



**PENGARUH DISIPLIN, EFEKTIVITAS, KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WIJAYA
KARYA BETON**

SKRIPSI

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

Oleh:

BAYU ROBY ASBU MUNTHE
NPM 1615311159

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2020**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : BAYU ROBY ASBU MUNTHE
NPM : 1615311159
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN, EFEKTIVITAS,
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. WIJAYA KARYA BETON

MEDAN, AGUSTUS 2020

KETUA PROGRAM STUDI

04

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)



(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)

PEMBIMBING II

(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISI TUIJUI OLEH PANITIA UJIAN
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : BAYU ROBY ASBU MUNTHE
NPM : 1615311159
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN, EFEKTIVITAS,
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. WLAYA KARYA BETON

MEDAN, AGUSTUS 2020

KETUA



(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

ANGGOTA II

(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)

ANGGOTA IV

(Dr. BAMBANG WIDJANARKO, S.E., M.M)

ANGGOTA I

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)

ANGGOTA III

(KIKI FARIDA FARINE, S.E., M.Si)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bayu Roby Asbu Munthe
NPM : 1615311159
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin, Efektivitas, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wijaya Karya Beton

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Agustus 2020



Bayu Roby Asbu Munthe

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bayu Roby Asbu Munthe
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 18 Februari 1992
NPM : 1615311159
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Ling. 18 Pasar 6 Medan Marelan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Agustus 2020
Yang membuat
pernyataan



Bayu Roby Asbu Munthe



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap :
 Tempat/Tgl. Lahir :
 Nomor Pokok Mahasiswa :
 Program Studi :
 Konsentrasi :
 Jumlah Kredit yang telah dicapai :
 Nomor Hp :
 Bidang ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :


: BAYU ROBY ASBU MUNTHE
 : MEDAN / 18 Februari 1992
 : 1615311159
 : Manajemen
 : Manajemen SDM
 : 123 SKS, IPK 3.48
 : 085363416990

Judul

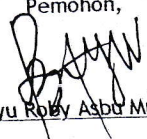
Pengaruh Disiplin, Efektivitas dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk

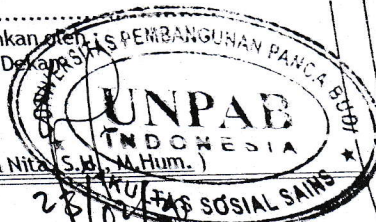
Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

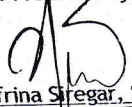
Yang Tidak Perlu

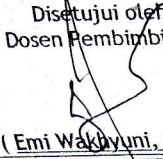

 (Ir. Bhakti Atamsyah, M.T., Ph.D.)
 WATARA U


Medan, 25 Februari 2020

Pemohon,

 (Bayu Roby Asbu Munthe)

Tanggal :
 Disahkan oleh Dekan Prodi

 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal : 28/02/20
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (Nurafrina Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing I :

 (Emi Wakhayuni, SE., M.Si)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II :

 (Rindi Andika, SE., M.Si)



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
 MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : BAYU ROBY ASBU MUNTHE
NPM : 1615311159
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Emi Wakhyuni, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin, Efektivitas, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
14 Mei 2020	Acc Sempro sesuai hasil perbaikan pada bimbingan terakhir via email	Disetujui	
12 Juli 2020	Acc sidang sesuai hasil perbaikan pada bimbingan terakhir, upload file lengkap revisi terakhir	Disetujui	
28 September 2020	Walaikumsalam, acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 21 Oktober 2020
 Dosen Pembimbing,



Emi Wakhyuni, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
 MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : BAYU ROBY ASBU MUNTHE
NPM : 1615311159
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Rindi Andika, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin, Efektivitas, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
15 Mei 2020	Acc seminar Proposal. Perbaiki sesuai berita acara manual	Disetujui	
17 Juli 2020	Perbaiki sesuai coment file Skripsi	Revisi	
17 Juli 2020	Perbaiki Skripsi Sesuai coment. cek file skripsi yg saya kirim	Revisi	
18 Juli 2020	acc sidang meja Hijau	Disetujui	
29 September 2020	Acc jikid lux	Disetujui	

Medan, 21 Oktober 2020
 Dosen Pembimbing,



Rindi Andika, SE., MM

FM-BPAA-2012-041

Judul : Permohonan Meja Hijau

Medan, 30 Juli 2020
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Yang terhormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : BAYU ROBY ASBU MUNTHE
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 18/02/1992
 Nama Orang Tua : BUYUNG MUNTHE
 No. P. M : 1615311159
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 085363416990
 Alamat : Ling. 18 pasar 6 andansari kel. terjun, kec. medan
 Marelan kota medan

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Disiplin, Efektivitas, Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Periode Wisuda Ke : **65**

Ukuran Toga : **L**

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Surya Nita, S.H., M.Hum.
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



BAYU ROBY ASBU MUNTHE
 1615311159

Revisi :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : BAYU ROBY ASBU MUNTHE
P. M : 1615311159
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 18/02/1992
Alamat : Ling.18 pasar 6 andansari kel. terjun, kec.medan marelan kota medan
No. HP : 085363416990
Nama Orang Tua : BUYUNG MUNTHE/ROFIARNI
Kualifikasi : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Disiplin, Efektivitas, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton

Sama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan tuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Sekianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 30 Juli 2020
Yang Membuat Pernyataan



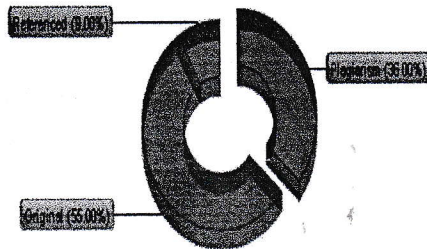
Plagiarism Detector v. 1731 - Originality Report 20/07/2020 08.53.56

Analyzed document: BAYU ROBY ASBU MUNTHE_1615311159_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian



Relation chart:



Distribution graph:



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 2596/PERP/BP/2020

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: BAYU ROBY ASBU MUNTHE
: 1615311159
Semester : Akhir
: SOSIAL SAINS
: Manajemen

terhitung sejak tanggal 30 Juli 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus daftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 30 Juli 2020
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari disiplin (X_1), efektivitas (X_2), dan kompetensi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Wijaya Karya Beton. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Wijaya Karya Beton yang berjumlah 47 karyawan. Jumlah sampel yang diambil sebesar populasi yaitu 47 responden. Penelitian ini dilakukan dari bulan Februari 2020 hingga Agustus 2020. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS 24.0 dengan model analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin, efektivitas, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton baik secara parsial maupun secara simultan. Kompetensi menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin memiliki nilai regresi sebesar 0,252, t_{hitung} sebesar 2,584, dan signifikan 0,013. Efektivitas memiliki nilai regresi sebesar 0,270, t_{hitung} sebesar 2,877, dan signifikan 0,006. Kompetensi memiliki nilai regresi sebesar 0,466, t_{hitung} sebesar 4,692, dan signifikan 0,000. Disiplin kerja, efektivitas, dan kompetensi memiliki nilai signifikan 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 116,556. 87,8% kinerja karyawan dapat dijelaskan dan diperoleh dari disiplin kerja, efektivitas, dan kompetensi, sedangkan sisanya oleh faktor lain. Kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap Disiplin kerja, efektivitas, dan kompetensi.

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

ABSTRACT

This research was conducted to explore how the influence of discipline (X1), effectiveness (X2), and competence (X3) on employee performance (Y) of PT. Wijaya Karya Beton. The population in this research was all employees of PT. Wijaya Karya Beton, amounting to 47 employees. The number of samples taken amounted to a population of 47 respondents. This research was conducted from February 2020 to July 2020. This research used quantitative data that was processed with SPSS 24.0 with multiple linear regression analysis models. The results showed that discipline, effectiveness, and competence had a positive and significant effect on the performance of the employees of PT. Wijaya Karya Concrete both partially and simultaneously. Competence was the most dominant variable affecting employee performance. Discipline had a regression value of 0.252, t_{count} of 2.584, and a significance of 0.013. Effectiveness had a regression value of 0.270, t_{count} of 2.877, and significant 0.006. Competence had a regression value of 0.466, t_{count} of 4.692, and significant 0.000. Work discipline, effectiveness, and competence had a significant value of 0,000 and a F_{count} of 116,556. 87.8% of employee performance can be explained and obtained from work discipline, effectiveness, and competence, while the rest is by other factors. Employee performance had a very strong relationship to work discipline, effectiveness, and competence.

Keywords: Discipline, Effectiveness, Competence, Employee Performance.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan dan Perumusan Masalah.....	9
1. Batasan Masalah.....	9
2. Perumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
1. Tujuan Penelitian	10
2. Manfaat Penelitian	10
E. Keaslian Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	13
1. Kinerja.....	13
a. Pengertian Kinerja Karyawan	13
b. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Karyawan	14
c. Pentingnya Penilaian Kinerja Karyawan	15
d. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan.....	16
e. Indikator Kinerja Karyawan	20
2. Disiplin.....	21
a. Pengertian Disiplin	21
b. Jenis-Jenis Disiplin	23
c. Pentingnya Disiplin	24
d. Indikator Disiplin	25
3. Efektivitas	26
a. Pengertian Efektivitas	26
b. Mengukur Efektivitas	28
c. Kriteria Efektivitas	29
d. Masala Dalam Pengukuran Efektivitas	30
e. Indikator Efektivitas	31

4. Kompetensi	32
a. Pengertian Kompetensi.....	32
b. Tipe-Tipe Kompetensi.....	33
c. Manfaat Kompetensi	35
d. Indikator Kompetensi	36
B. Penelitian Sebelumnya.....	37
C. Kerangka Konseptual.....	40
D. Hipotesis	44
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	45
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	45
1. Lokasi Penelitian.....	45
2. Waktu Penelitian	45
C. Populasi dan Sampel	46
1. Populasi	46
2. Sampel.....	46
3. Jenis dan Sumber Data.....	47
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	47
1. Variabel Penelitian	47
a. Variabel Dependen (Y)	47
b. Variabel Independen (X).....	48
2. Definisi Operasional.....	48
E. Skala Pengukuran Variabel.....	50
F. Teknik Pengumpulan Data.....	50
G. Teknik Analisa Data	51
1. Uji Kualitas Data.....	51
a. Uji Validitas Data (Kelayakan)	51
b. Uji Reliabilitas (Kehandalan).....	52
2. Uji Asumsi Klasik	55
a. Uji Normalitas	54
b. Uji Multikolinearitas	56
c. Uji Heteroskedastisitas	57
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	59
4. Uji Hipotesis.....	60
a. Uji Simultan (Uji F)	60
b. Uji Parsial (Uji t)	61
5. Koefisien Determinasi (R^2).....	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	64
1. Gambaran Umum Perusahaan	64
a. Sejarah PT. Wijaya Karya Beton	64
b. Visi dan Misi PT. Wijaya Karya Beton	65
c. Struktur Organisasi PT. Wijaya Karya Beton.....	66
2. Karakteristik Responden.....	67
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	67
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	68
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja	69
e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	70
3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden).....	70
a. Disiplin (X_1).....	71
b. Efektivitas (X_2)	76
c. Kompensasi (X_3).....	81
d. Kinerja Karyawan (Y).....	85
4. Uji Kualitas Data	90
a. Uji Validitas	90
b. Uji Reliabilitas	93
5. Uji Asumsi Klasik.....	96
a. Uji Normalitas Data	96
b. Uji Multikolinearitas	99
c. Uji Heteroskedastisitas.....	100
6. Uji Regresi Linear Berganda	102
7. Uji Hipotesis	105
a. Uji t (Uji Parsial).....	105
b. Uji F (Uji Simultan)	107
8. Uji Determinasi (R^2)	109
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	110
1. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wijaya Karya Beton	110
2. Efektivitas Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wijaya Karya Beto	112
3. Kompetensi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wijaya Karya Beton	114
4. Disiplin Kerja, Efektivitas, dan Kompetensi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wijaya Karya Beton.....	116
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	118
B. Saran	118

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Kinerja Karyawan	4
Tabel 1.2. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Disiplin Kerja.....	6
Tabel 1.3. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Efektivitas	6
Tabel 1.4. Hasil Pra-Survey untuk Kompetensi	7
Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu	37
Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian	45
Tabel 3.2. Daftar Jumlah Karyawan dan Setiap Posisi Jabatan di PT. Wijaya Karya Beton Tbk	46
Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel.....	48
Tabel 3.4. Instrumen Skala Likert	50
Tabel 3.5. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	63
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	68
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	68
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja	69
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	70
Tabel 4.6. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden	71
Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Absensi ($X_{1.1}$).....	71
Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan Pada Peraturan ($X_{1.2}$).....	72
Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan Pada Standart Kerja ($X_{1.3}$).....	74
Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Kewaspadaan Tinggi ($X_{1.4}$)	75
Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Perilaku Kualitas ($X_{2.1}$)	76
Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Mengedepankan Kuantitas ($X_{2.2}$).....	77
Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu ($X_{2.3}$)	78
Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi ($X_{2.4}$).....	80
Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Minat ($X_{3.1}$).....	81
Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterampilan ($X_{3.2}$).....	82
Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Perilaku ($X_{3.3}$)	83
Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Inisiatif ($X_{3.4}$).....	84
Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja ($Y_{1.1}$) ...	86
Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan ($Y_{1.2}$).....	87
Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Komitmen Kerja ($Y_{1.3}$)	88
Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Prestasi Kerja ($Y_{1.4}$)	89
Tabel 4.23. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Disiplin (X_1) .	91
Tabel 4.24. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Efektivitas (X_2).....	92
Tabel 4.25. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kompetensi (X_3).....	92

Tabel 4.26. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	93
Tabel 4.27. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Disiplin (X_1)	94
Tabel 4.28. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Efektivitas (X_2)	95
Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kompetensi (X_3)	95
Tabel 4.30. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)	95
Tabel 4.31. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov	98
Tabel 4.32. Hasil Uji Multikolinearitas	99
Tabel 4.33. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser	101
Tabel 4.34. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	103
Tabel 4.35. Hasil Uji-t	106
Tabel 4.36. Hasil Uji F	107
Tabel 4.37. Hasil Uji Determinasi	100
Tabel 4.38. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi	110

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	43
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Wijaya Karya Beton.....	66
Gambar 4.2. Kurva Histogram Normalitas.....	96
Gambar 4.3. Grafik Normal P-P <i>Plot of Regression Standarized Residual ...</i>	97
Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik <i>Scatterplot</i>	100

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: Pengaruh Disiplin, Efektivitas, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wijaya Karya Beton. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya 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 Medan
4. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengkoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Rindi Andika, S.E., M.M selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
7. Ayahanda serta Ibunda tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik
8. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, seperti kata pepatah “tiada gading yang tak retak”. Orang hebat bukan

yang berhasil menyusun skripsi dengan sempurna, tetapi orang hebat adalah orang-orang yang dengan lapang dada menerima berbagai kritikan, masukan, dan saran untuk selalu menjadi lebih baik hari-demi hari. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penulisan skripsi ini. Semoga kiranya penulis dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti.

Medan, Agustus 2020
Penulis

Bayu Roby Asbu Munthe
NPM : 1615311159

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan yang didirikan umumnya mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya. Organisasi atau perusahaan bisnis jika ingin bertahan dalam suatu lingkungan persaingan, pada umumnya harus memiliki sejumlah sumber daya yang dijadikan andalan untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Kinerja mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Karyawan yang ada dalam perusahaan adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Dengan demikian keberhasilan setiap perusahaan sangat dipengaruhi oleh peningkatan kinerja karyawannya. Menurut Hasibuan (2012:121) kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedarmayanti (2014:177-180) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Otoritas (wewenang), Efektivitas, Inisiatif, dan Disiplin Kerja.

Sutrisno (2015:185) mengungkapkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi akan lebih mudah merasa puas dengan pekerjaannya dengan

merasa puas dengan berbagai kebijakan dan peraturan yang ditetapkan perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan lebih mudah mematuhi peraturan dan lebih mudah dikendalikan oleh perusahaan untuk mencapai kinerja yang terbaik. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2014:177-180) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana salah satunya adalah disiplin kerja karyawan. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggasia dan Wahyuni (2013:7) dan Herdinisari, Bagas, dan Purwanto (2014:7) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Siagian (2011:151) Efektivitas kerja adalah “Penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan. Artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut, bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu”. Efektivitas kerja berhubungan dengan hasil yang telah ditentukan sebelumnya. Suatu hal yang perlu digarisbawahi bahwa efektifitas kerja tidak dapat dipisahkan dengan efisiensi kerja. Efisiensi kerja berhubungan dengan biaya, tenaga, mutu dan pemikiran. Suatu pekerjaan tentunya menghendaki hasil yang optimal. Untuk mewujudkan hal tersebut, suatu pekerjaan perlu dilaksanakan dengan efektif. Pekerjaan yang dilakukan dengan efektif tentunya akan sesuai dengan apa yang dituju. Efektivitas kerja diperlukan untuk dapat mewujudkan tercapainya sasaran dan tujuan yang dikehendaki. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2014:177-180) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana salah satunya adalah efektivitas. Teori ini

juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maliki, Apriansyah dan Rinaldi (2015:7) dan Windiani, dan Hartati (2014:7) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa efektivitas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wibowo (2017:69) menyatakan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Kompetensi kerja karyawan yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga dapat mendorong kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2014:177-180) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana salah satunya adalah kompetensi. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahma dan Andarini (2016:7) dan Rizky, Irwansyah dan Azuar (2015:7) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Wijaya Karya Beton Tbk adalah salah satu perusahaan anak PT. Wijaya Karya yang khusus bergerak dalam industri beton pracetak. Sebagai Badan Usaha Milik Negara, PT. Wijaya Karya didirikan pada tahun 1960 memulai kegiatannya sebagai perusahaan instalasi listrik. Pengembangan Industri Beton Pracetak baru dimulai pada tahun 1978 dengan produk pertamanya adalah Tiang Listrik Beton Prategang berpenampang H untuk keperluan PLN. PT. Wijaya Karya Beton resmi didirikan pada tanggal 11 Maret 1997 di Jakarta berdasarkan akta pendirian dari

Notaris Imas Fatimah, SH nomor 44 tanggal 11 Maret 1997. PT. Wijaya Karya telah memulai konsentrasi pada industri beton pracetak di tahun 1977 dengan mengembangkan produk beton pracetak untuk teras perumahan. Sejak saat itu, PT. Wijaya Karya bertekad mempertahankan pengembangan produk tersebut untuk mengantisipasi adanya pengembangan perencanaan dan datangnya proyek-proyek infrastruktur lain.

Sebagai sebuah perusahaan, PT. Wijaya Karya Beton Tbk memiliki banyak karyawan sebagai ujung tombak dalam menjalankan aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini mengakibatkan perusahaan harus menjamin setiap karyawan bekerja dengan sebaik-baiknya untuk menjalankan tugas sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh sebab itu, kinerja karyawan dalam bekerja dan memberikan hasil harus diperhatikan agar tercapai tujuan perusahaan secara optimal. Disiplin, Efektivitas dan Kompetensi kerja ini merupakan nilai-nilai yang harus di terapkan kepada seluruh karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.

Berdasarkan observasi dan pra-survey yang dilakukan kepada 20 orang karyawan, ditemukan bahwa tingkat kinerja yang dimiliki karyawan tidak terlalu baik, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Pelaksanaan pekerjaan telah memenuhi target yang ditetapkan perusahaan	8	40%	12	60%
2	Target dan waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas adalah sesuai	9	45%	11	55%
3	Karyawan pernah terlambat membuat laporan kerja selama tiga kali dalam satu semester	11	55%	9	45%
4	Membuat laporan yang salah setiap tiga bulan sekali	8	40%	12	60%

Sumber: Oleh Peneliti (2020)

Berdasarkan Table 1.1 di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 12 orang karyawan yang memenuhi atau mencapai target sesuai yang telah ditetapkan perusahaan, sementara masih ada 8 orang karyawan yang belum mencapai hasil kerja sesuai target yang ditetapkan. Menurut 11 orang karyawan target dan waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas adalah sesuai, namun pada 9 orang karyawan menyatakan sebaliknya. Mereka merasa target dan waktu dalam mencapai hasil kerja tidaklah sesuai. Hal ini perlulah dikaji kembali untuk mendapatkan sebab akibat yang sedang terjadi dalam masalah target dan waktu pencapaian kerja. 9 orang karyawan pernah terlambat membuat laporan kerja selama tiga kali dalam satu semester dan pernah membuat laporan yang salah setiap tiga bulan sekali. Sementara laporan kerja adalah rangkuman hasil kerja dan kinerja pekerja maupun perusahaan yang manfaatnya untuk mengevaluasi serta mengambil keputusan di masa yang akan datang. Apabila laporan kerja terlambat, berarti perusahaan tersebut akan lamban dalam mengevaluasi dan menentukan target-target berikutnya, tentu hal ini menunjukkan kinerja yang tidak baik.

