tentang informasi yang dibutuhkan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Kurang Setuju	-	-	-	-	1	2,8
Setuju	9	25,0	9	25,0	11	30,6
Sangat Setuju	27	75,0	27	75,0	24	66,7
Total	36	100.0	36	100.0	36	100.0

Mean	4,75	4,75	4,64
------	------	------	------

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.6 indikator pengetahuan direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya memiliki tambahan pengetahuan dari pengalaman masa lalu dalam bidang pekerjaan saya, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 27 orang, dengan nilai rata-rata 4,75. Jawaban ini menggambarkan bahwa pengetahuan karyawan dari pengalaman masa lalu dalam bidang pekerjaan sudah sangat baik.
- 2) Untuk item Saya memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 27 orang, dengan nilai rata-rata 4,75. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan sudah sangat baik.
- 3) Untuk item Saya dapat memberikan penjelasan dengan baik kepada calon pelanggan tentang informasi yang dibutuhkan, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 24 orang, dengan nilai rata-rata 4,64. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan dapat memberikan penjelasan dengan baik kepada calon pelanggan tentang informasi yang dibutuhkan.

**Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterampilan (X<sub>1-2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Saya mampu berinteraksi dengan menggunakan keterampilan interpersonal dengan pihak-pihak lain dalam bidang pekerjaan saya		Saya mampu melaksanakan rencana kerja sehingga pekerjaan saya berjalan dengan lancar		Saya memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian yang saya miliki		Saya mampu memecahkan masalah yang sering terjadi di dalam pekerjaan	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	2,8	1	2,8	-	-	-	-
Kurang Setuju	-	-	1	2,8	1	2,8	1	2,8
Setuju	16	44,4	19	52,8	15	41,7	22	61,1
Sangat Setuju	19	52,8	15	41,7	20	55,6	13	36,1
Total	36	100.0	36	100.0	36	100.0	36	100.0
Mean	4,47		4,33		4,56		4,33	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 indikator keterampilan direpresentasikan oleh 4 (empat) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya mampu berinteraksi dengan menggunakan keterampilan interpersonal dengan pihak-pihak lain dalam bidang pekerjaan saya, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 19 orang, dengan nilai rata-rata 4,47. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu berinteraksi dengan menggunakan keterampilan interpersonal dengan pihak-pihak lain dalam bidang pekerjaan.

- 2) Untuk item Saya mampu melaksanakan rencana kerja sehingga pekerjaan saya berjalan dengan lancar, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 19 orang, dengan nilai rata-rata 4,33. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu melaksanakan rencana kerja sehingga pekerjaannya berjalan dengan lancar.
- 3) Untuk item Saya memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian yang saya miliki, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 20 orang, dengan nilai rata-rata 4,56. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.
- 4) Untuk item Saya mampu memecahkan masalah yang sering terjadi di dalam pekerjaan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 22 orang, dengan nilai rata-rata 4,33. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu memecahkan masalah yang sering terjadi di dalam pekerjaan.

**Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Perilaku (X<sub>1-3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Saya selalu siap membantu pelanggan ketika mereka membutuhkan saya		Saya memiliki semangat yang kuat dalam berkompetisi untuk mencapai hasil yang baik		Saya dapat mematuhi norma-norma sosial dalam melaksanakan pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	2,8	-	-	-	-
Kurang Setuju	-	-	-	-	-	-
Setuju	16	44,4	9	25,0	9	25,0

Sangat Setuju	19	52,8	27	75,0	27	75,0
Total	36	100.0	36	100.0	36	100.0
Mean	4,47		4,75		4,75	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 indikator perilaku direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya selalu siap membantu pelanggan ketika mereka membutuhkan saya, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 19 orang, dengan nilai rata-rata 4,47. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu siap membantu pelanggan ketika mereka membutuhkannya.
- 2) Untuk item Saya memiliki semangat yang kuat dalam berkompetisi untuk mencapai hasil yang baik, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 27 orang, dengan nilai rata-rata 4,75. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki semangat yang kuat dalam berkompetisi untuk mencapai hasil yang baik.
- 3) Untuk item Saya dapat mematuhi norma-norma sosial dalam melaksanakan pekerjaan, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 27 orang, dengan nilai rata-rata 4,75. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan dapat mematuhi norma-norma sosial dalam melaksanakan pekerjaan.

