

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KEDISIPLINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
(Studi Kasus Pada PT. Sumbertaman Keramika Industri Probolinggo)

**SKRIPSI**



Oleh :

**THORIQ AKMAL TAQIYYUDDIN**

**NIM : 18510124**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2022**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KEDISIPLINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
(Studi Kasus Pada PT. Sumbertaman Keramika Industri Probolinggo)

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Memenuhi  
Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh :

**THORIQ AKMAL TAQIYYUDDIN**

**NIM : 18510124**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2022**

**PERSETUJUAN**  
**PENGARUH KOMPETENSI DAN KEDISIPLINAN**  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
(Studi Kasus Pada PT. Sumbertaman Keramik Industri Probolinggo)

Oleh

**THORIQ AKMAL TAQIYUDDIN**

NIM: 18510124

Telah disetujui pada tanggal 14 Juni 2022

Dosen Pembimbing,



**Ikhsan Maksam, M.Sc**  
**NIP 199312192019031012**

Mengetahui :

**Ketua Jurusan**



**Muhammad Sulhan, SE, MM**

**NIP 197406042006041002**

**PENGESAHAN**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA PT. SUMBERTAMAN KERAMIKA INDUSTRI  
PROBOLINGGO)**

Oleh

**THORIQ AKMAL TAQIYUDDIN**

NIM: 18510124

Telah dipertahankan di Depan Dewan Penguji dan dinyatakan diterima Sebagai  
Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)

Pada 05 Juli 2022

**Susunan Dewan Penguji**

1. Penguji I

**Faisol, M.Pd**

NIP 19841114201608011089

2. Penguji II

**Dr. H. Fauzan Almanshur, ST., MM**

NIP 197311172005011003

3. Penguji III (Pembimbing)

**Ikhsan Maksam, M.Sc**

NIP 199312192019031012


**Tanda Tangan**

: (  )  
: (  )  
: (  )

Mengetahui:

**Ketua Program Studi**



**Muhammad Sulhan, SE, MM** (  )  
NIP 197406042006041002

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Thoriq Akmal Taqiyyuddin

NIM : 18510124

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "SKRIPSI" yang dibuat untuk memenuhi syarat kelulusan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**"PENGARUH KOMPETENSI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. SUMBERTAMAN KERAMIKA INDUSTRI PROBOLINGGO)"**

Hasil karya saya sendiri, bukan "Duplikasi" dari karya milik orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "Klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa paksaan siapapun.

Malang, 15 Juni 2022

Hormat Saya,



Thoriq Akmal Taqiyyuddin

NIM 18510124

## **PERSEMBAHAN**

Puji syukur saya ucapkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayahnya, saya diberikan kesehatan dan juga kemampuan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan lancar dan tidak terjadi kendala dalam menyusun tugas akhir skripsi ini sampai selesai.

Sebagai bentuk rasa terima kasih saya persembahkan karya ini terhadap kedua orang tua yang saya sayangi yaitu bapak Hariono dan ibu Eny Widayati, karena berkat dukungan dan do'a mereka akhirnya saya dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini hingga selesai.

Kemudian saya juga berterima kasih kepada dosen pembimbing skripsi saya yaitu bapak Ikhsan Maksum, M.Sc yang telah membimbing serta memberikan arahan kepada saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini sampai selesai.

Dan yang terakhir saya berterima kasih kepada teman-teman saya yang telah mendukung saya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini sampai selesai.

## **MOTTO**

“Kegagalan adalah guru terbaik”

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT. Berkat rahmat dan juga hidayah yang diberikan kepada penulis yang akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumbertaman Keramika Industri Probolinggo).”Sholawat dan juga salam semoga tetap tercurahkan pada junjungan kita semua Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita semua keluar dari zaman kegelapan menuju ke zaman kebaikan.

Penulis menyadari apabila pada saat menyusun skripsi ini tidak dapat dilakukan tanpa adanya arahan dan bimbingan dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Ikhsan Maksam, M.Sc selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing dan memberikan arahan yang sangat berguna kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Ayah, ibu, adik, serta seluruh keluarga yang selalu memberikan do'a dan dukungan terhadap penulis.



7. Bapak Supriyanto selaku kepala bagian personalia dan umum yang mewakili pimpinan PT. Sumbertaman Keramika Industri Probolinggo.
8. Ibu Dedi Pusanto selaku staf bagian personalia PT. Sumbertaman Keramika Industri Probolinggo yang telah memberikan arahan dan bimbingan di lapangan.
9. Seluruh karyawan PT. Sumbertaman Keramika Industri Probolinggo yang telah bersedia untuk membantu penulis menyelesaikan tugas akhir skripsi.
10. Teman-teman satu angkatan 2018 yang telah memberikan semangat dan juga dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi.
11. Berbagai pihak terkait yang terlibat dalam penyelesaian skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini belum mencapai kata sempurna. Maka dari itu penulis mengharapkan kritik serta saran yang dapat membangun kesempurnaan dari skripsi ini. Semoga skripsi ini memiliki manfaat yang baik untuk kedepannya bagi kita semua. Amin.