Masalah kedisiplinan juga menjadi masalah umum yang ada di PT. Wijaya Karya Beton Tbk Medan. Dimana masih cukup banyak karyawan yang mengalami keterlambatan hadir dalam bekerja serta kurangnya karyawan dalam mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan. Berdasarkan pra-survey yang dilakukan, maka diketahui tingkat disiplin kerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton Medan belum terlalu baik, seperti yang ditunjukkan data hasil pra-survey dari 20 orang karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.2. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Karyawan selalu hadir bekerja dengan tepat waktu	7	35%	13	65%
2	Karyawan mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan dengan baik	3	15%	17	85%
3	Karyawan selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan	4	20%	16	80%
4	Karyawan bekerja dengan tingkat kewaspadaan yang tinggi sehingga tidak melakukan kecerobohan dalam bekerja	9	45%	11	55%

Sumber: Oleh Peneliti (2020)

Berdasarkan data hasil pra-survey di atas dapat dilihat bahwa dari 20 karyawan, hanya 8 karyawan yang selalu hadir bekerja dengan tepat waktu tanpa mengalami keterlambatan, sedangkan 12 orang lainnya memiliki masalah terhadap keterlambatan dalam hadir bekerja. 15 orang karyawan merasa tidak mematuhi peraturan perusahaan dengan baik. 10 orang karyawan setuju bahwa mereka mematuhi prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, sedangkan 10 karyawan lainnya tidak. Selain itu, hanya 7 orang karyawan yang bekerja dengan tingkat kewaspadaan yang tinggi sehingga tidak melakukan kecerobohan dalam bekerja.

Berikut hasil pra-survey efektivitas pada PT Wijaya karya beton, Tbk yang belum baik terjalin antar karyawan. Dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut :

Tabel 1.3. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Efektivitas

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Kejelasan tujuan yang hendak dicapai	14	70%	6	30%
2	Penyusunan rincian jadwal kerja yang terarah dan konsisten	9	45%	11	55%
3	Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik	9	45%	11	55%
4	Tersedianya sarana dan pra sana kerja yang memadai	8	40%	12	60%

Sumber: Oleh Peneliti (2020)

Berdasarkan hasil pra-survey pada Tabel 1.3 di atas diketahui bahwa 20 orang karyawan yang di wawancarai masih terdapat 6 orang karyawan yang tidak mengetahui tentang kejelasan tujuan yang hendak dicapai. Dalam penyusunan rincian jadwal kerja juga perlu disusun agar karyawan mengetahui hal-hal apa saja

yang akan dilakukan sesuai waktunya. Namun 9 orang karyawan menyatakan bahwa penyusunan rincian jadwal kerja tidak konsisten. Kurangnya sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik juga masih terjadi, seperti yang di ungkapkan oleh 9 orang karyawan. 12 orang karyawan mengungkapkan tidak setuju terhadap tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai. Hal-hal tersebut menyimpulkan bahwa ketidakefektifan kerja terjadi dari pegawai nya itu sendiri serta perusahaannya.

Kompetensi juga masih menjadi masalah yang terjadi pada PT Wijaya Karya Beton Tbk. Dimana masih cukup banyak karyawan yang tidak mengetahui visi misi perusahaan dan kurangnya inisiatif menuangkan ide atau hal baru. Berdasarkan pra-survey yang dilakukan, maka diketahui tingkat kompetensi karyawan PT Wijaya Karya Beton Tbk Medan belum terlalu baik, seperti yang ditunjukkan data hasil pra-survey dari 20 orang karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.4. Hasil Pra-Survey untuk Kompetensi

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan	5	25%	15	75%
2	Memberikan ide atau hal baru dalam organisasi	6	30%	14	70%
3	Mengikuti program pelatihan dan pengembangan	7	35%	13	65%
4	Memahami tentang visi dan misi perusahaan	11	55%	9	45%

Sumber: Oleh Peneliti (2020)

Berdasarkan Tabel 1.4 hasil pra-survey di atas dari 20 orang karyawan yang di wawancarai masih terdapat 15 orang karyawan yang tidak memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dalam suatu perusahaan atau organisasi suatu ide atau hal baru menunjukkan kompetensi seseorang. Namun hanya 6 orang karyawan yang setuju pernah memberikan ide atau hal baru, sementara 14 orang karyawan lainnya tidak pernah memberikan ide atau hal baru. Program pelatihan dan penghargaan juga baik dalam memproses pengembangan seseorang karyawan

untuk meningkatkan kinerja. Hanya 7 orang yang mendapatkan program pelatihan dan pengembangan, sementara 13 orang karyawan lainnya menyatakan tidak setuju atau tidak menerima program pelatihan dan pengembangan. Visi misi perusahaan adalah suatu kewajiban untuk diketahui seseorang karyawan, namun 9 orang karyawan tidak mengetahui visi misi perusahaan. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan masih memiliki masalah kompetensi yang kurang baik.

Dari hasil pra-survey yang dilakukan di atas dan fenomena-fenomena yang berhasil di kumpulkan beserta penjelasannya, maka peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana sebenarnya pengaruh dari disiplin kerja, efektivitas dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin, Efektivitas dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wijaya Karya Beton Tbk”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Karyawan tidak mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan termasuk seringnya terjadi keterlambatan dalam hadir bekerja
2. Karyawan tidak dilakukan pengawasan dan pengendalian dengan jadwal kerja yang tidak terarah membuat efektivitas kerja karyawan menurun.
3. Karyawan tidak mengikuti program pelatihan dan pengembangan walau masih sulit memahami tugas dan tanggungjawab yang diberikan.
4. Karyawan tidak melaksanakan pekerjaan sesuai target dan waktu yang telah ditetapkan dengan hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan standar perusahaan.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Karena adanya keterbatasan dana, waktu, referensi, dan pengetahuan penulis, maka dalam penelitian ini akan diberikan beberapa batasan masalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini berfokus untuk mencari bagaimana pengaruh dari disiplin, efektivitas dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk Medan.
- b. Pengujian data dilakukan dengan menggunakan aplikasi bantu yaitu *software* SPSS versi 24.0.

2. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk Medan.
- b. Apakah efektivitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk Medan.
- c. Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wijaya Karya Beton Tbk Medan
- d. Apakah disiplin, efektivitas dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini memiliki beberapa tujuan yang menjadi alasan penelitian ini dilakukan yaitu sebagai berikut:

- a. Mengetahui apakah disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk.
- b. Mengetahui apakah efektivitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk.
- c. Mengetahui apakah kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk.
- d. Mengetahui apakah disiplin, efektivitas dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat mampu untuk membantu PT. Wijaya Karya Beton Tbk dalam upaya peningkatan kinerja karyawan melalui disiplin, efektivitas dan kompetensi di perusahaan.

b. Bagi Universitas

Meningkatkan minat para masyarakat yang ada di Universitas Pembangunan Panca Budi untuk melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia yang secara langsung akan meningkatkan kuantitas penelitian yang dilakukan oleh masyarakat dan secara tidak langsung akan meningkatkan kualitas dari penelitian yang dilakukan masyarakat dari hari

demikian hari. Selain itu, penelitian ini dapat meningkatkan kontribusi untuk Universitas Pembangunan Panca Budi bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Penulis

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan. Penulis mampu mencari jawaban atas suatu masalah melalui pendekatan penelitian yang dilakukan. Penulis mampu mengembangkan pengetahuan menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang hampir serupa dengan penelitian ini, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh Anggun Meyrista pada tahun 2015 yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Parksa, Jawa Tengah”. Terdapat beberapa perbedaan yang membedakan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan. Adapun perbedaannya sebagai berikut:

1. Variabel Penelitian

Pada penelitian terdahulu, terdapat dua buah variabel bebas yang digunakan, yaitu motivasi (X_1), dan budaya organisasi (X_2), Penelitian terdahulu menggunakan sebuah variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Pada penelitian yang penulis lakukan, penulis menggunakan tiga buah variabel bebas, yaitu disiplin (X_1), efektivitas (X_2), dan kompetensi (X_3), sedangkan variabel

terikat yang digunakan tetap sama dengan penelitian terdahulu, yaitu: kinerja karyawan (Y).

2. Sampel dan Populasi

Penelitian terdahulu memiliki jumlah populasi sebesar 35 orang karyawan, dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 35 karyawan sebagai responden dikarenakan jumlah populasi yang dimiliki pada penelitian terdahulu kurang dari 100 anggota. Penelitian yang dilakukan oleh penulis memiliki populasi sebesar 47 orang karyawan, dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak populasi yang ada, yaitu 47 orang karyawan sebagai responden.

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian terdahulu dilakukan dari Juli sampai November 2017 atau total selama 5 bulan penelitian, sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada bulan Maret 2020 sampai Agustus 2020 sehingga penelitian ini direncanakan berjalan selama 6 bulan.

4. Tempat Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan di PT Sinar Santosa Parksa Jawa Tengah, sedangkan penelitian ini akan dilakukan di PT. Wijaya Karya Beton Tbk yang beralamat di Jl. Gunung Krakatau No.15 Medan.

5. Objek Penelitian

Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan karyawan PT Sinar Santosa Parksa, sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan karyawan PT Wijaya Karya Beton Tbk Medan.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan salah satu elemen penting yang harus terdapat dalam sebuah perusahaan dengan tingkat yang ditetapkan sebagai acuan. Kinerja memiliki peranan penting dalam mencapai salah satu tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia. Pengertian Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memberlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Menurut Hasibuan (2012:121) kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Siagian (2011:137) kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Rivai (2012 :309) Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Sulistiyani (2013:223) menjelaskan kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memberlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Kemudian menurut Edison (2016:206) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perilaku seseorang dalam pencapaian kerja atau hasil kerja dimana seseorang bekerja sesuai yang diperintahkan atau inisiatif dari diri sendiri.

b. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2012:56), kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu:

1) Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab nya dalam organisasi.

2) Prestasi Kerja

Hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas menjadi tolak ukur kinerja.

3) Kedisiplinan

Kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dalam mencari tolak ukur kinerja.

4) Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

5) Kerja sama

Diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

6) Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.

c. Pentingnya Hasil Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2012:121), hasil penilaian kinerja penting digunakan untuk :

1) Peningkatan kinerja

Terutama bila kinerja seorang karyawan rendah atau di bawah standar yang telah ditetapkan, maka atasan akan mengevaluasi kinerja karyawan dengan cara mengajak karyawan tersebut berdiskusi dan memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut, misalnya dengan masukan-masukan positif agar bekerja lebih keras dan tekun lagi.

2) Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Penilaian kinerja sekaligus mengidentifikasi kelemahan dan potensi yang dimiliki setiap karyawan. Dengan demikian karyawan diharapkan dapat mengoptimalkan pemanfaatan keunggulan dan potensinya serta mengatasi kelemahan-kelemahannya melalui program pelatihan.

4) Pemberian kompensasi

Pemberian imbalan atau kompensasi yang adil haruslah didasarkan kepada kinerja atau kontribusi setiap karyawan kepada perusahaan. Karyawan yang menampilkan kinerja yang tinggi patut diberi kompensasi, antara lain berupa: pemberian penghargaan, pemberian bonus, dan percepatan kenaikan pangkat dan gaji.

5) Program kepegawaian

Hasil penilaian kinerja sangat bermanfaat untuk menyusun program-program kepegawaian, termasuk promosi, rotasi, mutasi, serta perencanaan karir pegawai.

6) Menghindari perlakuan diskriminasi

Penilaian kinerja dapat menjadi sarana untuk menghindari perlakuan diskriminasi dan kolusi, karena setiap tindakan kepegawaian akan didasarkan kepada kriteria obyektif, yaitu hasil penilaian kinerja.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya menunjukkan hasil kinerja karyawan yang bergantung pada hasil kerja pribadi masing-masing karyawan sehingga setiap faktor individu karyawan terkadang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang

berbeda. Menurut Sedarmayanti (2014:69), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Otoritas (wewenang), Efektivitas, Inisiatif, dan Disiplin Kerja.

1) Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki potensi meningkatkan kinerja, dan sebaliknya bila budaya organisasinya lemah mengakibatkan kinerja menurun. Maka budaya organisasi dapat menentukan kinerja seseorang karyawan baik maupun buruk sehingga budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

2) Kompensasi

Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dan begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin rendah bahkan di bawah rata-rata yang telah ditetapkan dalam hukum, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan tersebut karena mereka akan merasa kompensasi yang diberikan baik kompensasi finansial maupun non-finansialnya tidak sebanding dengan yang mereka berikan kepada perusahaan

3) Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi penggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi

4) Kompetensi

Secara Psikologi, kompetensi karyawan terdiri dari kemampuan dalam hal kepintaran dan juga kemampuan dalam hal keahlian. Artinya karyawan yang memiliki keahlian di atas rata-rata dengan pendidikan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan sesuai dengan kompetensi dan keahliannya.

5) Lingkungan Kerja

Faktor-faktor kinerja salah satunya adalah pada faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja seseorang berasal dari lingkungan. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

6) Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

7) Efektivitas

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

8) Inisiatif

Potensi diri yang harus dikembangkan karena bukan merupakan sifat bawaan dan intensitasnya berbeda tergantung tingkat pengembangannya. Inisiatif memudahkan individu untuk mendewasakan cara berfikir. Selain itu inisiatif juga merupakan sebuah respon spontan yang diberikan individu tanpa menunggu instruksi dari atasan dan organisasi

9) Disiplin Kerja

suatu keadaan tertib dimana keadaan seseorang atau kelompok di dalam suatu organisasi untuk mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan organisasi atau lembaga dengan dilandasi kesadaran diri agar tercapainya suatu keinginan dan kenyataan sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja mereka.

Menurut Mangkuprawira (2015:135) Ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang meliputi :

- 1) Prestasi pekerjaan (akurasi, ketelitian, keterampilan, penerimaan keluaran).
- 2) Kuantitas pekerjaan (volume keluaran dan kontribusi).
- 3) Kepemimpinan yang diperlukan (membutuhkan saran, arahan perbaikan).
- 4) Kedisiplinan (kehadiran, ketepatan waktu, regulasi, dapat dipercaya).
- 5) Komunikasi, meliputi: hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi

Sedangkan Menurut Kuswadi (2014:231), terdapat 5 faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

1) Faktor Kantor

Faktor kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dengan baik. Apabila perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja kerja karyawan.

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan karena hampir 80% karyawan *resign* jika lingkungan kerja mereka tidak baik.

3) Prioritas Kerja

Memberikan prioritas kerja yang baik akan membuat pegawai mengerjakan pekerjaan satu demi satu dengan *timeline* yang telah ditentukan.

4) *Supportive* Boss

Sebagai seorang atasan, berikan dukungan kepada para karyawan untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat *meeting*.

5) Bonus

Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati apabila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan dan memberikan bonus atas apa yang telah mereka kerjakan.

e. Indikator Kinerja Karyawan

Hasibuan (2012:133) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Berdasarkan definisi diatas, indikator kinerja karyawan adalah:

1) Produktivitas Kerja

Dalam mencapai target dan mengelola waktu yang diberikan untuk melakukan sasaran atau target harian dan bulanan yang dibebankan kepada karyawan

2) Pengetahuan

Selain memahami pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang karyawan, karyawan perlu dipastikan mengetahui visi misi perusahaan serta memahaminya dan bersedia dalam mencapai visi misi tersebut.

3) Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

4) Prestasi Kerja

Tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif dan lain-lain.

2. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya

Rivai (2012:190) mengemukakan kedisiplinan adalah fungsi operatif dari Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi karyawan untuk mencapai hasil yang optimal”.

Handoko (2013:208) mengemukakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen yang menjalankan standar-standar organisasional. Sedangkan Singodimedjo (2012:86) mengemukakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Dalam kaitannya dengan pekerjaan, Nitisemito (2014:201) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Senada dengan itu, Sutrisno (2015:185) mengungkapkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi akan lebih mudah merasa puas dengan pekerjaannya dengan merasa puas dengan berbagai kebijakan dan peraturan yang ditetapkan perusahaan.

Sastrohadiwiryo (2012:287) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak, menerima sanksi-sanksi apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan

kepadanya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan penghambat pencapaian tujuan instansi tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

b. Jenis-Jenis Disiplin

Handoko (2013:208) mengemukakan kegiatan kedisiplinan terbagi menjadi dua tipe yaitu:

1) Disiplin Prepentif

Disiplin Prepentif adalah kegiatan yang dihasilkan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard atau aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang dihasilkan untuk pelanggaran terhadap peraturan-peraturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Berupa hukuman yang disebut dengan tindakan pendisiplinan. Biasanya peringatan atau skorsing.

Handoko (2013:209) mengemukakan tujuan pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang bukan untuk menghukum kesalahan diwaktu yang lalu.

Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan agar menaati semua peraturan instansi. Dengan keadilan dan ketegasan sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

c. Pentingnya Kedisiplinan

Nitisemito (2014:193) mengemukakan kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajem selalu berusaha agar para bawahannya memiliki disiplin yang baik. Seorang manajem dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Seseorang akan bersedia mematuhi semua aturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, menerjakan semua pekerjaanya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya perusahaan akan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan agar mentaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap setiap karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

d. Indikator Disiplin Kerja

Sutrisno (2015:197) menjelaskan beberapa Indikator dalam mengukur disiplin kerja diantaranya adalah:

- 1) Absensi

Indikator absensi meliputi ketepatan waktu karyawan dalam hadir bekerja dan pulang kerja, memiliki tingkat kehadiran yang tinggi sehingga karyawan memiliki tingkat absensi yang rendah.

2) Ketaatan pada Peraturan

Ketaatan karyawan terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan yang meliputi peraturan waktu kerja, peraturan pakaian kerja, peraturan dalam menjaga dan memelihara fasilitas kantor yang digunakan, dan peraturan lainnya.

3) Ketaatan pada Standar Kerja

Ketaatan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang meliputi karyawan harus bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan, baik prosedur penyelesaian pekerjaan dan prosedur keamanan.

4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Setiap karyawan harus memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi dalam bekerja sehingga karyawan memiliki ketelitian dan tidak melakukan kesalahan yang akan merusak hasil pekerjaan atau membahayakan karyawan.

3. Efektivitas

a. Pengertian Efektivitas

kemampuan untuk memilih cara tepat dalam mencapai suatu tujuan atau efektifitas kerja dapat juga diartikan dengan hasil guna yang penekanannya pada efeknya, atau hasil tanpa kurang memperdulikan pengorbanan yang perlu diberikan oleh hasil tersebut. Jadi efektifitas kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relatif singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu. Tetapi permasalahan efektifitas bukanlah sesederhana pengertian di atas, karena efektifitas itu menyangkut banyak hal, oleh karena itu para ahli memberikan

definisi yang beragam untuk menjelaskan apa arti dari pengertian efektifitas itu. Menurut Kasmir (2011:71), Efektivitas yang berasal dari kata efektif, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan satu unit keluaran (output). Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Siagian (2011:151) Efektivitas kerja adalah “Penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan. Artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut, bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu”. Efektivitas kerja berhubungan dengan hasil yang telah ditentukan sebelumnya. Suatu hal yang perlu digaris bawahi bahwa efektifitas kerja tidak dapat dipisahkan dengan efisiensi kerja.

Menurut Mardiasmo (2017:134) Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Semakin besar kontribusi output yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi.

Wibowo (2017:155) mengungkapkan “Efektivitas ditinjau dari sudut pencapaian tujuan, dimana keberhasilan suatu organisasi harus mempertimbangkan bukan saja sasaran organisasi tetapi juga mekanisme mempertahankan diri dalam mengejar sasaran. Dengan kata lain, penilaian efektivitas harus berkaitan dengan masalah sasaran maupun tujuan.”

Dari beberapa pendapat di atas mengenai efektivitas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah dicapai oleh manajemen, yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Kasmir (2011:171) yang menjelaskan bahwa :“Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai. Dimana makin besar persentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya”.

b. Mengukur Efektivitas

Tingkat efektivitas juga dapat diukur dengan membandingkan antara rencana yang telah ditentukan dengan hasil nyata yang telah diwujudkan. Namun, jika usaha atau hasil pekerjaan dan tindakan yang dilakukan tidak tepat sehingga menyebabkan tujuan tidak tercapai atau sasaran yang diharapkan, maka hal itu dikatakan tidak efektif.

Adapun kriteria atau ukuran mengenai pencapaian tujuan efektif atau tidak, sebagaimana dikemukakan oleh Siagian (2011:77), yaitu:

- 1) Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini dimaksudkan supaya karyawan dalam pelaksanaan tugas mencapai sasaran yang terarah dan tujuan organisasi dapat tercapai.
- 2) Kejelasan strategi pencapaian tujuan, telah diketahui bahwa strategi adalah “pada jalan” yang diikuti dalam melakukan berbagai upaya dalam mencapai sasaran-sasaran yang ditentukan agar para implementer tidak tersesat dalam pencapaian tujuan organisasi.