### b. Variabel X<sub>2</sub> (Disiplin kerja)

Variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari mematuhi semua peraturan perusahaan (X<sub>2-1</sub>), penggunaan waktu secara efektif (X<sub>2-2</sub>), tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas (X<sub>2-3</sub>), serta ada 10 pertanyaan untuk seluruh indikator. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.9 sampai dengan tabel 4.11 berikut :

**Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Mematuhi Semua Peraturan Perusahaan (X<sub>2-1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Kehadiran dan patuh pada jam kerja merupakan hal yang utama bagi anda		Tugas yang diberikan pimpinan, anda kerjakan dengan baik dan tepat waktu		Anda menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang ditentukan organisasi		Peraturan yang ditetapkan harus ditaati oleh seluruh pegawai	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	1	2,8	4	11,1
Kurang Setuju	-	-	-	-	2	5,6	10	27,8
Setuju	11	30,6	15	41,7	20	55,6	16	44,4
Sangat Setuju	25	69,4	21	58,3	13	36,1	6	16,7
Total	36	100.0	36	100.0	36	100.0	36	100.0
Mean	4,69		4,58		4,25		3,67	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.9 indikator mematuhi semua peraturan perusahaan direpresentasikan oleh 4 (empat) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Kehadiran dan patuh pada jam kerja merupakan hal yang utama bagi anda, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 25 orang, dengan nilai rata-rata 4,69. Jawaban ini

menggambarkan bahwa karyawan merasa kehadiran dan patuh pada jam kerja merupakan hal yang utama baginya.

- 2) Untuk item Tugas yang diberikan pimpinan, anda kerjakan dengan baik dan tepat waktu, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 21 orang, dengan nilai rata-rata 4,58. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa tugas yang diberikan pimpinan, dikerjakan dengan baik dan tepat waktu.
- 3) Untuk item Anda menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang ditentukan organisasi, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 20 orang, dengan nilai rata-rata 4,25. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang ditentukan organisasi sudah sangat baik.
- 4) Untuk item Peraturan yang ditetapkan harus ditaati oleh seluruh pegawai, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 16 orang, dengan nilai rata-rata 3,67. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa peraturan yang ditetapkan harus ditaati oleh seluruh pegawai.

**Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Penggunaan Waktu Secara Efektif (X<sub>2-2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Tugas yang anda kerjakan selesai tepat waktu		Anda langsung mengerjakan tugas yang diberikan tanpa menundanya		Anda bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	1	2,8

Kurang Setuju	-	-	-	-	2	5,6
Setuju	11	30,6	15	41,7	20	55,6
Sangat Setuju	25	69,4	21	58,3	13	36,1
Total	36	100.0	36	100.0	36	100.0
Mean	4,69		4,58		4,25	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 indikator penggunaan waktu secara efektif direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Tugas yang anda kerjakan selesai tepat waktu, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 25 orang, dengan nilai rata-rata 4,69. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa tugas yang dikerjakan selesai tepat waktu.
- 2) Untuk item Anda langsung mengerjakan tugas yang diberikan tanpa menundanya, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 21 orang, dengan nilai rata-rata 4,58. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa langsung mengerjakan tugas yang diberikan tanpa menundanya.
- 3) Untuk item Anda bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 20 orang, dengan nilai rata-rata 4,25. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa sudah bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

**Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan dan Tugas (X<sub>2-3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Tugas yang anda kerjakan selesai dengan waktu yang telah direncanakan		Anda tidak lupa mengevaluasi hasil pekerjaan anda sendiri sebelum diserahkan kepada pimpinan		Anda siap menerima resiko dan konsekuensi terhadap kesalahan yang anda lakukan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	1	2,8	-	-
Tidak Setuju	4	11,1	-	-	-	-
Kurang Setuju	10	27,8	1	2,8	2	5,6
Setuju	16	44,4	23	63,9	21	58,3
Sangat Setuju	6	16,7	11	30,6	13	36,1
Total	36	100.0	36	100.0	36	100.0
Mean	3,67		4,19		4,31	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 indikator tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Tugas yang anda kerjakan selesai dengan waktu yang telah direncanakan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 16 orang, dengan nilai rata-rata 3,67. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa tugas yang dia kerjakan selesai dengan waktu yang telah direncanakan.
- 2) Untuk item Anda tidak lupa mengevaluasi hasil pekerjaan anda sendiri sebelum diserahkan kepada pimpinan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 23 orang, dengan nilai rata-rata 4,19. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan tidak lupa mengevaluasi hasil pekerjaannya sendiri sebelum diserahkan kepada pimpinan.

3) Untuk item Anda siap menerima resiko dan konsekuensi terhadap kesalahan yang anda lakukan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 21 orang, dengan nilai rata-rata 4,31. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan siap menerima resiko dan konsekuensi terhadap kesalahan yang dilakukan.