- 3) Proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap, berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan artinya kebijakan harus mampu menjembatani tujuan-tujuan dengan usaha-usaha pelaksanaan kegiatan operasional.
- 4) Perencanaan yang matang, pada hakikatnya berarti memutuskan sekarang apa yang dikerjakan oleh organisasi di masa depan.
- 5) Penyusunan program yang tepat suatu rencana yang baik masih perlu dijabarkan dalam program-program pelaksanaan yang tepat sebab apabila tidak, para pelaksana akan kurang memiliki pedoman bertindak dan bekerja.
- 6) Tersedianya sarana dan prasarana kerja, salah satu indikator efektivitas organisasi adalah kemampuan bekerja secara produktif. Dengan sarana dan prasarana yang tersedia dan mungkin disediakan oleh organisasi.
- 7) Pelaksanaan yang efektif dan efisien, bagaimanapun baiknya suatu program apabila tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien maka organisasi tersebut tidak akan mencapai sasarannya, karena dengan pelaksanaan organisasi semakin didekatkan pada tujuannya.
- 8) Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik mengingatkan sifat manusia yang tidak sempurna maka efektivitas organisasi menuntut terdapatnya sistem pengawasan dan pengendalian.

c. Kriteria Efektivitas

Adapun kriteria untuk mengukur efektivitas menurut Mardiasmo (2017:312) ada tiga pendekatan yang dapat digunakan yaitu:

- 1) Pendekatan Sumber (*resource approach*) yakni mengukur efektivitas dari input. Pendekatan mengutamakan adanya keberhasilan organisasi untuk memperoleh sumber daya, baik fisik maupun nonfisik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- 2) Pendekatan proses (*process approach*) adalah untuk melihat sejauh mana efektivitas pelaksanaan program dari semua kegiatan proses internal atau mekanisme organisasi.
- 3) Pendekatan sasaran (*goals approach*) dimana pusat perhatian pada *output*, mengukur keberhasilan organisasi untuk mencapai hasil (*output*) yang sesuai dengan rencana.

Dari ketiga kriteria untuk mengukur efektivitas yang dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan ukuran efektivitas merupakan suatu standar ukuran yang digunakan untuk mengukur efektivitas yaitu menunjukkan pada tingkat sejauh mana organisasi dapat melakukan program atau kegiatan dengan baik dan melaksanakan fungsi-fungsinya secara optimal sehingga terpenuhinya semua target, sasaran dan tujuan yang akan dicapai.

d. Masalah Dalam Pengukuran Efektivitas

Menurut Edison (2016:144), Efektivitas selalu diukur berdasarkan prestasi, produktivitas dan laba. Seperti ada beberapa rancangan tentang memandang konsep ini dalam kerangka kerja dimensi satu, yang memusatkan perhatian hanya kepada satu kriteria evaluasi (contoh, produktivitas). Pengukuran efektivitas dengan menggunakan sasaran yang sebenarnya dan memberikan hasil daripada pengukuran efektivitas berdasarkan sasaran resmi dengan memperhatikan masalah yang ditimbulkan.

Adanya macam-macam *output* Adanya bermacam-macam *output* yang dihasilkan menyebabkan pengukuran efektivitas dengan pendekatan sasaran menjadi sulit untuk dilakukan. Pengukuran juga semakin sulit jika ada sasaran yang saling bertentangan dengan sasaran lainnya.

Efektivitas tidak akan dapat diukur hanya dengan menggunakan suatu indikator atau efektivitas yang tinggi pada suatu sasaran yang seringkali disertai dengan efektivitas yang rendah pada sasaran lainnya. Selain itu, masalah itu juga muncul karena adanya bagian-bagian dalam suatu lembaga yang mempunyai sasaran yang berbeda-beda secara keseluruhan, sehingga pengukuran efektivitas seringkali terpaksa dilakukan dengan memperhatikan bermacam-macam secara simultan. Dengan demikian, yang diperoleh dari pengukuran efektivitas adalah profil atau bentuk dari efek yang menunjukkan ukuran efektivitas pada setiap sasaran yang dimilikinya. Selanjutnya hal lain yang sering dipermasalahkan adalah frekuensi penggunaan criteria dalam pengukuran efektivitas

e. Indikator Efektivitas

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan..

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Komunikasi

Komunikasi yang terjadi dapat berupa pertukaran informasi, koordinasi tugas dengan atasan, bawahan bagian yang sama dan bagian yang berbeda saat komunikasi pada rapat atau koordinasi pada suatu pekerjaan.

4. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Secara umum, kompetensi dapat dipahami sebagai sebuah penggabungan antara keterampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kerja (*job behaviour*) yang dapat diamati, diukur, dan dievaluasi. Kompetensi dibedakan menjadi dua tipe yaitu, *soft competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain dan *hard competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan. Berikut adalah beberapa pengertian mengenai kompetensi menurut beberapa ahli :

Menurut Sutrisno (2015:203) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugasnya dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Kompetensi

merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja.

Sedarmayanti (2014:53) mengemukakan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan yang dimiliki seorang karyawan dalam melakukan tindakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Wibowo (2017:69) menyatakan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Kompetensi harus memiliki hubungan positif terhadap kinerja serta berkontribusi terhadap keberhasilan suatu pekerjaan. Kompetensi kerja karyawan yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Edison (2016:17) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Dari definisi yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menghasilkan pekerjaan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Tipe-Tipe Kompetensi

Menurut Wibowo (2017:91), tipe kompetensi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) *Planning competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai risiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
- 2) *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional.
- 3) *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
- 4) *Interpersonal competency*, meliputi: empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain dan menjadi team player.
- 5) *Thinking competency*, berkenaan dengan berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
- 6) *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemajuan dan mengambil risiko yang diperhitungkan.
- 7) *Human resource management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang team building, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja dan menghargai keberagaman.

- 8) *Leadership competency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja.
- 9) *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun partnership dan berkomitmen terhadap kualitas.
- 10) *Business competency*, merupakan kompetensi yaitu meliputi manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
- 11) *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas dan berinisiatif.
- 12) *Technical/operasional competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional, dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

c. Manfaat Kompetensi

Menurut Nitisemito (2014:111) Kompetensi pegawai sangat diperlukan setiap organisasi terutama untuk meningkatkan kinerja. Manfaat kompetensi adalah :

- 1) Prediktor kesuksesan kerja. Model kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta ketrampilan apa saja yang

dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. Apabila seseorang pemegang posisi mampu memiliki kompetensi yang dipersyaratkan pada posisinya maka ia dapat diprediksikan akan sukses.

- 2) Merekrut karyawan yang andal. Apabila telah berhasil ditentukan kompetensi- kompetensi apa saja yang diperlukan suatu posisi tertentu, maka dengan mudah dapat dijadikan kriteria dasar dalam rekrutmen karyawan baru.
- 3) Dasar penilaian dan pengembangan karyawan. Identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat juga dapat dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang. Dengan demikian, berdasarkan sistem kompetensi ini dapat diketahui apakah seseorang telah bagaimana mengembangkannya, dengan pelatihan dan pembinaan atau perlu dimutasikan kebagian lain.

d. Indikator Kompetensi Kerja

Adapun yang menjadi indikator kompetensi kerja menurut Wibowo (2017:75) yaitu:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang atau divisi yang dikerjakannya.
- 2) Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan secara maksimal.
- 3) Perilaku (*attitude*) adalah pola tingkah laku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan.

- 4) Inisiatif adalah kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

B. Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dan berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini:

Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil
1	Syaputra Irwan (2014)	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Rakyat Indonesia	Budaya Organisasi Dan Kompetensi	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Secara serempak dan parsial budaya organisasi dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara serempak dan parsial perencanaan karir dan pelatihan berpengaruh sangat signifikan terhadap kompetensi sumber daya manusia pada Kantor Bank Rakyat Indonesia
2	Silalahi Andrew (2015)	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Seksi PKC di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya)”	Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan secara parsial yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan
3	Wardana Alfian (2013)	“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap	Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil
		Kinerja Pegawai pada PT Internusa media Jawa Tengah”				pegawai, sedangkan secara parsial yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kepemimpinan.
4	Medina Siti (2012)	“Pengaruh Disiplin Kerja, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado”	Disiplin Kerja Penempatan Dan Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Disiplin Kerja, Penempatan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan secara parsial yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah
5	Arifin (2013)	Pengaruh Pelatihan, dan Efektifitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Gaji Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PDAM Cabang Solok Selatan)	Pelatihan dan Efektifitas kerja	Kinerja Karyawan Dan Gaji	Regresi Linear Berganda	1. adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan dengan gaji karyawan PDAM Cabang Solok Selatan. 2. adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel efektifitas kerja dengan gaji karyawan PDAM Cabang Solok Selatan. 3. adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan PDAM Cabang Solok Selatan. 4. efektifitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Cabang Solok Selatan
6	Syafakilla (2012)	Pengaruh Efektivitas Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Krisna Brass Indonesia	Efektivitas kerja Dan Pengembangan	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara serempak efektivitas kerja dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Syamsudin (2015)	Analisis pengaruh pengetahuan, keterampilan dan kompetensi	Pengetahuan, Keterampilan Dan Kompetensi	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	1. Pengetahuan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara sendiri-sendiri terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil
		terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero)				<p>2. Keterampilan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara sendiri-sendiri terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara sendiri-sendiri terhadap kinerja</p> <p>4. Dimensi kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan sikap berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.</p>
8	Zakaria (2013)	<i>The Effect of Competence on employee performance in the Sidenreng Rappang district secretariat</i>	<i>Competence</i>	<i>Employee Performance</i>	Regresi Linear Berganda	<i>The results indicate that the effect of variable competence to employee performance at the District Secretariat SidenrengRappang, amounted to 95.3%. As for the rest of 4.7% influenced by other factors outside of this regression model. This means that at the same time the knowledge, skills, self-concept and values, personal characteristics, and motivation significantly influence the performance of employees in the office of the Regional Secretariat SidenrengRappang. Partially self-concepts and values have a dominant influence and motivation haveno significant effect on the performance of employees of the District Secretariat SidenrengRappang.</i>
9	Andi Rahmadisyah (2015)	<i>The effect of emotional intelligence, Communication and the discipline of work on Employee performance at UPTD Baltekkomdik Education Office</i>	<i>Emotional intelligence, Communication and Discipline of work</i>	<i>Employee performance</i>	Regresi Linear Berganda	<i>The results : Result showed that emotional intelligence affected on Job satisfaction. Communication affected on employee performance. Discipline affected on Employee performance. Finally the article gives some suggestions on how to improve Employee performance through emotional intelligence,</i>

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil
		<i>of West Sumatra Province</i>				<i>Communication and the discipline of work.</i>
10	Mediana (2017)	<i>The effect of work discipline and motivation on employee performance at PT Multimedia Tangerang invoice</i>	<i>Discipline and motivation</i>	<i>Employee performance</i>	Regresi Linear Berganda	<i>The results : (1) there is significant influence of work discipline toward work satisfaction (2) there is significant influence of organizational communication toward work satisfaction (3) there is significant influence of organizational communication toward work satisfaction</i>

Sumber: Data yang Dikumpulkan Peneliti (2020)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual merupakan suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel dalam penelitian, yaitu antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Rusiadi (2016:65) menjelaskan bahwa kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variabel,

1. Hubungan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Sutrisno (2015:185) mengungkapkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin

kerja yang tinggi akan lebih mudah merasa puas dengan pekerjaannya dengan merasa puas dengan berbagai kebijakan dan peraturan yang ditetapkan perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan lebih mudah mematuhi peraturan dan lebih mudah dikendalikan oleh perusahaan untuk mencapai kinerja yang terbaik.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2014:177-180) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana salah satunya adalah disiplin kerja karyawan. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggasia dan Wahyuni (2013:7) dan Herdinisari, Bagas, dan Purwanto (2014:7) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan Efektivitas terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2011:151) Efektivitas kerja adalah “Penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan. Artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut, bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu”. Efektivitas kerja berhubungan dengan hasil yang telah ditentukan sebelumnya. Suatu hal yang perlu digaris bawahi bahwa efektifitas kerja tidak dapat dipisahkan dengan efisiensi kerja. Efisiensi kerja berhubungan dengan biaya, tenaga, mutu dan pemikiran. Suatu pekerjaan tentunya menghendaki hasil yang optimal. Untuk mewujudkan hal tersebut, suatu pekerjaan perlu dilaksanakan dengan efektif. Pekerjaan yang dilakukan dengan efektif tentunya akan sesuai dengan apa yang dituju. Efektivitas kerja diperlukan untuk dapat mewujudkan tercapainya sasaran dan tujuan yang dikehendaki.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2014:177-180) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana salah satunya adalah efektivitas. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maliki, Apriansyah dan Rinaldi (2015:7) dan Windiani, dan Hartati (2014:7) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa efektivitas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

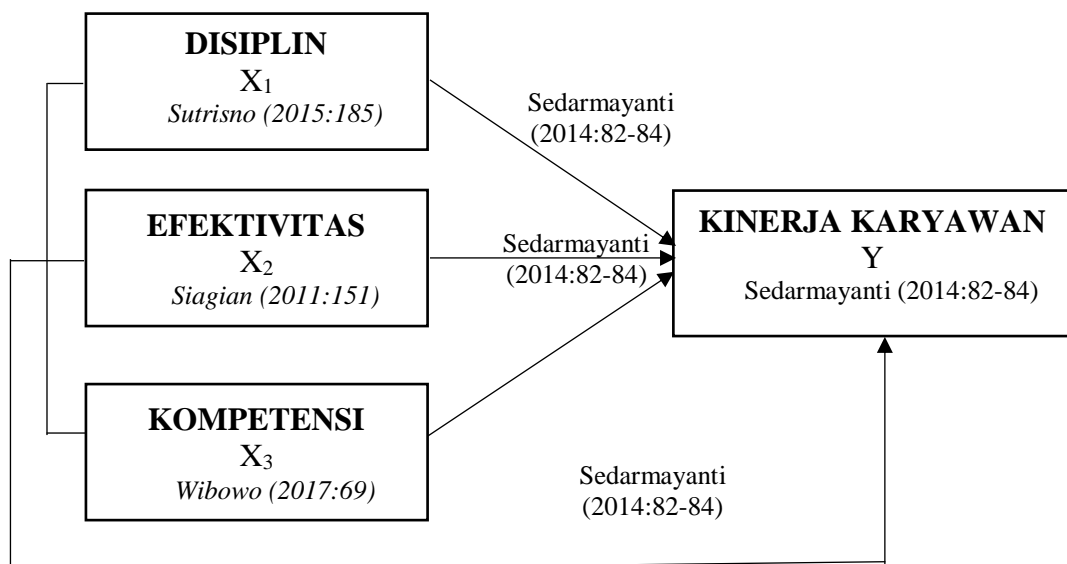
Wibowo (2017:69) menyatakan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Kompetensi harus memiliki hubungan positif terhadap kinerja serta berkontribusi terhadap keberhasilan suatu pekerjaan. Kompetensi kerja karyawan yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2014:177-180) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana salah satunya adalah kompetensi. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahma dan Andarini (2016:7) dan Rizky, Irwansyah dan Azuar (2015:7) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hubungan Disiplin, Efektivitas dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2012:121) kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedarmayanti (2014:177-180) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Otoritas (wewenang), Efektivitas, Inisiatif, dan Disiplin Kerja.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan dan didukung dengan beberapa hasil penelitian terdahulu, maka dapat dibentuk hubungan antara disiplin, efektivitas dan kompetensi terhadap kinerja karyawan ke dalam bentuk kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1. Krangka Konseptual Penelelitian

D. Hipotesis

Hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. (Manullang dan Pakpahan, 2014:61).

Sugiyono (2016:134) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban sementara baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sehingga hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, yaitu:

- H₁ Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk.
- H₂ Efektivitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk.
- H₃ Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk.
- H₄ Disiplin, efektivitas dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat (Manullang dan Pakpahan, 2014:19).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan PT. Wijaya Karya Beton Tbk yang beralamat di Jl. Gunung Krakatau No.15, Pulo Brayon Darat II, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20239.

2. Waktu Penelitian

Detail waktu dan rencana kegiatan penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Maret 2020				April 2020				Mei 2020				Juni 2020				Juli 2020				Agustus 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■	■	■	■																				
2	Pengajuan Judul					■																			
3	Penulisan Proposal						■	■	■	■	■	■	■												
4	Seminar Proposal												■												
5	Persiapan instrumen penelitian													■											
6	Pengumpulan data													■	■	■	■								
7	Pengolahan data																	■							
8	Analisis dan evaluasi																		■						
9	Penulisan laporan																			■	■	■	■	■	■
10	Sidang Meja Hijau																								■

Sumber: Oleh Penulis (2020)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang merupakan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2016:115)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Wijaya Karya Beton Tbk Medan yang berjumlah 47 karyawan.

Tabel 3.2. Daftar Jumlah Karyawan dan Setiap Posisi Jabatan di PT. Wijaya Karya Beton Tbk

Jabatan	Jumlah
Komersial dan Staff	5
KSIE, KEU dan SDM	2
Staff Ksie	4
Pengadaan Logistik	5
Supervisor	9
Staff Admin	3
Bagian Umum	8
SHE / Safety	6
Inspektor	5
Total	47

Sumber: PT. Wijaya Karya Beton Tbk (2020)

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:116) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Rusiadi (2016:116) berpendapat bahwa penentuan pengambilan Sampel adalah apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Mengingat jumlah populasi yang ada dalam penelitian ini hanya berjumlah 47 orang karyawan. Maka sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu jumlah sampel yang diambil sebanyak jumlah populasi yang ada yaitu sebanyak 47 karyawan yang bekerja di PT Wijaya Karya Beton Tbk Medan.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya dalam berbentuk kata-kata. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Skala yang digunakan dalam pengambilan jawaban responden menggunakan skala *likert*.

Sugiyono (2016:47) menjelaskan bahwa penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan mengambil data jenis primer dan menggunakan metode kuisisioner. Metodologi penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah bidang tertentu.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Dependen (Y)

Manulang dan Pakpahan (2014:36) menjelaskan bahwa variabel terikat atau variabel dependen adalah yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain yakni variabel bebas. Sehingga variabel terikat nilainya tergantung pada variabel lain, di mana nilainya akan berubah jika variabel yang mempengaruhinya berubah.

Variabel terikat umumnya menjadi perhatian utama peneliti. Variabel dependen (Y) pada penelitian ini adalah kinerja karyawan.

b. Variabel Independen (X)

Variabel bebas atau variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat, sehingga variabel bebas menjadi sesuatu yang mempengaruhi perubahan nilai dari variabel terikat, Manulang dan Pakpahan (2014:37). Karena variabel bebas mempengaruhi perubahan variabel terikat, maka variabel bebas dapat berpengaruh positif atau berpengaruh negatif. Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah:

- 1) Disiplin (X_1)
- 2) Efektivitas (X_2)
- 3) Kompetensi (X_3)

2. Definisi Operasional

Sugiyono (2016:134) menjelaskan definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka definisi operasional dari setiap variabel disajikan ke dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
1	Disiplin (X_1)	sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya Sutrisno (2015:185)	1. Absensi 2. Ketaatan pada Peraturan 3. Ketaatan pada Standar Kerja 4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi Sutrisno (2015:197)	1. Ketepatan waktu karyawan dalam hadir bekerja dan pulang kerja, memiliki tingkat kehadiran yang tinggi sehingga karyawan memiliki tingkat absensi yang rendah 2. Ketaatan karyawan terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan 3. Ketaatan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang meliputi karyawan harus bekerja sesuai dengan	<i>Likert</i>

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
				4. Setiap karyawan harus memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi dalam bekerja sehingga karyawan memiliki ketelitian dan tidak melakukan kesalahan.	
2	Efektivitas (X ₂)	Penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan. Artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut, bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu Siagian (2011:151)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Komunikasi Siagian (2011:197)	1. Karyawan mencapai hasil kerja dengan kualitas yang diharapkan perusahaan 2. Karyawan mencapai hasil kerja dengan kuantitas yang diharapkan perusahaan 3. Karyawan mencapai hasil kerja dengan ketepatan waktu yang ditetapkan perusahaan 4. Karyawan mampu berkomunikasi yang baik kepada atasan, bawahan dan sesama pegawai.	Likert
3	Kompetensi (X ₃)	kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (<i>knowledge</i>), keahlian (<i>skill</i>), dan sikap (<i>attitude</i>). Wibowo (2017:69)	1. Minat 2. Keterampilan 3. Perilaku 4. Inisiatif Wibowo (2017:75)	1. Karyawan memiliki minat yang tinggi dalam menuangkan ide 2. Karyawan memiliki keterampilan yang luas dalam menyelesaikan masalah 3. Karyawan memiliki perilaku yang baik terhadap atasan, bawahan dan rekan kerja 4. Karyawan memiliki inisiatif yang tinggi dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya	Likert
4	Kinerja Karyawan (Y)	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Hasibuan (2012:121)	1. Produktivitas kerja 2. Pengetahuan 3. Komitmen kerja 4. Prestasi kerja Hasibuan (2012:133)	1. Karyawan memiliki keahlian dalam bidang pekerjaannya saat ini 2. Karyawan mengetahui dan memahami visi misi perusahaan 3. Karyawan memiliki komitmen kerja yang tinggi terhadap perusahaan 4. Karyawan memiliki prestasi kerja dengan pernah mencapai penghargaan	Likert

Sumber: Data yang Dikumpulkan Peneliti (2020)

E. Skala Pengukuran Variabel

Sugiyono (2016:168) mengemukakan bahwa skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala *likert* skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.4 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.4. Instrumen Skala *Likert*

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:168)

F. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu, instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya, Sugiyono (2016:223).

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Menurut Sugiyono (2016:189) Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

G. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Rusiadi (2016:106-107) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Validitas suatu instrumen menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrumen untuk mengukur apa yang harus diukur. Sehingga Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Sujarweni (2016:186) menjelaskan bahwa suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Teknik yang digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

Rusiadi (2016:113) menyebutkan bahwa syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak dengan membandingkan dengan r_{kritis} yang bernilai 0,30. Sehingga jika $r_{hitung} > r_{kritis}$ maka butir pertanyaan dinyatakan telah valid, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{kritis}$ maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Realibilitas (Kehandalan)

Rusiadi (2016:108) menjelaskan bahwa realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesionar yang merupakan indikator dari variabel. Suatu indicator dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama.

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Sujarweni (2016:239) mengemukakan bahwa untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan

dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,70.

Tetapi Rusiadi (2016:115) menyebutkan bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60. Nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 menunjukkan nilai kepercayaan melebihi 60%.

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka akandipadat suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, adapun program SPSS yang digunakan untuk menguji dan menganalisa penelitian ini adalah SPSS.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien yang dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Rusiadi (2016:268) menjelaskan bahwa uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk

model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan *output* normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik *output* plot mengikuti garis diagonal plot.

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau melenceng kekanan.

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik. Analisa Histogram

Rusiadi (2016:150) mengemukakan bahwa untuk melihat normalitas data dapat dilakukan dengan melihat histogram atau pola distribusi data. Jika grafik histogram menunjukkan kecembungan di tengah dan tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, maka data disimpulkan telah normal.

Grafik histogram menempatkan gambar variabel bebas sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Kriteria pengambilan keputusan dengan analisis histogram: Rusiadi (2016:150)

- a) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak berdistribusi normal

b) Jika garis berbentuk lonceng dan di tengah maka berdistribusi normal

c) Jika garis berbentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak berdistribusi normal

1) Analisis *Normal Probability Plot* (P-P Plot)

Normalitas juga dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. *Normal probability plot* dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari hasil distribusi normal. Distribusi digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke atas kanan. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan *ploting*, Rusiadi (2016:151). Kriteria pengambilan keputusan dengan analisis normal probability plot sebagai berikut: Rusiadi (2016:151)

a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.

b) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

2) Analisa Kolmogorov-Smirnov Test

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Uji kolmogorovSmirnov merupakan salah satu alat statistik non-parametrik dengan penggunaan fungsi distribusi kumulatif. Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: Rusiadi (2016:153)

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal,
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Rusiadi (2016:154) menjelaskan uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas, sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

Sujarweni (2016:230-231) menjelaskan uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas yang digunakan terhadap variabel terikat.

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

- 1) $VIF > 10$ artinya mempunyai persoalan multikolinieritas
- 2) $VIF < 10$ artinya tidak terdapat multikolinieritas

Atau menggunakan aturan sebagai berikut:

- 1) *Tolerance value* < 0.1 , artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

2) *Tolerance value* > 0.1, artinya tidak terdapat multikolinearitas

Rusiadi (2016:154) dan Sujarweni (2016:231)

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

$$Tolerance = (1 - R_j^2)$$

Dimana R_j^2 = nilai determinasi dari regresi.

Nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \left(\frac{1}{Tolerance} \right)$$

b. Uji Heteroskedastisitas

Rusiadi (2016:157) menjelaskan uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas.

Rusiadi (2016:157) deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White.

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas.

Rusiadi (2016:287) menjelaskan heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan keperiode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan *variance* residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas.

Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif.

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: Sujarweni (2016:232).

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Pendekatan statistik uji Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara memprediksi menggunakan uji Glejser. Menurut Sujarweni (2016:129), untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas, melalui metode park glejser dengan menggunakan program SPSS. Melalui metode ini jika nilai probalitasnya lebih besar dari nilai alpha-nya (0,05), maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

Uji Glejser dilakukan dengan melakukan regresi dari seluruh variabel bebas terhadap absolute residual dari hasil regresi seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji Glejser memiliki aturan pengambilan keputusan sebagai berikut: Rusiadi (2016:158)

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi gejala Heteroskedastisitas.

3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut: Rusiadi (2016:142)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Kinerja Karyawan

α = Konstanta Variabel Terikat

β_1 = Koefisien Regresi Berganda Disiplin

β_2 = Koefisien Regresi Berganda Efektivitas

β_3 = Koefisien Regresi Berganda Kompetensi

X_1 = Variabel Bebas Disiplin

X_2 = Variabel Bebas Efektivitas

X_3 = Variabel Bebas Kompetensi

ϵ = *Error term*

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut: Sugiyono (2016:297):

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

Keterangan :

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

- 1) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Disiplin (X_1), Efektivitas (X_2), dan Kompetensi (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y).
- 2) $H_a : \text{minimal } 1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Disiplin (X_1), Efektivitas (X_2), dan Kompetensi (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian menggunakan uji F adalah:

- 1) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 5\%$.
- 2) Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 5\%$.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi product moment. Rumus yang digunakan sebagai berikut: Sugiyono (2016:300-301)

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

Keterangan :

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel.

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- 1) $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.
- 2) $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

- 1) H_0 diterima (H_a ditolak) jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $t > 0,05$.
- 2) H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $t < 0,05$.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Sugiyono (2016:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi-variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Cara menghitung koefisien determinasi yaitu: Sugiyono (2016:289)

$$r^2 = (r_{xy})^2$$

Dimana :

r^2 = Koefisien Determinan

r_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Moment*

Di mana rumus untuk mencari Koefisien korelasi *product Moment* sebagai berikut: Sugiyono (2016:285)

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Korelasi *product moment*

x = Variabel bebas

y = Variabel tetap

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi -1 atau $= -1$, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan. Cara untuk memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y , maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.5. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016:287)

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y , dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Keterangan

D = Nilai Koefisien Determinasi dalam persen (%)

R^2 = Koefisien Korelasi yang Dikuadratkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah PT. Wijaya Karya Beton

PT. Wijaya Karya Beton Tbk (WIKA Beton), sebagai salah satu anak perusahaan dari PT. Wijaya Karya (Persero), Tbk (WIKA), merupakan bagian dari ekspansi perusahaan yang mengkhususkan diri dalam industri beton pracetak. WIKA mulai berkonsentrasi pada industri beton pra-cetak pada tahun 1977 dengan mengembangkan panel beton pra-cetak untuk proyek perumahan bertingkat rendah. Sejak saat itu, WIKA bertekad untuk terus mengembangkan produk mereka untuk mengantisipasi rencana pembangunan dan proyek-proyek infrastruktur yang muncul. Pengembangan produk telah menciptakan hasil ini: pra-stres tiang beton untuk jalur distribusi listrik dan tumpukan PC, kemudian diikuti oleh produk lain, misalnya, saluran terbuka beton, kereta api beton tidur, jembatan gelagar, tumpukan lembaran, pipa, lembaran Platform dan bangunan komponen yang telah diterapkan di berbagai macam proyek. Produk-produk tersebut muncul di waktu yang tepat dan berhasil menjadi produk terkemuka di pasar. Terlepas dari pengembangan produk usaha, WIKA juga terus mengembangkan fasilitas produksi dengan menambah pabrik di beberapa lokasi. Sampai saat ini, WIKA Beton memiliki 9 (sembilan) pabrik di tujuh lokasi di seluruh Indonesia, seperti di Sumatera Utara, Lampung, Lampung Selatan, Bogor, Karawang, Majalengka, Boyolali, Pasuruan, Sulawesi Selatan dan 2 (dua)

pabrik dari anak perusahaan. Didukung oleh sejumlah besar pabrik yang dimiliki, berbagai produk serta manajemen yang profesional, WIKA Beton menjadi produsen dan pemimpin pasar utama produk beton pra-cetak di Indonesia.

PT Wijaya Karya Beton Tbk memiliki visi untuk menjadi perusahaan terkemuka di industri pracetak produk beton. Saat ini WIKA Beton Tbk adalah produsen terbesar produk beton pracetak di Indonesia dan bahkan di Asia Tenggara. Keuntungan lain dari WIKA Beton Tbk telah memiliki pabrik yang tersebar di seluruh Indonesia yang memiliki pertumbuhan yang tinggi dari industri konstruksi dan menerapkan pola Precast Teknik-Produksi-Instalasi (EPI). WIKA Beton Tbk memiliki tiga (3) anak perusahaan, PT Wijaya Karya Komponen Beton (WIKA Kobe) pada tahun 2012, PT Wijaya Karya Beton Krakatau pada tahun 2013, dan PT Citra Lautan Teduh (cari di Batam) pada akhir 2014. Dalam jangka meyakinkan kualitas yang konsisten, WIKA BETON telah menerapkan "Sistem Manajemen Mutu ISO 9000".

b. Visi dan Misi PT. Wijaya Karya Beton

1) Visi

Visi dari PT. Wijaya Karya Beton: “Menjadi perusahaan terkemuka dalam bidang *engineering*, production, installation (EPI) Industri beton di Asia Tenggara” agar mampu menjadi *Concret Expert* di bidangnya”.

2) Misi

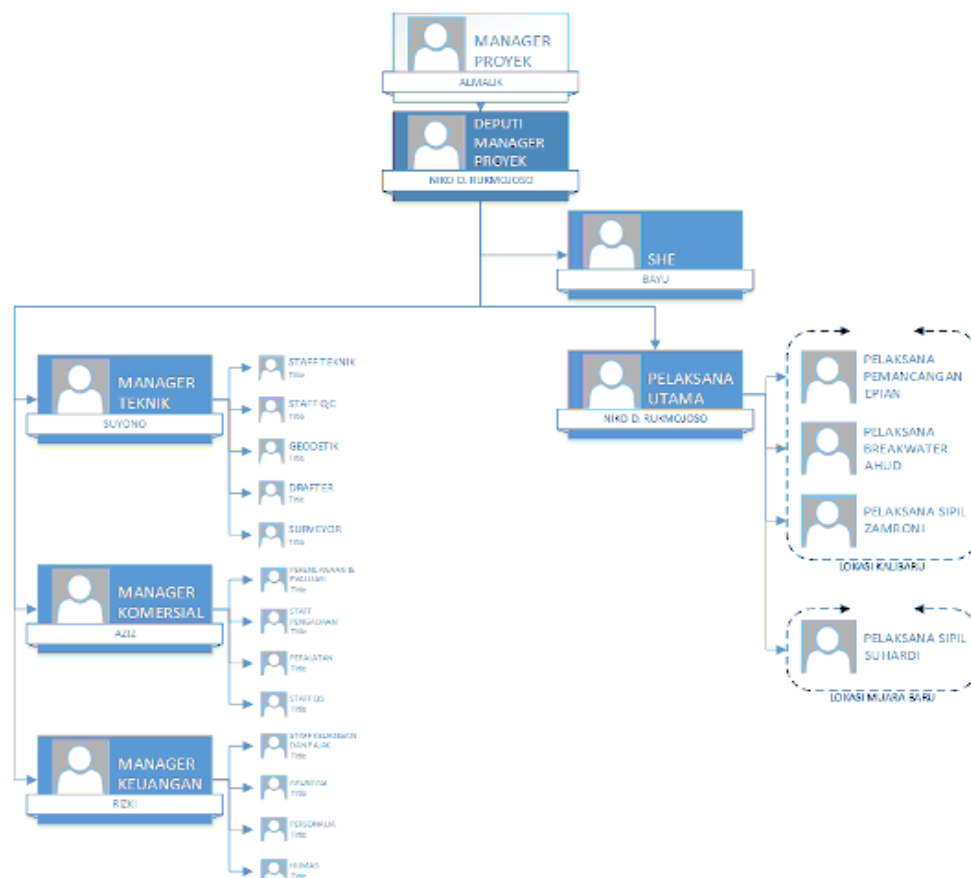
Adapun misi dari PT. Wijaya Karya adalah sebagai berikut:

- a) Menyediakan produk dan jasa yang berdaya saing dan memenuhi harapan pelanggan.

- b) Memberikan nilai lebih melalui proses bisnis yang sesuai dengan persyaratan dan harapan pemangku kepentingan.
- c) Menjalankan system manajemen dan teknologi efisiensi, konsistensi mutu, keselamatan dan kesehatan kerja yang berwawasan lingkungan.
- d) Tumbuh dan berkembang bersama mitra kerja secara sehat dan berkesinambungan.
- e) Mengembangkan kompetensi dan kesejahteraan pegawai.

c. Struktur Organisasi PT. Wijaya Karya Beton

Struktur organisasi dari PT. Wijaya Karya Beton dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar. 4.1. Struktur Organisasi PT. Wijaya Karya Beton

Sumber: PT. Wijaya Karya Beton (2020)

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 47 responden. Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, pengalaman bekerja, dan status pernikahan yang akan dipaparkan pada tabel 4.1 s/d tabel 4.5 berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Jumlah	%
Jenis Kelamin	Pria	37	79,6
	Wanita	10	20,4
Jumlah		47	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 47 responden yang tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 39 responden (79,6%), sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 10 responden (20,4%). Tabel ini menggambarkan bahwa perbandingan karyawan yang bekerja di PT. Wijaya Karya Beton antara jenis kelamin pria dibandingkan dengan wanita adalah lebih banyak yang berjenis kelamin pria, sehingga mayoritas karyawan PT. Wijaya Karya Beton berjenis kelamin pria.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik		Jumlah	%
Usia Responden	Di Bawah 21 Tahun	4	8,2
	21 - 25 Tahun	10	20,4
	26 - 30 Tahun	12	24,5
	31 - 35 Tahun	8	20,4
	35 - 40 Tahun	6	12,2
	40-45 Tahun	4	8,2
	45-50 Tahun	2	4,1
	Di Atas 50 Tahun	1	2,0
Jumlah		47	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 47 responden yang tertinggi adalah responden yang berusia 26-30 tahun yaitu sebanyak 12 responden (24,5%), diikuti responden yang berusia di atas 21-25 tahun dan 31-35 tahun yang masing-masing sebanyak 10 responden (20,4%), selanjutnya responden yang berusia 35-40 tahun sebanyak 6 responden (12,2%), selanjutnya responden yang berusia di bawah 21 tahun dan 40-45 tahun masing-masing sebanyak 4 responden (8,2%), selanjutnya responden yang berusia 45-50 tahun sebanyak 2 responden (4,1%), dan sisanya sebanyak 1 orang responden (2,0) berusia di atas 50 tahun. Pada penelitian ini menunjukkan mayoritas berusia diantaranya berusia 26-30 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik		Jumlah	%
Pendidikan	SMA/SMK	11	26,5
	D3	4	8,2
	S1	26	53,1
	S2	6	12,2
	S3	0	0,0
Jumlah		47	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 47 responden yang tertinggi adalah responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 26 responden (53,1%), diikuti responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 13 responden (26,5%), lalu yang berpendidikan terakhir S2 sebanyak 6 responden (12,2%), dan sisanya berpendidikan terakhir D3 yaitu sebanyak 4 responden (8,2%). Tidak ada responden yang berpendidikan terakhir S3. Pada penelitian ini responden yang berpendidikan terakhir S1 yang paling dominan sebesar 53,1%. Hal ini dikarenakan untuk menjadi seorang karyawan diprioritaskan lulusan S1, kecuali diberbagai bidang tertentu yang masih mengijinkan karyawan lulusan D3 dengan spesialis tertentu.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan pengalaman bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja

Karakteristik		Jumlah	%
Masa Kerja	< 1 Tahun	6	12,2
	1 - 2 Tahun	9	18,4
	3 - 4 Tahun	10	20,4
	5 - 6 Tahun	8	16,3
	7 - 8 Tahun	9	18,4
	> 8 Tahun	7	14,3
Jumlah		47	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 47 responden yang tertinggi adalah responden yang memiliki masa kerja di bawah 3-4 tahun sebanyak 10 responden (20,4%), diikuti oleh responden yang memiliki masa kerja 1-2 tahun dan 7-8 tahun yang masing-masing sebanyak 9 responden

(18,4%). Selanjutnya responden yang memiliki masa kerja 5-6 tahun sebanyak 8 responden (16,3%), lalu responden yang memiliki masa kerja > 8 tahun sebanyak 7 responden (14,3%), dan sisanya responden yang memiliki masa kerja < 1 tahun sebanyak 6 responden (12,2%). Pada penelitian ini responden yang telah bekerja 3-4 tahun menjadi responden yang paling dominan yaitu sebesar 20,4% yang menunjukkan mayoritas karyawan PT. Wijaya Karya Beton telah cukup berpengalaman.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik		Jumlah	%
Status Pernikahan	Belum Menikah	13	26,5
	Menikah	31	67,3
	Janda/Duda	3	6,1
Jumlah		47	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 47 responden yang tertinggi adalah responden yang berstatus menikah sebanyak 33 responden (67,3%), diikuti oleh responden yang berstatus belum menikah sebanyak 13 responden (26,5%), dan sisanya 3 orang responden (6,1%) berstatus janda/duda. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Wijaya Karya Beton berstatus telah menikah dan masih terikat pernikahan yaitu sebanyak 67,3% diantaranya.

3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Berikut merupakan tabel memuat penilaian dari rata-rata untuk setiap item pertanyaan:

Tabel 4.6. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00 – 1,80	Tidak Baik
1,81 – 2,60	Kurang Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2016:216)

Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian diuraikan sebagai berikut:

a. Disiplin (X_1)

Variabel Disiplin (X_1) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Absensi (X_{1-1}), Ketaatan Pada Peraturan (X_{1-2}), Ketaatan Pada Standard Kerja (*Attitude*) (X_{1-3}), dan Tingkat Kewaspadaan Tinggi (X_{1-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.7 s/d Tabel 4.10.

Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Absensi ($X_{1.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja		Saya berusaha untuk tidak bolos kerja		Saya selalu menginformasikan jika saya tidak dapat hadir tepat waktu	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,0	1	2,0	1	2,0
Tidak Setuju	2	4,1	5	10,2	2	4,1
Netral	3	6,1	7	14,3	3	6,1
Setuju	25	51,0	15	30,6	25	51,0
Sangat Setuju	18	36,7	21	42,9	18	36,7
Total	47	100.0	47	100.0	47	100.0
<i>Mean</i>	4,1633		4,0204		4,1633	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Absensi (Tabel 4.7) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja”, sebanyak 25 responden (51,0%) menyatakan setuju, dan 18 responden (36,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1633 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu datang tepat waktu dalam bekerja.
- 2) Untuk item “Saya berusaha untuk tidak bolos kerja”, sebanyak 15 responden (30,6%) menyatakan setuju, dan 21 responden (42,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0204 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan berusaha untuk tidak bolos kerja.
- 3) Untuk item “Saya selalu menginformasikan jika saya tidak dapat hadir tepat waktu”, sebanyak 25 responden (51,0%) menyatakan setuju, dan 18 responden (36,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1633 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu menginformasikan jika saya tidak dapat hadir tepat waktu.

Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan Pada Peraturan (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya selalu patuh dalam mengerjakan tugas sesuai peraturan yang berlaku		Saya patuh terhadap tata tertib yang berlaku diperusahaan		Semua pekerjaan yang saya kerjakan selalu berjalan sesuai peraturan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,0	1	2,0	1	2,0
Tidak Setuju	2	4,1	2	4,1	2	4,1
Netral	5	10,2	3	6,1	3	6,1
Setuju	15	30,6	27	55,1	23	46,9
Sangat Setuju	26	53,1	16	32,7	20	40,8
Total	47	100.0	47	100.0	47	100.0
<i>Mean</i>	4,2857		4,1224		4,2041	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Ketaatan Pada Peraturan (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya selalu patuh dalam mengerjakan tugas sesuai peraturan yang berlaku”, sebanyak 15 responden (30,6%) menyatakan setuju, dan 26 responden (53,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2857 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu patuh dalam mengerjakan tugas sesuai peraturan yang berlaku.
- 2) Untuk item “Saya patuh terhadap tata tertib yang berlaku di perusahaan”, sebanyak 27 responden (55,1%) menyatakan setuju, dan 16 responden (32,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1224 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan patuh terhadap tata tertib yang berlaku di perusahaan.
- 3) Untuk item “Semua pekerjaan yang saya kerjakan selalu berjalan sesuai peraturan”, sebanyak 23 responden (46,9%) menyatakan setuju, dan 20 responden (40,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2041 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa semua pekerjaan yang karyawan kerjakan selalu berjalan sesuai peraturan.

Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan Pada Standard Kerja (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukan		Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang tela ditentukan		Saya selalu menaati pekerjaan sesuai dengan pedoman kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	4,1	1	2,0	1	2,0
Tidak Setuju	2	4,1	1	2,0	2	4,1
Netral	5	10,2	2	4,1	3	6,1
Setuju	19	38,8	27	55,1	22	44,9
Sangat Setuju	21	42,9	18	36,7	21	42,9
Total	47	100.0	47	100.0	47	100.0
<i>Mean</i>	4,1224		4,2245		4,2245	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Ketaatan Pada Standard Kerja (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukan”, sebanyak 19 responden (38,8%) menyatakan setuju, dan 21 responden (42,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1224 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Untuk item “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang tela ditentukan”, sebanyak 27 responden (55,1%) menyatakan setuju, dan 18 responden (36,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2245 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang tela ditentukan.
- 3) Untuk item “Saya selalu menjaga kesehatan saya agar bisa fit saat mengajar”, sebanyak 21 responden (44,9%) menyatakan setuju, dan 21

responden (42,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2245 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu menaati pekerjaan sesuai dengan pedoman kerja.

Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Kewaspadaan Tinggi ($X_{1.4}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara teliti		Saya selalu teratur dalam menyelesaikan pekerjaan		Saya selalu memperhitungkan resiko dalam menjalankan pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,0	1	2,0	1	2,0
Tidak Setuju	2	4,1	2	4,1	2	4,1
Netral	4	8,2	3	6,1	3	6,1
Setuju	21	42,9	20	40,8	29	59,2
Sangat Setuju	21	42,9	23	46,9	14	28,6
Total	47	100,0	47	100,0	47	100,0
<i>Mean</i>	4,2041		4,2653		4,0816	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Tingkat Kewaspadaan Tinggi (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara teliti”, sebanyak 21 responden (42,9%) menyatakan setuju, dan 21 responden (42,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2041 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara teliti.
- 2) Untuk item “Saya selalu teratur dalam menyelesaikan pekerjaan”, sebanyak 20 responden (40,8%) menyatakan setuju, dan 23 responden (46,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2653 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu teratur dalam menyelesaikan pekerjaan.

3) Untuk item “Saya selalu memperhitungkan resiko dalam menjalankan pekerjaan”, sebanyak 14 responden (28,6%) menyatakan setuju, dan 29 responden (59,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0816 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu memperhitungkan resiko dalam menjalankan pekerjaan.

b. Efektivitas (X_2)

Variabel Efektivitas (X_2) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Kualitas (X_{2-1}), Kuantitas (X_{2-2}), Ketepatan Waktu (X_{2-3}), dan Komunikasi (X_{2-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.11 s/d Tabel 4.14.

Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas ($X_{2.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mampu menegerjakan pekerjaan dengan teliti sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan		Saya terampil dalam melaksanakan pekerjaan		Saya mampu bekerja dengan rapih sesuai dengan standar kerja perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,0	1	2,0	1	2,0
Tidak Setuju	1	2,0	4	8,2	3	6,1
Netral	3	6,1	2	4,1	6	12,2
Setuju	22	44,9	25	51,0	22	44,9
Sangat Setuju	22	44,9	17	34,7	17	34,7
Total	47	100.0	47	100.0	47	100.0
<i>Mean</i>	4,2857		4,0816		4,0408	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Kualitas (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1) Untuk item “Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan”, sebanyak 22 responden (44,9%) menyatakan setuju, dan 22 responden (44,9%) menyatakan sangat

setuju, dengan nilai rerata 4,2857 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu menegerjakan pekerjaan dengan teliti sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan.

- 2) Untuk item “Saya terampil dalam melaksanakan pekerjaan”, sebanyak 25 responden (51,0%) menyatakan setuju, dan 17 responden (34,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0816 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Untuk item “Saya mampu bekerja dengan rapih sesuai dengan standar kerja perusahaan”, sebanyak 22 responden (44,9%) menyatakan setuju, dan 17 responden (34,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0408 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pimpinan PT. Wijaya Karya Beton merupakan tipekal pimpinan yang menghargai kerja keras karyawan mampu bekerja dengan rapih sesuai dengan standar kerja perusahaan.

Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mampu bekerja secara optimal		Saya selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas		Saya selalu mencapai target pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	4,1	1	2,0	1	2,0
Tidak Setuju	1	2,0	2	4,1	2	4,1
Netral	3	6,1	6	12,2	3	6,1
Setuju	22	44,9	22	44,9	24	47,0
Sangat Setuju	21	42,9	18	36,7	19	38,8
Total	47	100.0	47	100.0	47	100.0
<i>Mean</i>	4,2041		4,1020		4,1837	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Kuantitas (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya mampu bekerja secara optimal”, sebanyak 22 responden (44,9%) menyatakan setuju, dan 21 responden (42,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2041 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu bekerja secara optimal.
- 2) Untuk item “Saya selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas”, sebanyak 22 responden (44,9%) menyatakan setuju, dan 18 responden (36,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1020 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas.
- 3) Untuk item “Saya selalu mencapai target pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan”, sebanyak 24 responden (47,0%) menyatakan setuju, dan 19 responden (38,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1837 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu mencapai target pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu (X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan		Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari masa tenggang waktu		Saya tidak pernah menunda pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,0	1	2,0	1	2,0
Tidak Setuju	2	4,1	2	4,1	2	4,1
Netral	3	6,1	9	18,4	5	10,2
Setuju	18	36,7	28	57,1	21	42,9
Sangat Setuju	25	51,0	9	18,4	20	40,8
Total	47	100,0	47	100,0	47	100,0
<i>Mean</i>	4,3061		3,8571		4,1633	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Ketepatan Waktu (Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan”, sebanyak 18 responden (36,7%) menyatakan setuju, dan 25 responden (51,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3061 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat karyawan kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan.
- 2) Untuk item “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari masa tenggang waktu”, sebanyak 28 responden (57,1%) menyatakan setuju, dan 9 responden (18,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8571 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari masa tenggang waktu.
- 3) Untuk item “Saya tidak pernah menunda pekerjaan”, sebanyak 21 responden (42,9%) menyatakan setuju, dan 20 responden (40,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1633 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan tidak pernah menunda pekerjaan.

Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi (X_{2.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mampu berkomunikasi baik dengan sesama rekan kerja di divisi yang sama		Saya mampu berkomunikasi baik dengan sesama rekan kerja di divisi yang berbeda		Saya tidak canggung berkomunikasi dengan atasan/bawahan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,0	1	2,0	2	4,1
Tidak Setuju	4	8,2	3	6,1	1	2,0
Netral	4	8,2	6	12,2	1	2,0
Setuju	18	36,7	22	44,9	22	44,9
Sangat Setuju	22	44,9	17	34,7	23	46,9
Total	47	100.0	47	100.0	47	100.0
<i>Mean</i>	4,1429		4,0408		4,2857	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Komunikasi (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya mampu berkomunikasi baik dengan sesama rekan kerja di divisi yang sama”, sebanyak 18 responden (36,7%) menyatakan setuju, dan 22 responden (44,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1429 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu berkomunikasi baik dengan sesama rekan kerja di divisi yang sama.
- 2) Untuk item “Saya mampu berkomunikasi baik dengan sesama rekan kerja di divisi yang berbeda”, sebanyak 22 responden (44,9%) menyatakan setuju, dan 17 responden (34,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0408 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu berkomunikasi baik dengan sesama rekan kerja di divisi yang berbeda.
- 3) Untuk item “Saya tidak canggung berkomunikasi dengan atasan/bawahan”, sebanyak 22 responden (44,9%) menyatakan setuju, dan 23 responden (46,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2857 (kategori

sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan tidak canggung berkomunikasi dengan atasan/bawahan.

c. Kompetensi (X₃)

Variabel Kompetensi (X₃) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Minat (X₃₋₁), Keterampilan (X₃₋₂), Perilaku (X₃₋₃), dan Inisiatif (X₃₋₄). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.15 s/d Tabel 4.18.

Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Minat (X_{3.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya selalu mengikuti pelatihan dan program yang dibuat oleh perusahaan		Saya sangat terdorong untuk mendalami bidang pekerjaan saya saat ini		Saya selalu suka dengan perubahan-perubahan yang terjadi di dalam perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,0	1	2,0	1	2,0
Tidak Setuju	4	8,2	1	2,0	1	2,0
Netral	2	4,1	4	8,2	2	4,1
Setuju	23	46,9	19	38,8	22	44,9
Sangat Setuju	19	38,8	24	49,0	23	46,9
Total	47	100,0	47	100,0	47	100,0
<i>Mean</i>	4,1224		4,3061		4,3265	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Minat (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya selalu mengikuti pelatihan dan program yang dibuat oleh perusahaan”, sebanyak 23 responden (46,9%) menyatakan setuju, dan 19 responden (38,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1224 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu mengikuti pelatihan dan program yang dibuat oleh perusahaan.
- 2) Untuk item “Saya sangat terdorong untuk mendalami bidang pekerjaan saya saat ini”, sebanyak 19 responden (38,8%) menyatakan setuju, dan

24 responden (49,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3061 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan sangat terdorong untuk mendalami bidang pekerjaan saya saat ini.

- 3) Untuk item “Saya selalu suka dengan perubahan-perubahan yang terjadi di dalam perusahaan”, sebanyak 22 responden (44,9%) menyatakan setuju, dan 23 responden (46,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3265 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu suka dengan perubahan-perubahan yang terjadi di dalam perusahaan.

Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterampilan (X_{3.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mampu membangun kerjasama yang baik dengan karyawan di divisi yang sama		Saya mampu membangun kerjasama yang baik dengan karyawan di divisi yang berbeda		Saya mampu menyelesaikan masalah yang timbul dipekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,0	1	2,0	2	4,1
Tidak Setuju	2	4,1	1	2,0	1	2,0
Netral	4	8,2	3	6,1	2	4,1
Setuju	17	34,7	23	46,9	16	32,7
Sangat Setuju	25	51,0	21	42,9	28	57,1
Total	47	100.0	47	100.0	47	100.0
<i>Mean</i>	4,2857		4,2653		4,3673	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Keterampilan (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya mampu membangun kerjasama yang baik dengan karyawan di divisi yang sama”, sebanyak 17 responden (34,7%) menyatakan setuju, dan 25 responden (51,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2857 (kategori sangat baik). Jawaban ini

menggambarkan bahwa karyawan mampu membangun kerjasama yang baik dengan karyawan di divisi yang sama.

- 2) Untuk item “Saya mampu membangun kerjasama yang baik dengan karyawan di divisi yang berbeda”, sebanyak 23 responden (46,9%) menyatakan setuju, dan 21 responden (42,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2653 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu membangun kerjasama yang baik dengan karyawan di divisi yang berbeda.
- 3) Untuk item “Saya mampu menyelesaikan masalah yang timbul di pekerjaan”, sebanyak 16 responden (32,7%) menyatakan setuju, dan 28 responden (57,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3673 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan masalah yang timbul dipekerjaan.

Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Perilaku ($X_{3.3}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya memiliki perilaku yang optimis dalam menyelesaikan pekerjaan		Saya mampu mengontrol emosional saya saat bekerja		Saya selalu semangat dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,0	1	2,0	1	2,0
Tidak Setuju	2	4,1	3	6,1	2	4,1
Netral	3	6,1	7	14,3	3	6,1
Setuju	19	38,8	14	28,6	20	40,8
Sangat Setuju	24	49,0	24	49,0	23	46,9
Total	47	100.0	47	100.0	47	100.0
<i>Mean</i>	4,2857		4,1633		4,2653	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Perilaku (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya memiliki perilaku yang optimis dalam menyelesaikan pekerjaan”, sebanyak 19 responden (38,8%) menyatakan setuju, dan 24

responden (49,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2857 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki perilaku yang optimis dalam menyelesaikan pekerjaan.

- 2) Untuk item “Saya mampu mengontrol emosional saya saat bekerja”, sebanyak 14 responden (28,6%) menyatakan setuju, dan 24 responden (49,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1633 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu mengontrol emosional saya saat bekerja.
- 3) Untuk item “Saya selalu semangat dalam bekerja”, sebanyak 20 responden (40,8%) menyatakan setuju, dan 23 responden (46,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2653 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu semangat dalam bekerja.

Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Inisiatif ($X_{3.4}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya selalu berinisiatif mengerjakan tugas sesuai kemampuan sebelum diperintah pimpinan		Saya mampu menyelesaikan permasalahan tanpa diperintahkan oleh pimpinan		Saya berinisiatif membantu karyawan lainnya apabila sedang memerlukan bantuan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,0	1	2,0	1	2,0
Tidak Setuju	1	2,0	1	2,0	2	4,1
Netral	8	16,3	2	4,1	4	8,2
Setuju	18	36,7	20	40,8	19	38,8
Sangat Setuju	21	42,9	25	51,0	23	46,9
Total	47	100.0	47	100.0	47	100.0
<i>Mean</i>	4,1633		4,3673		4,2449	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Inisiatif (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya selalu berinisiatif mengerjakan tugas sesuai kemampuan sebelum diperintah pimpinan”, sebanyak 18 responden (36,7%) menyatakan setuju, dan 21 responden (42,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1633 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu berinisiatif mengerjakan tugas sesuai kemampuan sebelum diperintah pimpinan.
- 2) Untuk item “Saya mampu menyelesaikan permasalahan tanpa diperintahkan oleh pimpinan”, sebanyak 20 responden (40,8%) menyatakan setuju, dan 25 responden (51,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3673 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan permasalahan tanpa diperintahkan oleh pimpinan.
- 3) Untuk item “Saya berinisiatif membantu karyawan lainnya apabila sedang memerlukan bantuan”, sebanyak 19 responden (38,8%) menyatakan setuju, dan 23 responden (46,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2449 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan berinisiatif membantu karyawan lainnya apabila sedang memerlukan bantuan.

d. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (Y) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Produktivitas Kerja (Y_{1-1}), Pengetahuan (Y_{1-2}), Komitmen Kerja (Y_{1-3}), dan Prestasi Kerja (Y_{1-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.19 s/d Tabel 4.22.

Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y_{1.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya selalu mencapai pekerjaan sesuai target perusahaan		Saya mampu bekerja dengan standar perusahaan		Saya mampu bekerja dengan loyalitas yang tinggi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,0	1	2,0	1	2,0
Tidak Setuju	3	6,1	2	4,1	2	4,1
Netral	3	6,1	3	6,1	3	6,1
Setuju	19	38,8	20	40,8	16	32,7
Sangat Setuju	23	46,9	23	46,9	27	55,1
Total	47	100.0	47	100.0	47	100.0
<i>Mean</i>	4,2245		4,2653		4,3469	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Kualitas Kerja (Tabel 4.19) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya selalu mencapai pekerjaan sesuai target perusahaan”, sebanyak 19 responden (38,8%) menyatakan setuju, dan 23 responden (46,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2245 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu mencapai pekerjaan sesuai target perusahaan.
- 2) Untuk item “Saya mampu bekerja dengan standar perusahaan”, sebanyak 20 responden (40,8%) menyatakan setuju, dan 23 responden (46,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2653 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu bekerja dengan standar perusahaan.
- 3) Untuk item “Saya mampu bekerja dengan loyalitas yang tinggi”, sebanyak 16 responden (32,7%) menyatakan setuju, dan 27 responden (55,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3469 (kategori

sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu bekerja dengan loyalitas yang tinggi.

Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan ($Y_{1.2}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya memahami visi misi perusahaan		Saya mengetahui semua hal yang berkaitan dengan <i>job desk</i> saya		Saya mengetahui semua program-program perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2	4,1	1	2,0
Tidak Setuju	2	4,1	2	4,1	1	2,0
Netral	3	6,1	3	6,1	6	12,2
Setuju	19	38,8	18	36,7	20	40,8
Sangat Setuju	24	49,0	24	49,0	21	42,9
Total	47	100.0	47	100.0	47	100.0
<i>Mean</i>	4,2857		4,2245		4,2041	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Pengetahuan (Tabel 4.20) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya memahami visi misi perusahaan”, sebanyak 19 responden (38,8%) menyatakan setuju, dan 20 responden (49,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2857 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memahami visi misi perusahaan.
- 2) Untuk item “Saya mengetahui semua hal yang berkaitan dengan *job desk* saya”, sebanyak 18 responden (36,7%) menyatakan setuju, dan 24 responden (49,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2245 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mengetahui semua hal yang berkaitan dengan *jobdesk* saya.
- 3) Untuk item “Saya mengetahui semua program-program perusahaan”, sebanyak 20 responden (40,8%) menyatakan setuju, dan 21 responden (42,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2041 (kategori

sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mengetahui semua program-program perusahaan.

Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Komitmen Kerja (Y_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya merasa permasalahan yang terjadi di perusahaan adalah masalah saya juga		Saya memiliki nilai-nilai standar yang ditetapkan perusahaan		Saya akan bekerja seoptimal mungkin untuk memajukan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,0	1	2,0	1	2,0
Tidak Setuju	2	4,1	2	4,1	1	2,0
Netral	3	6,1	3	6,1	4	8,2
Setuju	17	34,7	21	42,9	21	42,9
Sangat Setuju	26	53,1	22	44,9	22	44,9
Total	47	100.0	47	100.0	47	100.0
<i>Mean</i>	4,3265		4,2449		4,2653	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Komitmen Kerja (Tabel 4.21) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya merasa permasalahan yang terjadi di perusahaan adalah masalah saya juga”, sebanyak 17 responden (34,7%) menyatakan setuju, dan 26 responden (53,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3265 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa kepedulian yang tinggi dari karyawan merasa permasalahan yang terjadi di perusahaan adalah masalah karyawan juga.
- 2) Untuk item “Saya memiliki nilai-nilai standar yang ditetapkan perusahaan”, sebanyak 21 responden (42,9%) menyatakan setuju, dan 22 responden (44,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2449 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki nilai-nilai standar yang ditetapkan perusahaan.
- 3) Untuk item “Saya akan bekerja seoptimal mungkin untuk memajukan perusahaan”, sebanyak 21 responden (42,9%) menyatakan setuju, dan

22 responden (44,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2653 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan akan bekerja seoptimal mungkin untuk memajukan perusahaan.

Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Prestasi Kerja (Y_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya pernah mendapatkan penghargaan atas pekerjaan saya		Saya pernah menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan perusahaan		Saya mampu memotivasi rekan kerja untuk mencapai pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2	4,1	1	2,0
Tidak Setuju	2	4,1	2	4,1	1	2,0
Netral	3	6,1	3	6,1	6	12,2
Setuju	23	46,9	20	40,8	23	46,9
Sangat Setuju	20	40,8	22	44,9	18	36,7
Total	47	100.0	47	100.0	47	100.0
<i>Mean</i>	4,2041		4,1837		4,1429	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Prestasi Kerja (Tabel 4.22) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya pernah mendapatkan penghargaan atas pekerjaan saya”, sebanyak 23 responden (46,9%) menyatakan setuju, dan 20 responden (40,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2041 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan pernah mendapatkan penghargaan atas pekerjaan saya.
- 2) Untuk item “Saya pernah menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan perusahaan”, sebanyak 20 responden (40,8%) menyatakan setuju, dan 22 responden (44,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1837 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan

bahwa karyawan pernah menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan perusahaan.

- 3) Untuk item “Saya mampu memotivasi rekan kerja untuk mencapai pekerjaan”, sebanyak 23 responden (46,9%) menyatakan setuju, dan 18 responden (36,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1429 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan-karyawan mampu memotivasi rekan kerja untuk mencapai pekerjaan.

4. Uji Kualitas Data

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data, untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan kuesioner yang digunakan. Dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya, atau tidak layak.

a. Uji Validitas

Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid memiliki arti bahwa instrumen/kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti. Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan pada kuesioner yang kepada responden, maka diperlukan uji validitas untuk setiap pertanyaan tersebut.

Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{kritis} , di mana nilai dari r_{kritis} sebesar 0,3. Aturan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Bila $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} > r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

r_{hitung} dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS di atas. Hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{kritis} untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.23. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Disiplin (X_1)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{1-1,1}$	0,839	0,3	Valid
2	$X_{1-1,2}$	0,444	0,3	Valid
3	$X_{1-1,3}$	0,863	0,3	Valid
4	$X_{1-2,1}$	0,771	0,3	Valid
5	$X_{1-2,2}$	0,626	0,3	Valid
6	$X_{1-2,3}$	0,834	0,3	Valid
7	$X_{1-3,1}$	0,754	0,3	Valid
8	$X_{1-3,2}$	0,691	0,3	Valid
9	$X_{1-3,3}$	0,872	0,3	Valid
10	$X_{1-4,1}$	0,742	0,3	Valid
11	$X_{1-4,2}$	0,502	0,3	Valid
12	$X_{1-4,3}$	0,831	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.23 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Disiplin (X_1) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.24. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Efektivitas (X_2)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{2-1,1}$	0,678	0,3	Valid
2	$X_{2-1,2}$	0,635	0,3	Valid
3	$X_{2-1,3}$	0,714	0,3	Valid
4	$X_{2-2,1}$	0,861	0,3	Valid
5	$X_{2-2,2}$	0,775	0,3	Valid
6	$X_{2-2,3}$	0,885	0,3	Valid
7	$X_{2-3,1}$	0,842	0,3	Valid
8	$X_{2-3,2}$	0,594	0,3	Valid
9	$X_{2-3,3}$	0,733	0,3	Valid
10	$X_{2-4,1}$	0,691	0,3	Valid
11	$X_{2-4,2}$	0,714	0,3	Valid
12	$X_{2-4,3}$	0,829	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.24 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Efektivitas (X_2) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.25. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kompetensi (X_3)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{3-1,1}$	0,739	0,3	Valid
2	$X_{3-1,2}$	0,568	0,3	Valid
3	$X_{3-1,3}$	0,762	0,3	Valid
4	$X_{3-2,1}$	0,848	0,3	Valid
5	$X_{3-2,2}$	0,780	0,3	Valid
6	$X_{3-2,3}$	0,717	0,3	Valid
7	$X_{3-3,1}$	0,843	0,3	Valid
8	$X_{3-3,2}$	0,569	0,3	Valid
9	$X_{3-3,3}$	0,837	0,3	Valid
10	$X_{3-4,1}$	0,601	0,3	Valid
11	$X_{3-4,2}$	0,742	0,3	Valid
12	$X_{3-4,3}$	0,865	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.25 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Kompetensi (X_3) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.26. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$Y_{1-1,1}$	0,617	0,3	Valid
2	$Y_{1-1,2}$	0,534	0,3	Valid
3	$Y_{1-1,3}$	0,583	0,3	Valid
4	$Y_{1-2,1}$	0,637	0,3	Valid
5	$Y_{1-2,2}$	0,856	0,3	Valid
6	$Y_{1-2,3}$	0,711	0,3	Valid
7	$Y_{1-3,1}$	0,866	0,3	Valid
8	$Y_{1-3,2}$	0,622	0,3	Valid
9	$Y_{1-3,3}$	0,773	0,3	Valid
10	$Y_{1-4,1}$	0,792	0,3	Valid
11	$Y_{1-4,2}$	0,875	0,3	Valid
12	$Y_{1-4,3}$	0,719	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.26 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Tahap kedua dalam uji kualitas data adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan telah bersifat reliabel atau andal dalam mengukur apa yang hendak diukur. Reliabilitas atau

keandalan merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* $> 0,70$ maka dikatakan butir pertanyaan tersebut telah reliabel atau andal.

Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari pertanyaan yang telah diberikan kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.7 maka pertanyaan pada variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.27. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Disiplin (X_1)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,938	12

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian Tabel 4.27 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,938. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Disiplin (X_1) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.28. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Efektivitas (X_2)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,945	12

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian Tabel 4.28 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,945. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Efektivitas (X_2) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kompetensi (X_3)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,942	12

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian Tabel 4.29 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,942. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kompetensi (X_1) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.30. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,936	12

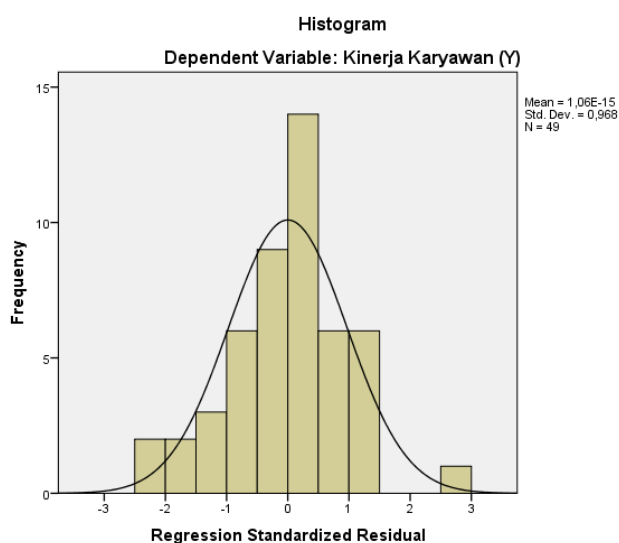
Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian Tabel 4.30 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,936. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel kinerja Karyawan (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

5. Uji Asumsi Klasik

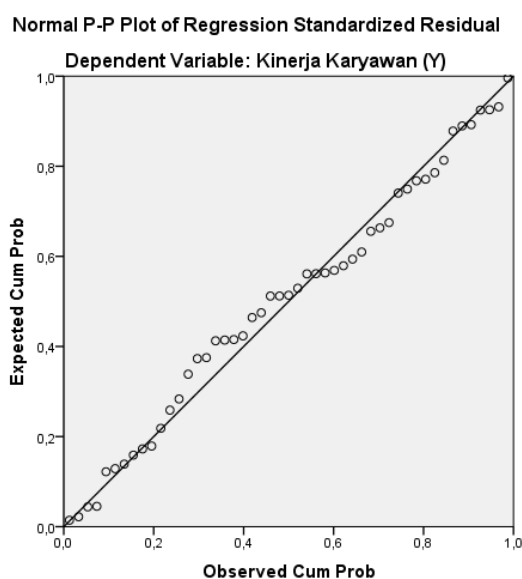
a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada Normal *P-P Plot of Regression Standarized Residual*. Apakah data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Ada pun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2. Kurva Histogram Normalitas
Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Dari hasil output SPSS Gambar 4.2 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki grafik yang cembung di tengah atau memiliki pola seperti lonceng atau data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data berdasarkan grafik histogram. Normalitas data juga dapat dilihat dari hasil grafik P-P Plot berikut:



Gambar 4.3. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan gambar 4.3 dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 47 buah titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak hanya mengikuti garis diagonal tetapi titik-titik data juga banyak yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik-titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah terdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot. Selain menggunakan histogram dan P-P Plot, dapat dilakukan dengan pendekatan statistik menggunakan uji Kolmogorov-Sminov.

Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

- c) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- d) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal

Hasil normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

Tabel 4.31. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		47
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2,86838908
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,083
	<i>Positive</i>	0,060
	<i>Negative</i>	-0,083
<i>Test Statistic</i>		0,083
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS pada Tabel 4.31 dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat

dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

b. Uji Multikolinearitas

Model regresi pada Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* $> 0,10$ dan $VIF < 10$, jika kedua nilai tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji Multikolinearitas pada model regresi dalam dilihat pada tabel 4.32 sebagai berikut:

Tabel 4.32. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	Disiplin (X_1)	0,269	3,720
	Efektivitas (X_2)	0,269	3,713
	Kompetensi (X_3)	0,252	3,971
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Pada Tabel 4.32 hasil pengolahan data menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa:

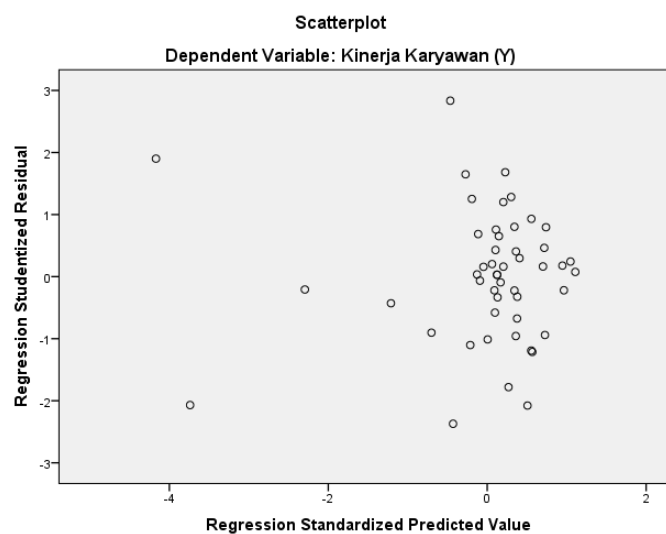
- 1) Variabel Disiplin (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,269 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 3,720 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin (X_1) terbebas dari masalah Multikolinearitas
- 2) Variabel Efektivitas (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,269 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar

3,713 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Efektivitas (X_2) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

- 3) Variabel Kompetensi (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,252 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 3,971 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X_3) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol. Gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik *scatterplot* di bawah ini:



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik *Scatterplot*
 Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Gambar 4.4 di atas menunjukkan titik-titik data yang berjumlah 47 buah titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, tidak bergumpal di satu tempat, serta titik-titik data tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan uji uji Glejser dengan meregresikan variabel bebas terhadap absolute residual dari hasil regresi variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji Glejser dilakukan untuk meningkatkan keyakinan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.33. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a			
Model		t	Sig.
1	<i>(Constant)</i>	3,401	0,001
	Disiplin (X_1)	-0,539	0,592
	Efektivitas (X_2)	0,547	0,587
	Kompetensi (X_3)	-1,102	0,276
a. Dependent Variable: Absolute_Residual			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

- 1) Pada Tabel 4.33 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Disiplin (X_1) sebesar 0,592, di mana nilai tersebut lebih besar dari

0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Disiplin (X_1) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

2) Pada Tabel 4.33 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Efektivitas (X_2) adalah 0,587, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Efektivitas (X_2) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

3) Pada Tabel 4.33 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Kompetensi (X_3) adalah 0,276, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kompetensi (X_2) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

Sehingga dapat disimpulkan berdasarkan uji heteroskedastisitas baik dengan gambar *Scatterplot* maupun dengan uji Glejser, model regresi yang digunakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.34 di bawah ini:

Tabel 4.34. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>				
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		B	Std. Error	Beta
1	<i>(Constant)</i>	1,015	2,711	
	Disiplin (X_1)	0,252	0,098	0,251
	Efektivitas (X_2)	0,270	0,094	0,279
	Kompetensi (X_3)	0,466	0,099	0,471
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam Tabel 4.36 di atas menunjukkan bahwa konstanta dari Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,015. Nilai regresi dari Disiplin (X_1) sebesar 0,252, nilai regresi dari Efektivitas (X_2) sebesar 0,270, dan nilai dari Kompetensi (X_3) sebesar 0,466. Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,015 + 0,252X_1 + 0,270X_2 + 0,466X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak di anggap, baik pada Disiplin (X_1), variabel Efektivitas (X_2), maupun ada variabel Kompetensi (X_3), maka Kinerja Karyawan (Y) telah memiliki nilai sebesar 1,015. Artinya tanpa disiplin kerja, efektivitas, dan Kompetensi tingkat kinerja karyawan telah ada sebesar 1,015.

- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Disiplin (X_1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,252 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga peningkatan terhadap disiplin kerja akan turut meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan disiplin kerja akan menurunkan kinerja karyawan pula.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Efektivitas (X_2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,270 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa efektivitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga peningkatan terhadap efektivitas akan turut meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan efektivitas akan menurunkan kinerja karyawan pula.
- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kompetensi (X_3) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,466 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga peningkatan terhadap Kompetensi akan turut meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan Kompetensi akan menurunkan kinerja karyawan pula.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda di atas, diketahui bahwa bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel bebas Kompetensi (X_3) yang memiliki nilai regresi sebesar 0,466. Hal ini didasarkan karena variabel bebas Kompetensi (X_3) memiliki nilai regresi yang paling besar, lalu diikuti oleh variabel bebas Efektivitas (X_2) yang memiliki nilai regresi sebesar 0,270, dan terakhir variabel bebas Disiplin (X_1)

sebesar 0,252. Sehingga dapat disimpulkan kompetensi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

7. Uji Hipotesis

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.0. Data-data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

a. Uji-t (Uji Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen Disiplin (X_1), Efektivitas (X_2), dan Kompetensi (X_3) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. t_{table} dapat dicari dengan menggunakan daftar tabel t atau menggunakan aplikasi MS. Excel dengan melihat nilai *degree of freedom* (df) dimana $df = n - k = 47 - 4 = 43$. Maka ketikkan $=tinv(0,05;43)$ pada aplikasi Ms. Excel sehingga diperoleh besar t_{table} sebesar 2,014. Hasil uji-t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.35 berikut:

Tabel 4.35. Hasil Uji-t

<i>Coefficients^a</i>			
Model		t	Sig.
1	<i>(Constant)</i>	0,374	0,710
	Disiplin (X_1)	2,584	0,013
	Efektivitas (X_2)	2,877	0,006
	Kompetensi (X_3)	4,692	0,000
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil uji-t pada Tabel 4.35 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1) Pengaruh Disiplin (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Disiplin (X_1) sebesar 2,584, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,014 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 2,584 lebih besar dari 2,014. Nilai signifikan t dari variabel Disiplin (X_1) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,013 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2) Pengaruh Efektivitas (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Efektivitas (X_2) sebesar 2,877, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,014 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 2,877 lebih besar dari 2,014. Nilai signifikan t dari variabel Efektivitas (X_2) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,006 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Efektivitas (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3) Pengaruh Kompetensi (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kompetensi (X₃) sebesar 4,692, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,014 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 4,692 lebih besar dari 2,014. Nilai signifikan t dari variabel Kompetensi (X₃) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak Ho dan terima Ha. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kompetensi (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji-F (Uji Simultan)

Setelah pengujian secara parsial (uji-t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara simultan/simultan atau disebut uji-F. Dalam uji-F ini bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian hipotesis penelitian secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.36 berikut:

Tabel 4.36. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	3068,746	3	1022,915	116,556	0,000 ^b
	<i>Residual</i>	394,927	43	8,776		
	<i>Total</i>	3463,673	46			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Disiplin (X₁), Efektivitas (X₂), Kompetensi (X₃)						

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada Tabel 4.36 di atas diketahui bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima Ha dan tolak Ho.

Berdasarkan nilai F_{hitung} , besar nilai F_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 116,556. Nilai F_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka terima H_a dan tolak H_o . Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari F_{tabel} . F_{tabel} dapat dicari dengan dengan melihat daftar tabel F.

Untuk mendapatkan F_{tabel} , maka harus diketahui terlebih dahulu nilai dari df_1 dan df_2 . Nilai df_1 didapatkan dengan rumus:

$$df_1 = k - 1$$

Sedangkan nilai df_2 didapatkan rumus:

$$df_2 = n - k$$

Di mana k adalah jumlah variabel, dan n adalah banyak sampel. Sehingga $n = 47$ dan $k = 4$. Maka:

$$df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df_2 = n - k = 47 - 4 = 43$$

Sehingga F_{tabel} yang dihasilkan sebesar 2,811. Dengan melihat daftar tabel F atau dengan aplikasi MS, Excel dengan mengetikkan rumus =FINV(0,05;3;43) sehingga dihasilkan F_{tabel} sebesar 2,811, maka bandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , karena 116,556 lebih besar dari 2,811. Oleh karena itu, maka terima H_a dan tolak H_o .

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Disiplin (X_1), Efektivitas (X_2), dan Kompetensi (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

8. Uji Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu juga, uji determinasi digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas semakin besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Derajat pengaruh variabel Disiplin (X_1), Efektivitas (X_2), dan Kompetensi (X_3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada hasil uji determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS berikut ini :

Tabel 4.37. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,941 ^a	0,886	0,878	2,96246
Predictors: (Constant), Disiplin (X_1), Efektivitas (X_2), Kompetensi (X_3)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil uji determinasi berdasarkan tabel 4.37 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Angka *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,878 yang mengindikasikan bahwa 87,8% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin kerja, efektivitas, dan kompetensi. Sedangkan sisanya 12,2% responden dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti konflik kerja, gaji, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.
- b. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,941. Nilai R ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara Disiplin (X_1), Efektivitas (X_2), dan

Kompetensi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Tingkat keeratan variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan nilai R yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel 4.40 berikut:

Tabel 4.40. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber: Manullang dan Pakpahan (2014:26)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,941 yang berada pada *range* nilai 0,8 – 0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

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 dibahas pada sub-bab berikut:

1. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wijaya Karya Beton

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H_1 yang berbunyi bahwa: “disiplin secara

parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,252 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,584 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,014 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,013 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_1 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain, ketika disiplin kerja yang terdiri dari absensi, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standard kerja, dan tingkat kewaspadaan tinggi meningkat maka kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2014:177-180) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana salah satunya adalah disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anggasia dan Wahyuni (2013:7) dan Herdinisari, Bagas, dan Purwanto (2014:7) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada

identifikasi masalah point nomor 1, yaitu karyawan tidak mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang di tetapkan perusahaan termasuk seringnya terjadi keterlambatan dalam hadir bekerja, sehingga bagaimana disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton telah terjawab.

Sutrisno (2015:185) mengungkapkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi akan lebih mudah merasa puas dengan pekerjaannya dengan merasa puas dengan berbagai kebijakan dan peraturan yang ditetapkan perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan lebih mudah mematuhi peraturan dan lebih mudah dikendalikan oleh perusahaan untuk mencapai kinerja yang terbaik.

2. Efektivitas Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wijaya Karya Beton

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₂ yang berbunyi bahwa: “efektivitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa efektivitas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,270 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,877 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,014 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,006 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₂ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika efektivitas meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika

efektivitas menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain, ketika efektivitas yang terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan komunikasi meningkat maka kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2014:177-180) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana salah satunya adalah efektivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maliki, Apriansyah dan Rinaldi (2015:7) dan Windiani, dan Hartati (2014:7) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa efektivitas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari efektivitas secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 2, yaitu karyawan tidak dilakukan pengawasan dan pengendalian dengan jadwal kerja yang tidak terarah membuat efektivitas kerja karyawan menurun, sehingga bagaimana efektivitas dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton telah terjawab.

Menurut Siagian (2011:151) Efektivitas kerja adalah “Penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan. Artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut, bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu”. Efektivitas kerja berhubungan dengan hasil yang telah ditentukan sebelumnya. Suatu hal yang perlu digarisbawahi bahwa efektifitas kerja tidak dapat dipisahkan dengan

efisiensi kerja. Efisiensi kerja berhubungan dengan biaya, tenaga, mutu dan pemikiran. Suatu pekerjaan tentunya menghendaki hasil yang optimal. Untuk mewujudkan hal tersebut, suatu pekerjaan perlu dilaksanakan dengan efektif. Pekerjaan yang dilakukan dengan efektif tentunya akan sesuai dengan apa yang dituju. Efektivitas kerja diperlukan untuk dapat mewujudkan tercapainya sasaran dan tujuan yang dikehendaki.

3. Kompetensi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wijaya Karya Beton

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H_3 yang berbunyi bahwa: “kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,466 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,692 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,014 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_3 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika kompetensi meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika kompetensi menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain, ketika kompetensi yang terdiri dari minat, keterampilan, perilaku, dan inisiatif meningkat maka kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2014:177-180) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor

yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana salah satunya adalah kompetensi karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahma dan Andarini (2016:7) dan Rizky, Irwansyah dan Azuar (2015:7) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 3, yaitu karyawan tidak mengikuti program pelatihan dan pengembangan walau masih sulit memahami tugas dan tanggungjawab yang diberikan, sehingga bagaimana Kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton telah terjawab.

Wibowo (2017:69) menyatakan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Kompetensi harus memiliki hubungan positif terhadap kinerja serta berkontribusi terhadap keberhasilan suatu pekerjaan. Kompetensi kerja karyawan yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

4. Disiplin Kerja, Efektivitas, dan Kompetensi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wijaya Karya Beton

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₄ yang berbunyi bahwa: “disiplin,

efektivitas dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja, efektivitas, dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 116,556 sedangkan F_{tabel} yang dimiliki hanya sebesar 2,811 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_4 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja, efektivitas, dan kompetensi akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan. Dengan kata lain, ketika disiplin kerja, efektivitas, dan Kompetensi meningkat secara bersamaan maka kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton juga akan meningkat secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari disiplin kerja, efektivitas, dan Kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah poin nomor 4, yaitu: Karyawan tidak melaksanakan pekerjaan sesuai target dan waktu yang telah ditetapkan dengan hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan standar perusahaan, sehingga mengetahui bagaimana disiplin kerja, efektivitas, dan kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton telah terjawab.

Menurut Hasibuan (2012:121) kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedarmayanti

(2014:177-180) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Otoritas (wewenang), Efektivitas, Inisiatif, dan Disiplin Kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton dengan nilai regresi sebesar 0,252, t_{hitung} sebesar 2,584, dan signifikan 0,013.
2. Efektivitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton dengan nilai regresi sebesar 0,270, t_{hitung} sebesar 2,877, dan signifikan 0,006.
3. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton dengan nilai regresi sebesar 0,466, t_{hitung} sebesar 4,692, dan signifikan 0,000.
4. Disiplin kerja, efektivitas, dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 116,556.

B. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan bagi PT. Wijaya Karya Beton untuk mempertahankan karyawan yang selalu patuh dalam mengerjakan tugas sesuai peraturan yang berlaku. Disarankan juga agar PT. Wijaya Karya Beton memperhatikan karyawan yang sering bolos kerja dengan solusi melaksanakan kebijakan *reward* dan

punishment untuk mengendalikan disiplin kerja karyawan, sehingga karyawan yang tidak disiplin akan diberikan hukuman dan karyawan yang berdisiplin akan diberikan hadiah.