### c. Variabel Y (Produktivitas kerja)

Variabel produktivitas kerja (Y) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari kuantitas kerja ( $Y_{1-1}$ ), kualitas kerja ( $Y_{1-2}$ ), disiplin ( $Y_{1-3}$ ), serta ada 9 pertanyaan untuk seluruh indikator. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.12 sampai dengan tabel 4.14 berikut :

**Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas kerja ( $Y_{1-1}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Saya selalu berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal dari pekerjaan		Pekerjaan yang saya tekuni diharuskan untuk mencapai hasil dari pekerjaan		Efisiensi waktu sangat diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	1	2,8
Kurang Setuju	-	-	-	-	2	5,6
Setuju	11	30,6	15	41,7	20	55,6
Sangat Setuju	25	69,4	21	58,3	13	36,1
Total	36	100.0	36	100.0	36	100.0
Mean	4,69		4,58		4,25	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 indikator kuantitas kerja direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya selalu berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal dari pekerjaan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 25 orang, dengan nilai rata-rata 4,69. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal dari pekerjaan.
- 2) Untuk item Pekerjaan yang saya tekuni diharuskan untuk mencapai hasil dari pekerjaan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 21 orang, dengan nilai rata-rata 4,58. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa pekerjaan yang ditekuni diharuskan untuk mencapai hasil dari pekerjaan.
- 3) Untuk item Efisiensi waktu sangat diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan saya, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 20 orang, dengan nilai rata-rata 4,25. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa efisiensi waktu sangat diperlukan untuk mengerjakan pekerjaannya.

**Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas kerja (Y<sub>1-2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Pelaksanaan pekerjaan dengan cepat sangat dibutuhkan karena sangat menyangkut pegawai lain		Saya melakukan pekerjaan sangat berhati-hati		Pekerjaan saya sesuai dengan tingkat keterampilan yang dimiliki	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	1	2,8	-	-
Tidak Setuju	4	11,1	-	-	-	-

Kurang Setuju	10	27,8	1	2,8	2	5,6
Setuju	16	44,4	23	63,9	21	58,3
Sangat Setuju	6	16,7	11	30,6	13	36,1
Total	36	100.0	36	100.0	36	100.0
Mean	3,67		4,19		4,31	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 indikator kualitas kerja direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pelaksanaan pekerjaan dengan cepat sangat dibutuhkan karena sangat menyangkut pegawai lain, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 16 orang, dengan nilai rata-rata 3,67. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa pelaksanaan pekerjaan dengan cepat sangat dibutuhkan karena sangat menyangkut pegawai lain.
- 2) Untuk item Saya melakukan pekerjaan sangat berhati-hati, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 23 orang, dengan nilai rata-rata 4,19. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan melakukan pekerjaan sangat berhati-hati.
- 3) Untuk item Pekerjaan saya sesuai dengan tingkat keterampilan yang dimiliki, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 21 orang, dengan nilai rata-rata 4,31. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa pekerjaannya sesuai dengan tingkat keterampilan yang dimiliki.

**Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Disiplin (Y1-3)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Saya selalu hadir tepat waktu		Saya selalu datang ke kantor tepat waktu		Saya selalu pulang tepat waktu	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	1	2,8
Tidak Setuju	-	-	-	-	1	2,8
Kurang Setuju	1	2,8	5	13,9	5	13,9
Setuju	18	50,0	20	55,6	25	69,4
Sangat Setuju	17	47,2	11	30,6	4	11,1
Total	36	100,0	36	100,0	36	100,0
Mean	4,44		4,17		3,83	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.14 indikator disiplin direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya selalu hadir tepat waktu, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 18 orang, dengan nilai rata-rata 4,44. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa selalu hadir tepat waktu.
- 2) Untuk item Saya selalu datang ke kantor tepat waktu, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 20 orang, dengan nilai rata-rata 4,17. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa selalu datang ke kantor tepat waktu.
- 3) Untuk item Saya selalu pulang tepat waktu, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 25 orang, dengan nilai rata-rata 3,83. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa selalu pulang tepat waktu.

#### 4. Uji Kualitas Data

Kualitas hasil penelitian yang baik sudah semestinya diperoleh jika rangkaian penelitian dilakukan dengan baik. Perencanaan yang matang, dengan alat penelitian seperti daftar pertanyaan yang digunakan harus dalam kondisi baik. Valid artinya data-data yang diperoleh dengan penggunaan instrumen penelitian dapat menjawab tujuan penelitian. Reliabel artinya data yang diperoleh konsisten atau stabil. Agar data yang diperoleh valid dan reliabel maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas kuesioner penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS 22.0 for windows*.

##### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.0 dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid.
- 2) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.
- 3)  $r$  hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item – total correlation*.

Nilai  $r$  tabel dengan ketentuan  $N = \text{jumlah kasus} = 36$  dan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka angka yang diperoleh  $df = n-2 = 0,329$ .