2. Disarankan bagi PT. Wijaya Karya Beton untuk mempertahankan karyawan yang selama ini mampu mengerjakan semua tugas yang diberikan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Disarankan juga bagi PT. Wijaya Karya Beton untuk memperhatikan karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan dengan solusi memberikan pelatihan khusus dibidang kerja karyawan masing-masing untuk meningkatkan kualitas hasil pekerjaan karyawan.
3. Disarankan bagi PT. Wijaya Karya Beton untuk mempertahankan karyawan yang mampu menyelesaikan masalah yang timbul dipekerjaan. Disarankan juga bagi PT. Wijaya Karya Beton untuk memperhatikan karyawan kurang berminat untuk mengikuti pelatihan dan program yang dibuat oleh perusahaan dengan solusi mewajibkan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk diikuti oleh setiap karyawan yang terkait agar kompetensi karyawan dapat meningkat.
4. Disarankan bagi PT. Wijaya Karya Beton untuk mempertahankan karyawan yang mampu bekerja dengan sesuai standar perusahaan. Disarankan juga bagi PT. Wijaya Karya Beton untuk memperhatikan karyawan yang tidak pernah menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan perusahaan. Penelitian telah terbukti menunjukkan bahwa kompetensi menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu solusi

yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan lebih cepat adalah dengan mengutamakan pada aspek peningkatan kompetensi karyawan di PT. Wijaya Karya Beton dalam rangka mempercepat peningkatan kinerja karyawan. Jika kompetensi karyawan meningkat, maka akan memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison S. E. (2011:46). *Sumber Daya Manusia, Kompetensi dan indikatornya*. Jakarta Timur.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir (2011:109). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Mardiasmo. (2017). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai (2012) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Sastrohadwiryo (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Sedarmayanti. (2014). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, S. (2011). *Komunikasi Bisnis*. Edisi 2. Jakarta: Erlangga.
- Singodimedjo (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sobirin, A. (2009). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *teori Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: CAPS.
- Sujarweni (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sulistiyani (2013). *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Wibowo (2017). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

JURNAL

- Adiman, S. (2018). ANALISIS FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGUNGKAPAN MODAL INTELEKTUAL PADA LAPORAN TAHUNAN PERUSAHAAN NON KEUANGAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 7(2), 23-34.
- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59.
- Alfian. W, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Penanaman Modal, Dan Koperasi Kabupaten Karanganyar (Studi Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Penanaman Modal Dan Koperasi Kabupaten Karanganyar)*.
- Andrew. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Studi Empiris pada pegawai Seksi PKC di kantor Pengawasan Pelayanan Bea Cukai Tanjung Perak, Surabaya.
- Anggasia dan Wahyuni (2013) *Pengaruh Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap kinerja pada karyawan PT Pertamina (Persero) Tbk Pemasaran Region VII Makasar*. Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Hassanudin.
- Anggun Meyrista (2015) *Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pada karyawan PT Sinar Sentosa Praksa*, Skripsi. Jawa Tengah : Fakultas Pendidikan Universitas Negeri Surabaya.
- Arifin (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Efektivitas kerja terhadap kinerja pada karyawan*. Skripsi. Bogor: Fakultas Ilmu Manajemen Universitas djuanda, Malang
- Daulay, M. T. (2019). Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency. *KnE Social Sciences*, 388-401.
- Febrina, A. (2019). MOTIF ORANG TUA MENGUNGGAH FOTO ANAK DI INSTAGRAM (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek). *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.
- Herdinisari, Bagas dan Purwanto. (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 50 No. 6 September 2017
- Irawan, I., & Pramono, C. (2017). Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia.

- Irwan. S (2014), *Analisis Pengaruh Budaya organisasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Kecamatan Grogol Petamburan Jakarta Barat)*.
- Kholik, K. (2017). THE EFFECT OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ON WORK PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ALFO CITRA ABADI MEDAN.
- Maliki, Apriansyah dan Rinaldi. (2015). *Pengaruh efektivitas dan komitmen organisai terhadap kinerja pada karyawan PT Delamibrands Kharisma Busana*. Skripsi. Bogor: Fakultas Ilmu Manajemen Universitas Pakuan, Bogor
- Mediana. (2017). *The effect of work disicipline and motivation on employee performance at Riau Provincial Education Department. East Java's State Minister For Cooperatives Small And Medium Enterprises (SME)*. International Journal of Research Science & Management 6(3)
- Munthe, D. T. (2019). PENGARUH DESENTRALISASI DAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA PUSAT PERTANGGUNGJAWABAN BIAYA PADA PDAM TIRTANADI DI SUMATERA UTARA (Doctoral dissertation).
- Pramono, C. (2018). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR HARGA OBLIGASI PERUSAHAAN KEUANGAN DI BURSA EFEK INDONESIA. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78
- Rahma dan Andarini (2016). *Pengaruh kompetensi dan Kepemimpinani terhadap kinerja pada karyawan PT Pertamina (Persero) Tbk Pemasaran Region VII Makasar*. Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Hassanudin.
- Rioni, Y. S. (2018). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT KEPATUHAN WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI DI LINGKUNGAN KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN BARAT. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 160-176.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Sari, A. K., Saputra, H., & Siahaan, A. P. U. (2017). Effect of Fiscal Independence and Local Revenue Against Human Development Index. *Int. J. Bus. Manag. Invent*, 6(7), 62-65.
- Syauqi, T. R. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor dengan Pengalaman Kerja Auditor sebagai Variabel Moderating pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Medan.
- Setiawan, A. (2019). ANALISIS PENGUKURAN NILAI OVERALL EQUIPMENT EFFECTIVENESS (OEE) PADA MESIN PRESS BATU BATA (Studi Kasus pada Unit Usaha Mesin Press Muhammad Kuwat) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Palembang).

- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *JUMANT*, 10(2), 1-14.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.

- Rahmadsyah. A. (2015) *The effect of emotional intelligence, Communication and the discipline of work on Employee performance at UPTD Baltekkomdik Education Office of West Sumatra Province*. International Conference on Economics, Trade and Development IPEDR vol.36 (2012) © (2012) IACSIT Press, Singapore.
- Siti. M. (2012). *Pengaruh Disiplin kerja, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT Infomedia Nusantara Bandung*. Skripsi : Fakultas Ekonomi Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama Bandung
- Syafakilla. (2012). *Pengaruh Efektivitas kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pada karyawan*. Skripsi. Bandung : Fakultas Pendidikan Universitas Negeri Surabaya.
- Syamsudin, (2015), *Analisis Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Kayawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia)*, vol 10, no 2.
- Zakaria. (2013). *The effect of competence on employee performance at UPTD Baltekkomdik Education Office of West Sumatra Province*. International Refereed Research Journal Vol.– IX, Issue – 2

Lampiran 1 : Biodata Penulis

IDENTITAS

Nama Lengkap : Bayu Roby Asbu Munthe
Nama Panggilan : Bayu
NPM : 1615311159
Tempat, Tgl Lahir : Medan, 18 Februari 1992
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Ling. 18 Pasar 6 Medan Marelan
Hobi : Berenang
Golongan Darah : O
Nama Ayah : Buyung Munthe
Nama Ibu : Rofiarni
Jumlah Saudara : 9

RIWAYAT PENDIDIKAN

No	Nama Sekolah	Tahun Lulus
1	SD Negeri 060955	1996 - 2003
2	SMP Negeri 20 Medan	2003 - 2006
3	SMK PAB 2 Helvetia	2006 - 2009
4	Universitas Pembangunan Panca Budi Medan	2016 - 2020

Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER/ANGKET

Angket ini digunakan untuk melengkapi data penelitian yang berjudul :
**“PENGARUH DISIPLIN, EFEKTIVITAS, DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT WIJAYA KARYA BETON TBK”**

Responden yang terhormat,

Saya adalah mahasiswa pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang sedang melakukan penelitian. Saya mohon kesediaan Anda untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Saya berharap Anda menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Anda rasakan, alami dan anda terima, bukan apa yang seharusnya yang ideal. Anda diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar dan salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, Saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Anda mengisi angket ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi Saya. Akhirnya, Saya sampaikan terima kasih atas kerja samanya.

Peneliti,

Bayu Roby Asbu Munthe
1615311159

PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda (√) pa'da salah satu pilihan jawaban yang tersedia untuk masing-masing pertanyaan/pernyataan.
2. Mohon diisi dengan jujur.
3. Mohon periksa kembali jawaban anda dengan pilihan jawaban pertanyaan dengan ketentuan sebagai berikut :
Nilai SS = Sangat Setuju
Nilai S/4 = Setuju
Nilai N/3 = Netral
Nilai TS/2 = Tidak Setuju
Nilai STS/1 = Sangat Tidak Setuju

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : laki-laki Perempuan
3. Pendidikan Terakhir : SMU D3 S1 S2
 Lain-lain, sebutkan :
4. Usia :
5. Masa Kerja :
6. Jabatan :

PERTANYAAN ATAS VARIABEL X1 (DISIPLIN KERJA)

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
	Absensi					
1	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja					
2	Saya berusaha untuk tidak bolos kerja					
3	Saya selalu menginformasikan jika saya tidak dapat hadir tepat waktu					
	Ketaatan Pada Peraturan					
1	Saya selalu patuh dalam mengerjakan tugas sesuai peraturan yang berlaku					
2	Saya patuh terhadap tata tertib yang berlaku diperusahaan					
3	Semua pekerjaan yang saya kerjakan selalu berjalan sesuai peraturan					
	Ketaatan Pada Standart Kerja					
1	Saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukan					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang tela ditentukan					
3	Saya selalu menaati pekerjaan sesuai dengan pedoman kerja					
	Tingkat Kewaspadaan Tinggi					
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara teliti					
2	Saya selalu teratur dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Saya selalu memperhitungkan resiko dalam menjalankan pekerjaan					

PERTANYAAN ATAS VARIABEL X2 (EFEKTIVITAS KERJA)

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
	Kualitas					
1	Saya mampu menegerjakan pekerjaan dengan teliti sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan					
2	Saya terampil dalam melaksanakan pekerjaan					
3	Saya mampu bekerja dengan rapih sesuai dengan standar kerja perusahaan					
	Kuantitas					
1	Saya mampu bekerja secara optimal					
2	Saya selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas					
3	Saya selalu mencapai target pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan					
	Ketepatan Waktu					
1	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari masa tenggang waktu					
3	Saya tidak pernah menunda pekerjaan					
	Komunikasi					
1	Saya mampu berkomunikasi baik dengan sesama rekan kerja di devisi yang sama					
2	Saya mampu berkomunikasi baik dengan sesama rekan kerja di devisi yang berbeda					
3	Saya tidak canggung berkomunikasi dengan atasan/bawahan					

PERTANYAAN ATAS VARIABEL X3 (KOMPETENSI)

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
	Minat					
1	Saya selalu mengikuti pelatihan dan program yang dibuat oleh perusahaan					
2	Saya sangat terdorong untuk mendalami bidang pekerjaan saya saat ini					
3	Saya selalu suka dengan perubahan-perubahan yang terjadi di dalam perusahaan					
	Keterampilan					
1	Saya mampu membangun kerjasama yang baik dengan karyawan di divisi yang sama					
2	Saya mampu membangun kerjasama yang baik dengan karyawan di divisi yang berbeda					
3	Saya mampu menyelesaikan masalah yang timbul dipekerjaan					
	Perilaku					
1	Saya memiliki perilaku yang optimis dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya mampu mengontrol emosional saya saat bekerja					
3	Saya selalu semangat dalam bekerja					
	Inisiatif					
1	Saya selalu berinisiatif mengerjakan tugas sesuai kemampuan sebelum diperintah pimpinan					
2	Saya mampu menyelesaikan permasalahan tanpa diperintahkan oleh pimpinan					
3	Saya berinisiatif membantu karyawan lainnya apabila sedang memerlukan bantuan					

PERTANYAAN ATAS VARIABEL Y (KINERJA KARYAWAN)

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
	Produktivitas Kerja					
1	Saya selalu mencapai pekerjaan sesuai target perusahaan					
2	Saya mampu bekerja dengan standar perusahaan					
3	Saya mampu bekerja dengan loyalitas yang tinggi					
	Pengetahuan					
1	Saya memahami visi misi perusahaan					
2	Saya mengetahui semua hal yang berkaitan dengan jobdesk saya					
3	Saya mengetahui semua program-program perusahaan					
	Komitmen Kerja					
1	Saya merasa permasalahan yang terjadi di perusahaan adalah masalah saya juga					
2	Saya memiliki nilai-nilai standar yang ditetapkan perusahaan					
3	Saya akan bekerja seoptimal mungkin untuk memajukan perusahaan					
	Prestasi Kerja					
1	Saya pernah mendapatkan penghargaan atas pekerjaan saya					
2	Saya pernah menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan perusahaan					
3	Saya mampu memotivasi rekan kerja untuk mencapai pekerjaan					

***** TERIMA KASIH *****

No	Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja	Status	Disiplin (X1)												TOTAL X1	Efektivitas (X2)												TOTAL X2	Kompetensi (X3)												TOTAL X3	Efektivitas Kerja (Y)												TOTAL Y			
						X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X110	X111	X112		X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X210	X211	X212		X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38	X39	X310	X311	X312		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12				
37	1	6	4	6	2	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	50	4	4	5	4	3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	47	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	55	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	51
38	1	3	3	3	1	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	57	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59		
39	1	5	3	5	2	3	4	3	4	3	5	5	4	3	5	3	4	46	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	33	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	51	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	4	43					
40	2	2	3	4	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	47	4	3	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	46					
41	1	6	4	6	2	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	53	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	55	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	50	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	56					
42	1	3	3	3	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	50	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	58	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	52				
43	2	4	3	3	2	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	51	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	52						
44	1	8	4	6	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	57	5	5	3	5	5	5	5	3	4	5	3	5	53	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	5	5	3	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	53			
45	1	2	1	2	1	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	54	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	51	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	51				
46	1	3	1	4	2	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	3	5	54	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	53	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	53	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	53					
47	1	4	1	2	2	4	5	4	5	4	4	2	5	5	5	4	51	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	52	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	51	5	5	4	4	2	5	5	5	4	4	2	5	50					

Lampiran 4 : Frekuensi Data

Frequency Table

		Jenis Kelamin Responden			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Pria	37	79,6	79,6	79,6
	Wanita	10	20,4	20,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

		Usia			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Di Bawah 21 Tahun	4	8,2	8,2	8,2
	21 - 25 Tahun	10	20,4	20,4	28,6
	26 - 30 Tahun	12	24,5	24,5	53,1
	31 - 35 Tahun	8	20,4	20,4	73,5
	35 - 40 Tahun	6	12,2	12,2	85,7
	40-45 Tahun	4	8,2	8,2	93,9
	45-50 Tahun	2	4,1	4,1	98,0
	Di Atas 50 Tahun	1	2,0	2,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

		Pendidikan Terakhir			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	SMA/SMK	11	26,5	26,5	26,5
	D3	4	8,2	8,2	34,7
	S1	26	53,1	53,1	87,8
	S2	6	12,2	12,2	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

		Masa Bekerja			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	< 1 Tahun	6	12,2	12,2	12,2
	1 - 2 Tahun	9	18,4	18,4	30,6
	3 - 4 Tahun	10	20,4	20,4	51,0
	5 - 6 Tahun	8	16,3	16,3	67,3
	7 - 8 Tahun	9	18,4	18,4	85,7
	> 8 tahun	7	14,3	14,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Status Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lajang/Gadis	13	26,5	26,5	26,5
	Menikah	31	67,3	67,3	93,9
	Duda/Janda	3	6,1	6,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X1,1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju (TS)	2	4,1	4,1	6,1
	Netral (N)	3	6,1	6,1	12,2
	Setuju (S)	25	51,0	51,0	63,3
	Sangat Setuju (SS)	18	36,7	36,7	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X1,2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju (TS)	5	10,2	10,2	12,2
	Netral (N)	7	14,3	14,3	26,5
	Setuju (S)	15	30,6	30,6	57,1
	Sangat Setuju (SS)	21	42,9	42,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X1,3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju (TS)	2	4,1	4,1	6,1
	Netral (N)	3	6,1	6,1	12,2
	Setuju (S)	25	51,0	51,0	63,3
	Sangat Setuju (SS)	18	36,7	36,7	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X1,4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0	2,0	2,0
Tidak Setuju (TS)	2	4,1	4,1	6,1
Netral (N)	5	10,2	10,2	16,3
Setuju (S)	15	30,6	30,6	46,9
Sangat Setuju (SS)	26	53,1	53,1	100,0
Total	47	100,0	100,0	

X1,5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0	2,0	2,0
Tidak Setuju (TS)	2	4,1	4,1	6,1
Netral (N)	3	6,1	6,1	12,2
Setuju (S)	27	55,1	55,1	67,3
Sangat Setuju (SS)	16	32,7	32,7	100,0
Total	47	100,0	100,0	

X1,6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0	2,0	2,0
Tidak Setuju (TS)	2	4,1	4,1	6,1
Netral (N)	3	6,1	6,1	12,2
Setuju (S)	23	46,9	46,9	59,2
Sangat Setuju (SS)	20	40,8	40,8	100,0
Total	47	100,0	100,0	

X1,7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	2	4,1	4,1	4,1
Tidak Setuju (TS)	2	4,1	4,1	8,2
Netral (N)	5	10,2	10,2	18,4
Setuju (S)	19	38,8	38,8	57,1
Sangat Setuju (SS)	21	42,9	42,9	100,0
Total	47	100,0	100,0	

X1,8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju (TS)	1	2,0	2,0	4,1
	Netral (N)	2	4,1	4,1	8,2
	Setuju (S)	27	55,1	55,1	63,3
	Sangat Setuju (SS)	18	36,7	36,7	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X1,9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju (TS)	2	4,1	4,1	6,1
	Netral (N)	3	6,1	6,1	12,2
	Setuju (S)	22	44,9	44,9	57,1
	Sangat Setuju (SS)	21	42,9	42,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X1,10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju (TS)	2	4,1	4,1	6,1
	Netral (N)	4	8,2	8,2	14,3
	Setuju (S)	21	42,9	42,9	57,1
	Sangat Setuju (SS)	21	42,9	42,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X1,11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju (TS)	2	4,1	4,1	6,1
	Netral (N)	3	6,1	6,1	12,2
	Setuju (S)	20	40,8	40,8	53,1
	Sangat Setuju (SS)	23	46,9	46,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X1,12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0	2,0	2,0
Tidak Setuju (TS)	2	4,1	4,1	6,1
Netral (N)	3	6,1	6,1	12,2
Setuju (S)	29	59,2	59,2	71,4
Sangat Setuju (SS)	14	28,6	28,6	100,0
Total	47	100,0	100,0	

X2,1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0	2,0	2,0
Tidak Setuju (TS)	1	2,0	2,0	4,1
Netral (N)	3	6,1	6,1	10,2
Setuju (S)	22	44,9	44,9	55,1
Sangat Setuju (SS)	22	44,9	44,9	100,0
Total	47	100,0	100,0	

X2,2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0	2,0	2,0
Tidak Setuju (TS)	4	8,2	8,2	10,2
Netral (N)	2	4,1	4,1	14,3
Setuju (S)	25	51,0	51,0	65,3
Sangat Setuju (SS)	17	34,7	34,7	100,0
Total	47	100,0	100,0	

X2,3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0	2,0	2,0
Tidak Setuju (TS)	3	6,1	6,1	8,2
Netral (N)	6	12,2	12,2	20,4
Setuju (S)	22	44,9	44,9	65,3
Sangat Setuju (SS)	17	34,7	34,7	100,0
Total	47	100,0	100,0	

X2,4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	2	4,1	4,1	4,1
Tidak Setuju (TS)	1	2,0	2,0	6,1
Netral (N)	3	6,1	6,1	12,2
Setuju (S)	22	44,9	44,9	57,1
Sangat Setuju (SS)	21	42,9	42,9	100,0
Total	47	100,0	100,0	

X2,5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0	2,0	2,0
Tidak Setuju (TS)	2	4,1	4,1	6,1
Netral (N)	6	12,2	12,2	18,4
Setuju (S)	22	44,9	44,9	63,3
Sangat Setuju (SS)	18	36,7	36,7	100,0
Total	47	100,0	100,0	

X2,6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0	2,0	2,0
Tidak Setuju (TS)	2	4,1	4,1	6,1
Netral (N)	3	6,1	6,1	12,2
Setuju (S)	24	49,0	49,0	61,2
Sangat Setuju (SS)	19	38,8	38,8	100,0
Total	47	100,0	100,0	

X2,7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0	2,0	2,0
Tidak Setuju (TS)	2	4,1	4,1	6,1
Netral (N)	3	6,1	6,1	12,2
Setuju (S)	18	36,7	36,7	49,0
Sangat Setuju (SS)	25	51,0	51,0	100,0
Total	47	100,0	100,0	

X2,8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju (TS)	2	4,1	4,1	6,1
	Netral (N)	9	18,4	18,4	24,5
	Setuju (S)	28	57,1	57,1	81,6
	Sangat Setuju (SS)	9	18,4	18,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X2,9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju (TS)	2	4,1	4,1	6,1
	Netral (N)	5	10,2	10,2	16,3
	Setuju (S)	21	42,9	42,9	59,2
	Sangat Setuju (SS)	20	40,8	40,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X2,10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju (TS)	4	8,2	8,2	10,2
	Netral (N)	4	8,2	8,2	18,4
	Setuju (S)	18	36,7	36,7	55,1
	Sangat Setuju (SS)	22	44,9	44,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X2,11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju (TS)	3	6,1	6,1	8,2
	Netral (N)	6	12,2	12,2	20,4
	Setuju (S)	22	44,9	44,9	65,3
	Sangat Setuju (SS)	17	34,7	34,7	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X2,12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	2	4,1	4,1	4,1
Tidak Setuju (TS)	1	2,0	2,0	6,1
Netral (N)	1	2,0	2,0	8,2
Setuju (S)	22	44,9	44,9	53,1
Sangat Setuju (SS)	23	46,9	46,9	100,0
Total	47	100,0	100,0	

X3,1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0	2,0	2,0
Tidak Setuju (TS)	4	8,2	8,2	10,2
Netral (N)	2	4,1	4,1	14,3
Setuju (S)	23	46,9	46,9	61,2
Sangat Setuju (SS)	19	38,8	38,8	100,0
Total	47	100,0	100,0	

X3,2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0	2,0	2,0
Tidak Setuju (TS)	1	2,0	2,0	4,1
Netral (N)	4	8,2	8,2	12,2
Setuju (S)	19	38,8	38,8	51,0
Sangat Setuju (SS)	24	49,0	49,0	100,0
Total	47	100,0	100,0	

X3,3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0	2,0	2,0
Tidak Setuju (TS)	1	2,0	2,0	4,1
Netral (N)	2	4,1	4,1	8,2
Setuju (S)	22	44,9	44,9	53,1
Sangat Setuju (SS)	23	46,9	46,9	100,0
Total	47	100,0	100,0	