**Tabel 4.15. Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Kompetensi**

Pertanyaan Butir ke-	R hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,562	0,329	Valid
2	0,562	0,329	Valid
3	0,423	0,329	Valid
4	0,618	0,329	Valid
5	0,383	0,329	Valid
6	0,424	0,329	Valid
7	0,513	0,329	Valid
8	0,618	0,329	Valid
9	0,562	0,329	Valid
10	0,562	0,329	Valid

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Dari tabel 4.15 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Diketahui jumlah pertanyaan kuesioner pada variabel kompetensi sebanyak 10 pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai R Hitung > R Tabel 0.329. Diketahui seluruh pertanyaan kompetensi dengan nilai R Hitung > R Tabel 0.329, yang berarti telah memenuhi syarat validitas.

**Tabel 4.16. Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Disiplin kerja**

Pertanyaan butir ke-	R hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,497	0,329	Valid
2	0,715	0,329	Valid
3	0,582	0,329	Valid
4	0,730	0,329	Valid
5	0,497	0,329	Valid
6	0,715	0,329	Valid
7	0,582	0,329	Valid
8	0,730	0,329	Valid
9	0,568	0,329	Valid
10	0,558	0,329	Valid

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Dari tabel 4.16 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Diketahui jumlah pertanyaan kuesioner pada variabel disiplin kerja sebanyak 10 pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai R Hitung > R Tabel 0.329. Diketahui seluruh pertanyaan kompetensi dengan nilai R Hitung > R Tabel 0.329, yang berarti telah memenuhi syarat validitas.

**Tabel 4.17. Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Produktivitas Kerja**

Pertanyaan butir ke-	R hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,444	0,329	Valid
2	0,651	0,329	Valid
3	0,538	0,329	Valid
4	0,620	0,329	Valid
5	0,567	0,329	Valid
6	0,590	0,329	Valid
7	0,762	0,329	Valid
8	0,541	0,329	Valid
9	0,445	0,329	Valid

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Dari tabel 4.17 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Diketahui jumlah pertanyaan kuesioner pada variabel produktivitas kerja sebanyak 9 pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai R Hitung > R Tabel 0.329. Diketahui seluruh pertanyaan produktivitas kerja dengan nilai R Hitung > R Tabel 0.329, yang berarti telah memenuhi syarat validitas.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60. Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden

dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.18. Uji Reliabilitas**

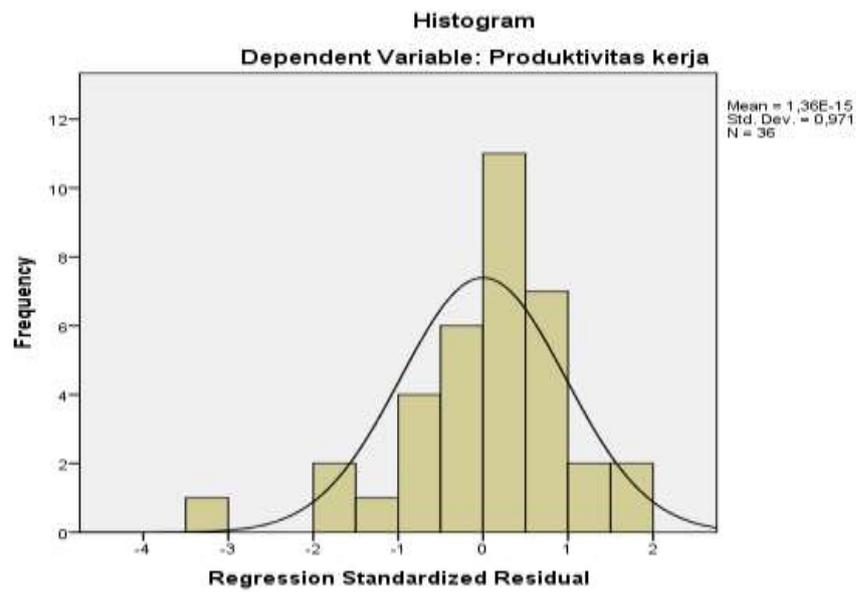
<b>Variabel</b>	<b>Nilai Cronbach's Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Kompetensi	0,786	Reliabel (Cronbach's Alpha > 0.6)
Disiplin kerja	0,878	Reliabel (Cronbach's Alpha > 0.6)
Produktivitas Kerja	0,814	Reliabel (Cronbach's Alpha > 0.6)

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

## 5. Uji Asumsi Klasik

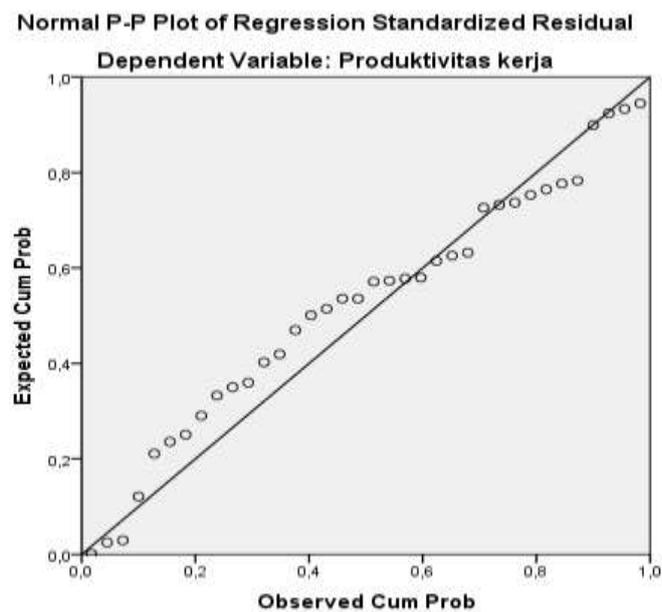
### a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji  $t$  dan  $F$  mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas terhadap residual dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Tingkat signifikansi yang digunakan  $\alpha = 0,05$ . Dasar pengambilan keputusan adalah melihat angka probabilitas  $p$ , dengan ketentuan sebagai berikut. Jika nilai probabilitas  $p \geq 0,05$ , maka asumsi normalitas terpenuhi. Jika probabilitas  $< 0,05$ , maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.



**Gambar 4.2 Uji Normalitas Histogram**

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang di tengah.



**Gambar 4.3 Uji Normalitas *Normal Probability Plot***

Gambar 4.3 merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan *normal probability plot*, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Berdasarkan kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kompetensi, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja berdistribusi secara normal.

**Tabel 4.18. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,37740729
	Absolute	,112
Most Extreme Differences	Positive	,099
	Negative	-,112
Kolmogorov-Smirnov Z		,672
Asymp. Sig. (2-tailed)		,757

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 4.18, diketahui nilai probabilitas p atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar **0,757**. Karena nilai probabilitas p, yakni **0,757**, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal.

### b. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value*  $> 0,10$  atau  $VIF < 10$  maka disimpulkan tidak terjadimultikolinieritas. (Ghozali, 2013). Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.19. Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	(Constant)	
	Kompetensi	,618
	Disiplin kerja	,618

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

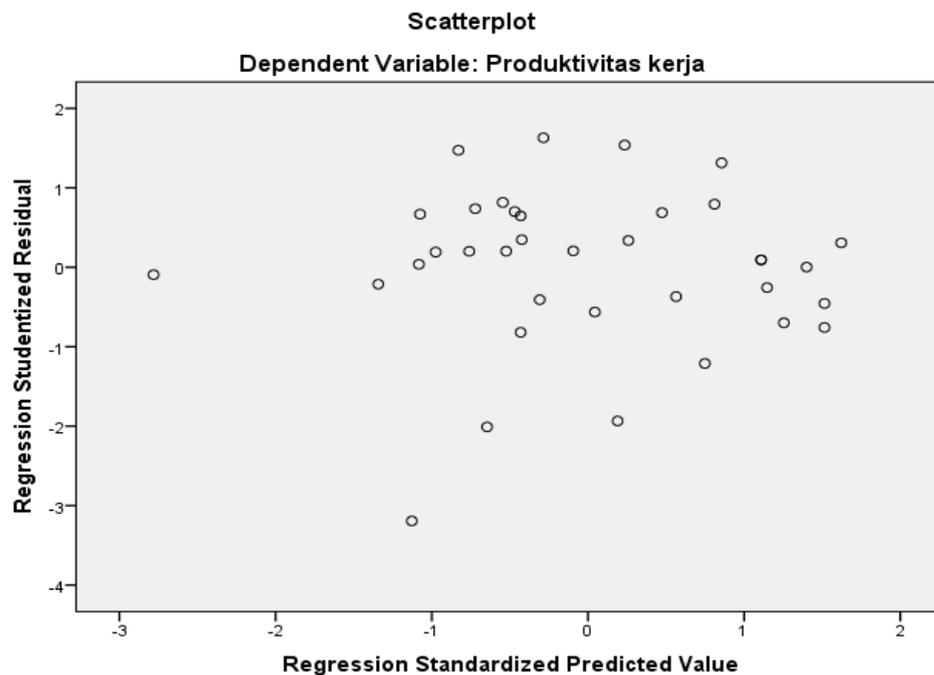
Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 4.19, nilai VIF dari kompetensi adalah 1,618 dan nilai VIF dari variabel disiplin kerja adalah 1,618. Dikarenakan seluruh nilai  $VIF < 10$ , maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas..