X3,4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju (TS)	2	4,1	4,1	6,1
	Netral (N)	4	8,2	8,2	14,3
	Setuju (S)	17	34,7	34,7	49,0
	Sangat Setuju (SS)	25	51,0	51,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X3,5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju (TS)	1	2,0	2,0	4,1
	Netral (N)	3	6,1	6,1	10,2
	Setuju (S)	23	46,9	46,9	57,1
	Sangat Setuju (SS)	21	42,9	42,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X3,6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	4,1	4,1	4,1
	Tidak Setuju (TS)	1	2,0	2,0	6,1
	Netral (N)	2	4,1	4,1	10,2
	Setuju (S)	16	32,7	32,7	42,9
	Sangat Setuju (SS)	28	57,1	57,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X3,7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju (TS)	2	4,1	4,1	6,1
	Netral (N)	3	6,1	6,1	12,2
	Setuju (S)	19	38,8	38,8	51,0
	Sangat Setuju (SS)	24	49,0	49,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X3,8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0	2,0	2,0
Tidak Setuju (TS)	3	6,1	6,1	8,2
Netral (N)	7	14,3	14,3	22,4
Setuju (S)	14	28,6	28,6	51,0
Sangat Setuju (SS)	24	49,0	49,0	100,0
Total	47	100,0	100,0	

X3,9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0	2,0	2,0
Tidak Setuju (TS)	2	4,1	4,1	6,1
Netral (N)	3	6,1	6,1	12,2
Setuju (S)	20	40,8	40,8	53,1
Sangat Setuju (SS)	23	46,9	46,9	100,0
Total	47	100,0	100,0	

X3,10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0	2,0	2,0
Tidak Setuju (TS)	1	2,0	2,0	4,1
Netral (N)	8	16,3	16,3	20,4
Setuju (S)	18	36,7	36,7	57,1
Sangat Setuju (SS)	21	42,9	42,9	100,0
Total	47	100,0	100,0	

X3,11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0	2,0	2,0
Tidak Setuju (TS)	1	2,0	2,0	4,1
Netral (N)	2	4,1	4,1	8,2
Setuju (S)	20	40,8	40,8	49,0
Sangat Setuju (SS)	25	51,0	51,0	100,0
Total	47	100,0	100,0	

X3,12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju (TS)	2	4,1	4,1	6,1
	Netral (N)	4	8,2	8,2	14,3
	Setuju (S)	19	38,8	38,8	53,1
	Sangat Setuju (SS)	23	46,9	46,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju (TS)	3	6,1	6,1	8,2
	Netral (N)	3	6,1	6,1	14,3
	Setuju (S)	19	38,8	38,8	53,1
	Sangat Setuju (SS)	23	46,9	46,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju (TS)	2	4,1	4,1	6,1
	Netral (N)	3	6,1	6,1	12,2
	Setuju (S)	20	40,8	40,8	53,1
	Sangat Setuju (SS)	23	46,9	46,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju (TS)	2	4,1	4,1	6,1
	Netral (N)	3	6,1	6,1	12,2
	Setuju (S)	16	32,7	32,7	44,9
	Sangat Setuju (SS)	27	55,1	55,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0	2,0	2,0
Tidak Setuju (TS)	2	4,1	4,1	6,1
Netral (N)	3	6,1	6,1	12,2
Setuju (S)	19	38,8	38,8	51,0
Sangat Setuju (SS)	24	49,0	49,0	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	2	4,1	4,1	4,1
Tidak Setuju (TS)	2	4,1	4,1	8,2
Netral (N)	3	6,1	6,1	14,3
Setuju (S)	18	36,7	36,7	51,0
Sangat Setuju (SS)	24	49,0	49,0	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0	2,0	2,0
Tidak Setuju (TS)	1	2,0	2,0	4,1
Netral (N)	6	12,2	12,2	16,3
Setuju (S)	20	40,8	40,8	57,1
Sangat Setuju (SS)	21	42,9	42,9	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0	2,0	2,0
Tidak Setuju (TS)	2	4,1	4,1	6,1
Netral (N)	3	6,1	6,1	12,2
Setuju (S)	17	34,7	34,7	46,9
Sangat Setuju (SS)	26	53,1	53,1	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0	2,0	2,0
Tidak Setuju (TS)	2	4,1	4,1	6,1
Netral (N)	3	6,1	6,1	12,2
Setuju (S)	21	42,9	42,9	55,1
Sangat Setuju (SS)	22	44,9	44,9	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0	2,0	2,0
Tidak Setuju (TS)	1	2,0	2,0	4,1
Netral (N)	4	8,2	8,2	12,2
Setuju (S)	21	42,9	42,9	55,1
Sangat Setuju (SS)	22	44,9	44,9	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0	2,0	2,0
Tidak Setuju (TS)	2	4,1	4,1	6,1
Netral (N)	3	6,1	6,1	12,2
Setuju (S)	23	46,9	46,9	59,2
Sangat Setuju (SS)	20	40,8	40,8	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Y11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	2	4,1	4,1	4,1
Tidak Setuju (TS)	2	4,1	4,1	8,2
Netral (N)	3	6,1	6,1	14,3
Setuju (S)	20	40,8	40,8	55,1
Sangat Setuju (SS)	22	44,9	44,9	100,0
Total	47	100,0	100,0	

		Y12		Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju (TS)	1	2,0	2,0	4,1
	Netral (N)	6	12,2	12,2	16,3
	Setuju (S)	23	46,9	46,9	63,3
	Sangat Setuju (SS)	18	36,7	36,7	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

DESCRIPTIVES VARIABLES=X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18 X19
X110 X111 X112 X21 X22 X23 X24 X25 X26
X27 X28 X29 X210 X211 X212 X31 X32 X33 X34 X35 X36 X37 X38 X39
X310 X311 X312 Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7
Y8 Y9 Y10 Y11 Y12
/STATISTICS=MEAN.

Descriptives

		Notes
Output Created		08-JUL-2020 00:06:56
Comments		
Input	Data	D:\2020\Bayu Roby Asbu Munthe (1615311159)\Skripsi\SPSS\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	47
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES=X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18 X19 X110 X111 X112 X21 X22 X23 X24 X25 X26 X27 X28 X29 X210 X211 X212 X31 X32 X33 X34 X35 X36 X37 X38 X39 X310 X311 X312 Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 /STATISTICS=MEAN.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,02

Descriptive Statistics

	N	Mean
X1,1	47	4,1633
X1,2	47	4,0204
X1,3	47	4,1633
X1,4	47	4,2857
X1,5	47	4,1224
X1,6	47	4,2041
X1,7	47	4,1224
X1,8	47	4,2245
X1,9	47	4,2245
X1,10	47	4,2041
X1,11	47	4,2653
X1,12	47	4,0816
X2,1	47	4,2857
X2,2	47	4,0816
X2,3	47	4,0408
X2,4	47	4,2041
X2,5	47	4,1020
X2,6	47	4,1837
X2,7	47	4,3061
X2,8	47	3,8571
X2,9	47	4,1633
X2,10	47	4,1429
X2,11	47	4,0408
X2,12	47	4,2857
X3,1	47	4,1224
X3,2	47	4,3061
X3,3	47	4,3265
X3,4	47	4,2857
X3,5	47	4,2653
X3,6	47	4,3673
X3,7	47	4,2857
X3,8	47	4,1633
X3,9	47	4,2653
X3,10	47	4,1633
X3,11	47	4,3673
X3,12	47	4,2449
Y1	47	4,2245
Y2	47	4,2653
Y3	47	4,3469
Y4	47	4,2857
Y5	47	4,2245
Y6	47	4,2041

Y7	47	4,3265
Y8	47	4,2449
Y9	47	4,2653
Y10	47	4,2041
Y11	47	4,1837
Y12	47	4,1429
Valid N (listwise)	47	

Lampiran 5 : Uji Kualitas Data

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18 X19 X110 X111 X112
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

		Notes
Output Created		08-JUL-2020 00:07:05
Comments		
Input	Data	D:\2020\Bayu Roby Asbu Munthe (1615311159)\Skripsi\SPSS\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	47
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18 X19 X110 X111 X112 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	47	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,938	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1,1	45,9184	59,452	,839	,929
X1,2	46,0612	62,684	,444	,945
X1,3	45,9184	59,160	,863	,928
X1,4	45,7959	59,249	,771	,931
X1,5	45,9592	62,332	,626	,936
X1,6	45,8776	59,318	,834	,929
X1,7	45,9592	58,540	,754	,932
X1,8	45,8571	62,208	,691	,934
X1,9	45,8571	58,750	,872	,927
X1,10	45,8776	60,193	,742	,932
X1,11	45,8163	63,445	,502	,941
X1,12	46,0000	60,042	,831	,929

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X21 X22 X23 X24 X25 X26 X27 X28 X29 X210 X211 X212
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes

Output Created		08-JUL-2020 00:07:17
Comments		
Input	Data	D:\2020\Bayu Roby Asbu Munthe (1615311159)\Skripsi\SPSS\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	47
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Cases Used		Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=X21 X22 X23 X24 X25 X26 X27 X28 X29 X210 X211 X212 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	47	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,945	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2,1	45,4082	66,997	,678	,943
X2,2	45,6122	66,284	,635	,944
X2,3	45,6531	65,106	,714	,941
X2,4	45,4898	63,047	,861	,936
X2,5	45,5918	64,747	,775	,939
X2,6	45,5102	63,797	,885	,936
X2,7	45,3878	63,867	,842	,937
X2,8	45,8367	68,098	,594	,945
X2,9	45,5306	65,296	,733	,941
X2,10	45,5510	64,669	,691	,943
X2,11	45,6531	65,106	,714	,941
X2,12	45,4082	63,788	,829	,937

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X31 X32 X33 X34 X35 X36 X37 X38 X39 X310 X311 X312
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

		Notes
Output Created		08-JUL-2020 00:07:27
Comments		
Input	Data	D:\2020\Bayu Roby Asbu Munthe (1615311159)\Skripsi\SPSS\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	47
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X31 X32 X33 X34 X35 X36 X37 X38 X39 X310 X311 X312 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,05

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	47	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,942	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3,1	47,0408	61,290	,739	,937
X3,2	46,8571	64,750	,568	,943
X3,3	46,8367	62,806	,762	,937
X3,4	46,8776	60,276	,848	,933
X3,5	46,8980	62,469	,780	,936
X3,6	46,7959	61,582	,717	,938
X3,7	46,8776	60,651	,843	,933
X3,8	47,0000	63,125	,569	,944
X3,9	46,8980	60,802	,837	,934
X3,10	47,0000	63,792	,601	,942
X3,11	46,7959	62,957	,742	,937
X3,12	46,9184	60,243	,862	,933

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes

Output Created	08-JUL-2020 00:07:37	
Comments		
Input	Data	D:\2020\Bayu Roby Asbu Munthe (1615311159)\Skripsi\SPSS\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	47
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	47	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,936	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	46,6939	61,884	,617	,934
Y2	46,6531	63,606	,534	,937
Y3	46,5714	62,750	,583	,935
Y4	46,6327	62,154	,637	,933
Y5	46,6939	57,759	,856	,925
Y6	46,7143	61,458	,711	,931
Y7	46,5918	59,038	,866	,925
Y8	46,6735	62,474	,622	,934
Y9	46,6531	61,023	,773	,928
Y10	46,7143	60,417	,792	,928
Y11	46,7347	57,657	,875	,924
Y12	46,7755	61,636	,719	,930

Lampiran 6 : Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis dan Determinasi

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT TOTAL_Y
/METHOD=ENTER TOTAL_X1 TOTAL_X2 TOTAL_X3
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/SAVE RESID.

```

Regression

		Notes
Output Created		08-JUL-2020 00:07:46
Comments		
Input	Data	D:\2020\Bayu Roby Asbu Munthe (1615311159)\Skripsi\SPSS\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	47
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT TOTAL_Y /METHOD=ENTER TOTAL_X1 TOTAL_X2 TOTAL_X3 /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /SAVE RESID.	
Resources	Processor Time	00:00:00,83
	Elapsed Time	00:00:00,79

	Memory Required	3020 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	896 bytes
Variables Created or Modified	RES_1	Unstandardized Residual

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi (X3), Efektivitas (X2), Disiplin (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,941 ^a	,886	,878	2,96246

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X3), Efektivitas (X2), Disiplin (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3068,746	3	1022,915	116,556	,000 ^b
	Residual	394,927	45	8,776		
	Total	3463,673	48			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X3), Efektivitas (X2), Disiplin (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,015	2,711		,374	,710		
	Disiplin (X1)	,252	,098	,251	2,584	,013	,269	3,720
	Efektivitas (X2)	,270	,094	,279	2,877	,006	,269	3,713
	Kompetensi (X3)	,466	,099	,471	4,692	,000	,252	3,971

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Coefficient Correlations^a

Model		Kompetensi (X3)	Efektivitas (X2)	Disiplin (X1)
1	Correlations	Kompetensi (X3)	1,000	-,469
		Efektivitas (X2)	-,469	1,000
		Disiplin (X1)	-,471	-,409
	Covariances	Kompetensi (X3)	,010	-,004
		Efektivitas (X2)	-,004	,009
		Disiplin (X1)	-,005	-,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Disiplin (X1)	Efektivitas (X2)	Kompetensi (X3)
1	1	3,971	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,019	14,634	,98	,03	,05	,02
	3	,005	27,043	,01	,56	,82	,03
	4	,005	29,096	,00	,42	,13	,94

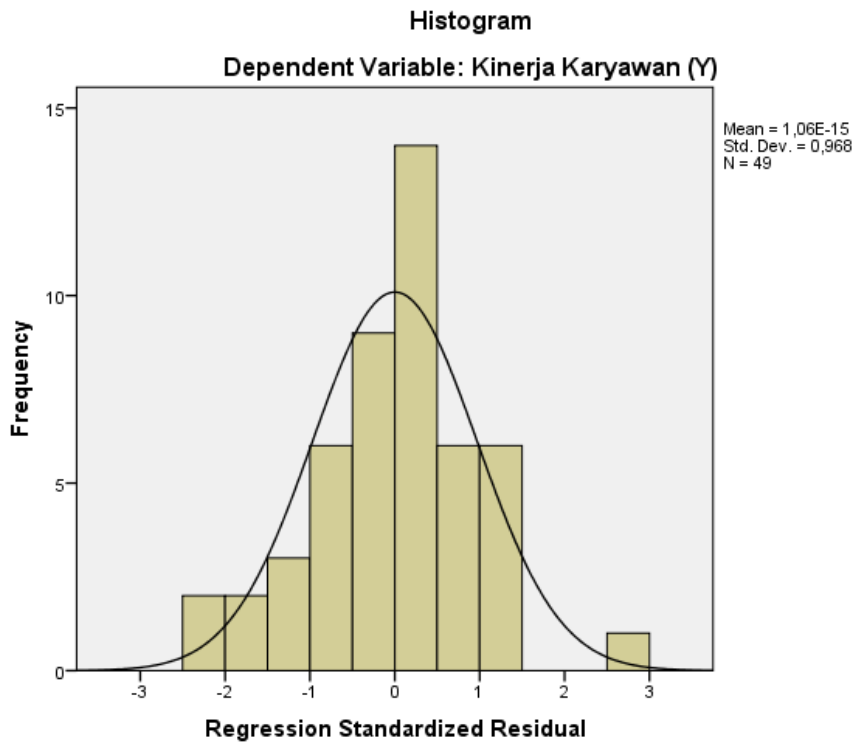
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Residuals Statistics^a

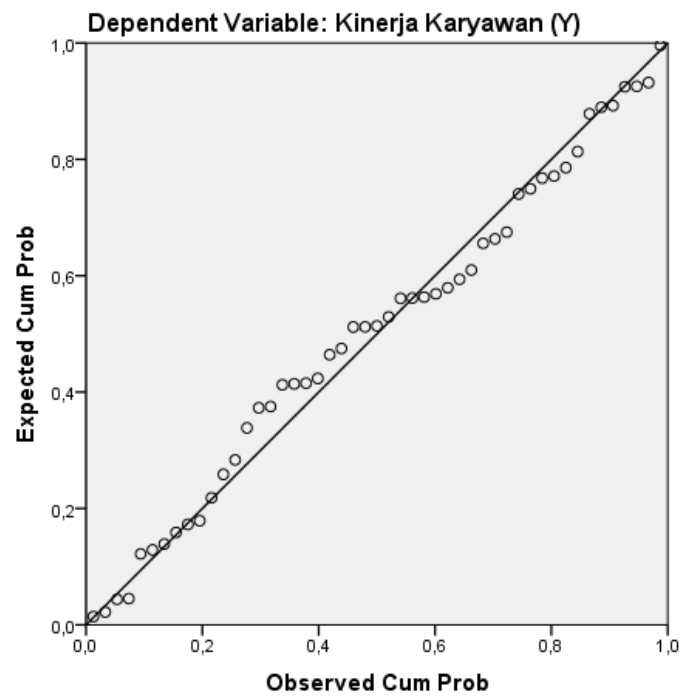
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17,5861	59,7823	50,9184	7,99576	47
Std. Predicted Value	-,4169	1,109	,000	1,000	47
Standard Error of Predicted Value	,446	1,840	,776	,342	47
Adjusted Predicted Value	14,8133	59,7709	50,8759	8,06035	47
Residual	-6,47984	7,79965	,00000	2,86839	47
Std. Residual	-2,187	2,633	,000	,968	47
Stud. Residual	-2,371	2,835	,006	1,050	47
Deleted Residual	-7,61211	9,04236	,04243	3,40214	47
Stud. Deleted Residual	-2,506	3,093	,007	1,084	47
Mahal. Distance	,107	17,540	2,939	3,939	47
Cook's Distance	,000	,568	,053	,126	47
Centered Leverage Value	,002	,365	,061	,082	47

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Charts

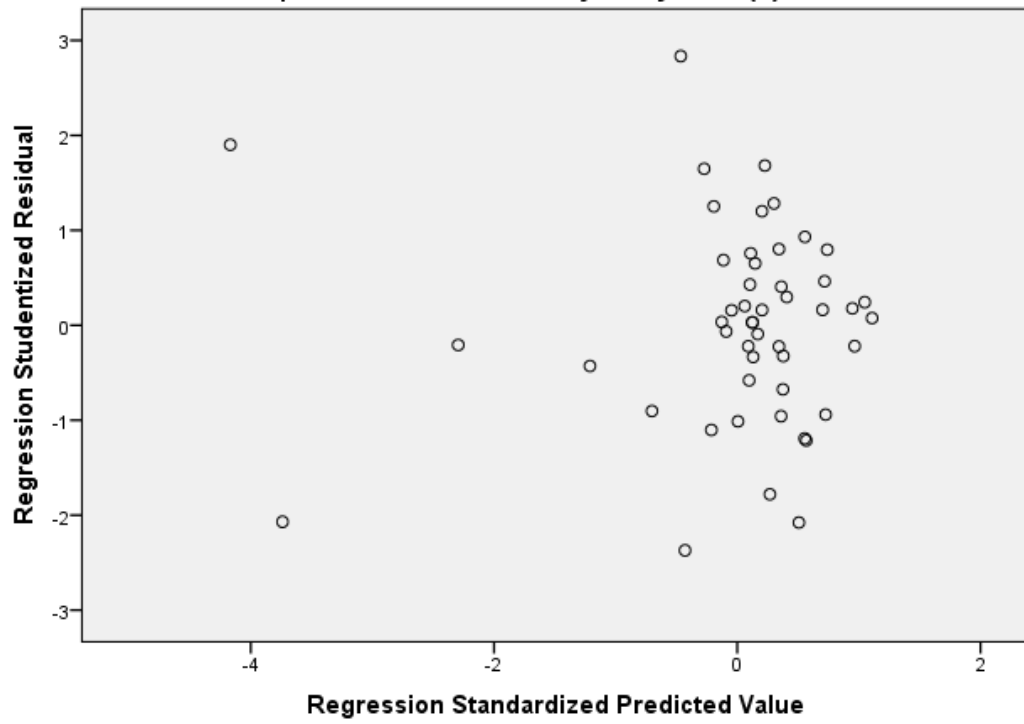


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



Lampiran 7 : Uji Kolmogorov-Smirnov

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=RES_1

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

		Notes
Output Created		08-JUL-2020 00:07:57
Comments		
Input	Data	D:\2020\Bayu Roby Asbu Munthe (1615311159)\Skripsi\SPSS\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	47
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02
	Number of Cases Allowed ^a	393216

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,86838908
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,060
	Negative	-,083
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 8 : Uji Glejser

```
COMPUTE ABS_Residual=ABS(RES_1).  
EXECUTE.  
REGRESSION  
  /MISSING LISTWISE  
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
  /NOORIGIN  
  /DEPENDENT ABS_Residual  
  /METHOD=ENTER TOTAL_X1 TOTAL_X2 TOTAL_X3  
  /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED).
```

Regression

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B			Beta		
1	(Constant)	5,647	1,660		3,401	,001
	Disiplin (X1)	-,032	,060	-,147	-,539	,592
	Efektivitas (X2)	,031	,057	,149	,547	,587
	Kompetensi (X3)	-,067	,061	-,310	-1,102	,276

a. Dependent Variable: Absolute_Residual