### c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID pada sumbu Y, dan ZPRED pada sumbu X.(Ghozali, 2013). Ghozali (2013) menyatakan dasar analisis adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka

mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

**Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Perhatikan bahwa berdasarkan Gambar 4.4, tidak terdapat pola yang begitu jelas, serta titik-titik menyebar **di atas dan di bawah angka 0** pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 6. Pengujian Hipotesis

### a. Model Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari kompetensi ( $X_1$ ), dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat, yaitu produktivitas kerja ( $Y$ ).

**Tabel 4.20. Model Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
	(Constant)	8,195	8,270
1	Kompetensi	,171	,164
	Disiplin kerja	,652	,123

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada Tabel 4.20 Kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,195 + 0,171X_1 + 0,652X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- 1) **Konstanta (a) = 8,195.** Ini mempunyai arti bahwa jika tidak ada peningkatan variabel independen maka produktivitas kerja pegawai adalah sebesar 8,195.
- 2) **Koefisien X1 (b1) = 0,171.** Ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh positif, atau setiap terjadi peningkatan variabel kompetensi sebesar satu satuan maka produktivitas kerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,171.
- 3) **Koefisien X2 (b2) = 0,652.** Ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai, atau setiap terjadi peningkatan variabel disiplin kerja sebesar satu satuan maka produktivitas kerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,652.

### b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji F (uji serentak) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh atau hubungan positif dan signifikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) berupa produktivitas kerja pegawai.

Model hipotesis yang digunakan dalam Uji F ini adalah:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ , Artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) berupa kompetensi dan disiplin kerja terhadap variabel terikat (Y).

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$ , Artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) berupa kompetensi dan disiplin kerja terhadap variabel terikat (Y).

Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

$$df \text{ (pembilang)} = k-1$$

$$df \text{ (penyebut)} = n-k$$

Keterangan:

$n$  = jumlah sampel penelitian

$k$  = jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel ( $n$ ) adalah 36 dan jumlah keseluruhan variabel ( $k$ ) adalah 3, sehingga diperoleh:

$$1) df \text{ (pembilang)} = k-1 \quad df \text{ (pembilang)} = 3 - 1 = 2$$

$$2) df \text{ (penyebut)} = n-k \quad df \text{ (penyebut)} = 36 - 2 = 34$$

Nilai Fhitung akan diperoleh dengan menggunakan bantuan *software SPSS 22,0 for Windows*, kemudian akan dibandingkan dengan

nilai Ftabel pada tingkat  $\alpha = 5\%$  (2:34) = 3,28, dengan kriteria uji sebagai berikut:

$H_0$  diterima bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_1$  ditolak bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

**Tabel 4.21. Uji-F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	701,981	2	350,991	29,012	,000 <sup>b</sup>
	Residual	399,241	33	12,098		
	Total	1101,222	35			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Kompetensi

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.21 bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (29,012 > 3,28) dan probabilitas signifikan F sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu ( $X_1$ ,  $X_2$ ) berupa kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) berupa produktivitas kerja pegawai.

### c. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara individu pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen, yaitu variabel kompetensi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja pegawai (Y).

Model hipotesis yang akan digunakan adalah:

$H_0$  :  $b_1 = b_2 = 0$ , artinya variabel bebas yang terdiri dari variabel kompetensi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh

positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja pegawai (Y).

$H_2 : b_1 \neq b_2 \neq 0$ , artinya variabel bebas yang terdiri dari variabel kompetensi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja pegawai (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_2$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

Nilai  $t_{hitung}$  akan diperoleh dengan menggunakan *software SPSS 22,0 for Windows*, kemudian akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat  $\alpha = 5\%$  yakni yang diperoleh dengan derajat bebas =  $df - k$  ( $df$  = jumlah sampel dan  $k$  = jumlah variabel keseluruhan) yaitu  $df_1 = 3-1 = 2$ , dan  $df_2 = 36-2 = 34$ . Uji  $t_{hitung}$  yang dilakukan adalah uji dua arah maka  $t_{tabel} 0,025(34) = 2,032$ .

**Tabel 4.22. Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,195	8,270		,991	,329
	Kompetensi	,171	,164	,394	4,045	,003
	Disiplin kerja	,652	,123	,705	5,286	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.22 terlihat bahwa:

- 1) Nilai  $t_{hitung}$  variabel kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 4,045 dan nilai  $t_{tabel}$  bernilai 2,032, sehingga  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $4,045 > 2,032$ ) dan nilai signifikan  $0,003 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel

kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

b) Nilai thitung variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 5,286 dan nilai ttabel bernilai 2,032, sehingga thitung > ttabel ( $5,286 > 2,032$ ) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

#### d. Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.23 Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,798 <sup>a</sup>	,637	,615	3,478

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Tabel 4.23 menunjukkan bahwa nilai *R Square* = 0,637. Nilai tersebut dapat diartikan variabel kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 63,7%, sisanya sebesar 26,3% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

Selanjutnya hasil uji di atas akan disajikan secara ringkas pada Tabel 4.24 tentang kesimpulan hipotesis sebagai berikut :

**Tabel 4.24. Kesimpulan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian**

Hipotesis	$F_{hitung}$	$t_{hitung}$	$F_{tabel}$	$t_{tabel}$	Sig	Hasil Uji
Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	-	4,045		2,032	< 0,05	Diterima
Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	-	5,286		2,032	< 0,05	Diterima
Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	29,012	-	3,28	2,032	< 0,05	Diterima

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan pada sub-bab berikut:

### **1. Hipotesis H<sub>1</sub>**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H<sub>1</sub> yang berbunyi bahwa: kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Merapi Utama Pharma Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji yang bertanda positif dengan nilai thitung sebesar 4,045 dan nilai signifikan sebesar 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H<sub>1</sub> yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika kompetensi meningkat maka produktivitas kerja karyawan meningkat, sebaliknya jika kompetensi menurun maka produktivitas kerja juga akan menurun. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Karmawan, Winanti, Hartono (2015). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan dan dosen.

## 2. Hipotesis H<sub>2</sub>

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H<sub>2</sub> yang berbunyi bahwa: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Kerja karyawan pada PT. Merapi Utama Pharma Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji yang bertanda positif dengan nilai thitung sebesar 5,286 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H<sub>2</sub> yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika disiplin kerja meningkat maka produktivitas kerja karyawan meningkat, sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka produktivitas kerja juga akan menurun. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Heru Widodo (2016). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

## 3. Hipotesis H<sub>3</sub>

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H<sub>3</sub> yang berbunyi bahwa: kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Merapi Utama Pharma Medan.

Hasil penelitian ini menjelaskan kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Merapi Utama Pharma Medan.. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai Fhitung sebesar 29,012 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal

ini menunjukkan bahwa hipotesis H<sub>3</sub> yang diajukan teruji dan dapat diterima.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori yang diajukan oleh Heru Widodo (2016). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap prduktivitas kerja karyawan.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan seperti:

1. Kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Merapi Utama Pharma Medan. Hal ini ditunjukkan nilai thitung variabel kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 4,045 dan nilai t tabel bernilai 2,032, sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,045 > 2,032$ ) dan nilai signifikan  $0,003 < 0,05$ .
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Merapi Utama Pharma Medan. Hal ini ditunjukkan nilai thitung disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 5,286 dan nilai t tabel bernilai 2,032, sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,286 > 2,032$ ) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .
3. Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Merapi Utama Pharma Medan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $29,012 > 3,28$ ) dan probabilitas signifikan F sebesar  $0,000 < 0,05$ .

## B. Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka penulis dapat memberikan beberapa saran seperti:

1. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan kompetensi karyawan yang memiliki tambahan pengetahuan dari pengalaman masa lalu yang dimilikinya, karyawan yang memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan, karyawan yang memiliki semangat yang kuat dalam berkompetensi untuk mencapai hasil yang baik dan karyawan yang dapat mematuhi norma-norma sosial dalam melaksanakan pekerjaan. Juga disarankan kepada perusahaan untuk memperhatikan karyawan yang mampu berinteraksi dengan menggunakan keterampilan interpersonal dengan pihak lain, karyawan yang mampu melaksanakan rencana kerja sehingga pekerjaan berjalan lancar, karyawan yang mampu memecahkan masalah yang sering terjadi di dalam pekerjaan dan karyawan yang selalu siap membantu pelanggan ketika mereka membutuhkan.
2. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan disiplin kerja karyawan yang menganggap kehadiran dan patuh pada jam kerja merupakan hal yang utama baginya, tugas yang diberikan pimpinan, dikerjakan dengan baik dan tepat waktu, dan langsung mengerjakan tugas yang diberikan tanpa menundanya. Juga disarankan kepada perusahaan untuk memperhatikan peraturan yang diterapkan harus ditaati oleh seluruh karyawan dan tugas yang dikerjakan selesai dengan waktu yang telah direncanakan.

3. Saran kepada peneliti berikutnya untuk mengkaji lebih dalam tentang penelitian yang sama diharapkan agar hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu informasi yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

Anthony, Robert N dan Vijay Govindarajan. 2015. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Buku Dua, Jakarta: Salemba Empat.

Asmiarsih T. 2016. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes*. Semarang: Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Semarang.

Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: BP-UNDIP.

Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

\_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

\_\_\_\_\_. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Hutapea, Thoha. 2014. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Indrianto, Nur dan Bambang Supomo. 2009. *Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Judisseno, Rimsky K. 2014. *Jadilah Pribadi Yang Kompeten di Tempat Kerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Martoyo, Susilo. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima, PT. BPFE, Yogyakarta.

Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.

Mulyadi. 2014. *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat dan Rekayasa*. Edisi Ketiga Cetakan Ketiga, Salemba Empat. Jakarta.

Nawawi, Ismail. 2014. *Manajemen Perubahan: Teori dan Aplikasi pada Organisasi Publik dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Panggabean, Mutiara Sibarani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang : Tunggul Mandiri Publishing.
- Rampersad, Hubert K. 2009. *Konsep Manajemen Baru: Mencapai Kinerja dengan Integritas*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Riani, Asri Laksmi, (2011).. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta : Graham Ilmu.
- Rivai, Veithzal, Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2014. *Performance Appraisal, sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*, Jakarta: PT Rajagrafindo persada.
- Robbins, Stephens P. *Teori organisasi, struktur, desain dan aplikasi-organizations theory, structure, design, and applications/Stephen P. Robbins*, alih bahasa, Jusuf Udaya-Jakarta: Arcan, 2012.
- Sastrohadiwiryo. Bejo Siswanto, 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, (2014) *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2010) *Manajemen Pengantar Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN
- Sulistiyani, Rosidah. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan, Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Situmorang, Lutfi. 2012. *Analisis Data*. Edisi Kedua. USU Press, Medan.
- Sugiono, 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, Cet. 20.

Sutrisno,Edi.iswanto.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Suyadi, Prawirosentoso.2015. *Manajemen Produktivitas*. PT. Bumi Angkasa: Jakarta.

Wibowo, 2011. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Wirawan, (20017). *Budaya dan Iklim Organisasi*, Jakarta : Penerbit Salemba Empat

### **Jurnal:**

Asmayanti Amrullah 2012. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-finansial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, *Skripsi*, Wilayah Makassar, (tidak dipublikasikan)

Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.

Asih, S. (2018). Pengaruh kontribusi pajak daerah, pendapatan asli daerah, retribusi daerah dan bagi hasil pajak terhadap belanja daerah dengan pertumbuhan ekonomi sebagai variabel moderating pemerintah kabupaten dan kota. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 177-191.

Harahap, R. (2018). Pengaruh Kualitas produk Terhadap Kepuasan Pelanggan di Restoran Cepat saji Kfc Cabang Asia Mega Mas Medan. *JUMANT*, 7(1), 77-84.

Indiarti, Dwi Yanti, 2018, The Effect of Competence and Compensation to Motivation of Employees and It's Impact on Employee Performance in The Personnel and Training Board of Karawang Regency, *AFEBI Management and Business Review*, Vol. 03, No. 01, June 2018.

Irawan, I., & Pramono, C. (2017). Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia.

Meutia, Ika sari dan Tubagus Ismail, 2016, Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Dengan Motivasi Sebagai Intervening Dalam Meningkatkan Kinerja, *Jurnal Manajemen*/Volume XX, No. 03, Oktober 2016: 353-369

- Mesra, B. (2018). Factors That Influencing Households Income And Its Contribution On Family Income In Hamparan Perak Sub-District, Deli Serdang Regency, North. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(10), 461-469.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Karmawan, Winanti, Hartono, 2015, Pengaruh Iklim Kerja, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Produktivitas kerja Pada STMIK Dharma Putra, *ComTech*, Vol. 6 No. 1 Maret 2015:65-74
- Kurniawan, Donatus, Adi, Guswandi, Sodikin, 2018, The effect of Competence and Motivation on Employee Performance through Employee Capabilities on PT. Bina Sinar Amity, *International Journal of Research Science & Management*, 5(5), May 2018.
- Pratama, Begia, Susila, 2016, Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompetensi Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, *E-journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, Volume 4 Tahun 2016.
- Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *JUMANT*, 9(1), 115-132.
- Robain, W. (2012). Pengaruh pendapatan, bagi hasil, tanggungan keluarga dan religi terhadap pola konsumsi tenaga kependidikan di perguruan Islam al Ulum Terpadu Medan (Doctoral dissertation, Pascasarjana UIN Sumatera Utara).
- Sumarno, Pradhanawati, Farida, 2013, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Estika
- Setiawan, N., Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., Tambunan, A. R. S., Girsang, M., Agus, R. T. A., ... & Nisa, K. (2018). Simple additive weighting as decision support system for determining employees salary. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.14), 309-313.
- Siregar, N. (2018). Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoeng Deli Medan. *JUMANT*, 8(2),87-96.Pulau Mas Tegal), *Diponegoro Journal of Social and Politic*, Tahun 2013, Hal 1-7
- Yudianto, Satriya, Dwi Nita Aryani, 2018, The Influence of Compensation, Motivation and Work Environment on Peformance with Job Satisfaction as Intervening Variabel (A Studi at Secretariate of Pasuruan Regency), *Internasional Journal of Trend in Scientific Research aand Development (UTSRD)*, Volume: 2 Issue – 5, Jul-Aug 2018