Malang, 15 Juni 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b>	
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, dan Bahasa Arab)</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.2.1 Batasan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II KAJIAN TEORITIS</b> .....	10
2.1 Kajian Empiris .....	10
2.2 Kajian Teoritis .....	18
2.2.1 Kompetensi .....	18
2.2.1.1 Kompetensi Menurut Islam .....	20
2.2.1.2 Indikator Kompetensi .....	22
2.2.2 Kedisiplinan .....	24
2.2.2.1 Kedisiplinan Menurut Islam .....	25
2.2.2.2 Indikator Kedisiplinan .....	27

2.2.3 Kinerja.....	29
2.2.3.1 Kinerja Menurut Islam.....	30
2.2.3.2 Indikator Kinerja.....	32
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	34
2.3.1 Kompetensi dan Kinerja Karyawan.....	34
2.3.2 Kedisiplinan dan Kinerja Karyawan.....	35
2.4 Model Konseptual.....	37
2.5 Hipotesis Penelitian.....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>38</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	38
3.2 Lokasi Penelitian.....	39
3.3 Populasi dan Sampel.....	39
3.3.1 Populasi.....	39
3.3.2 Sampel.....	39
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	40
3.5 Data dan Jenis Data.....	40
3.6 Pengumpulan Data.....	41
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	41
3.8 Skala Pengukuran.....	44
3.9 Analisis Data.....	45
3.10 Uji Instrumen.....	45
3.10.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	45
3.11 Uji Asumsi Klasik.....	47
3.11.1 Uji Normalitas.....	48
3.11.2 Uji Multikolinearitas.....	48
3.11.2 Uji Heteroskedastisitas.....	49
3.12 Analisis Regresi Linier Berganda.....	49
3.13 Analisis Koefisien Korelasi.....	50
3.14 Analisis Koefisien Determinasi.....	51

3.15 Uji T (Uji Parsial) .....	51
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>53</b>
4.1 Gambaran Umum.....	53
4.1.1 Sejarah PT. Sumbertaman Keramika Industri Probolinggo.....	53
4.1.2 Visi dan Misi PT. Sumbertaman Keramika Industri Probolinggo .....	54
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Sumbertaman Keramika Industri Probolinggo.....	55
4.2 Hasil Uji Instrumen.....	55
4.2.1 Uji Validitas .....	55
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	57
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	58
4.3.1 Uji Normalitas .....	59
4.3.2 Uji Multikolinearitas.....	60
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....	61
4.4 Analisis Regresi Linier Berganda .....	62
4.5 Analisis Koefisien Korelasi .....	64
4.6 Analisis Koefisien Determinasi .....	65
4.7 Uji Hipotesis .....	67
4.7.1 Uji Parsial (Uji T).....	67
4.8 Pembahasan .....	69
4.8.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan .....	69
4.8.1 Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan .....	73
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>77</b>
5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Saran.....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b> Data Absensi Karyawan Bulan April 2022 .....	5
<b>Tabel 2.1</b> Penelitian Terdahulu .....	10
<b>Tabel 2.2</b> Persamaan dan Perbedaan Penelitian .....	18
<b>Tabel 3.1</b> Definisi Operasional Variabel .....	32
<b>Tabel 3.2</b> Pengukuran Skala Likert .....	34
<b>Tabel 3.3</b> Tingkat Koefisien Korelasi .....	39
<b>Tabel 4.1</b> Hasil Uji Validitas Kompetensi .....	43
<b>Tabel 4.2</b> Hasil Uji Validitas Kedisiplinan .....	44
<b>Tabel 4.3</b> Hasil Uji Validitas Kinerja .....	44
<b>Tabel 4.4</b> Hasil Uji Reliabilitas .....	45
<b>Tabel 4.5</b> Hasil Uji Normalitas .....	46
<b>Tabel 4.6</b> Hasil Uji Multikolinearitas .....	47
<b>Tabel 4.7</b> Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	48
<b>Tabel 4.8</b> Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	48
<b>Tabel 4.9</b> Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi .....	50
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja .....	51
<b>Tabel 4.11</b> Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Variabel Kedisiplinan Terhadap Kinerja .....	51
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Variabel Kompetensi dan Kedisiplinan Terhadap Variabel Kinerja .....	52
<b>Tabel 4.13</b> Hasil Uji Hipotesis Pertama .....	53
<b>Tabel 4.14</b> Hasil Uji Hipotesis Kedua .....	53

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b> Model Konseptual .....	28
<b>Gambar 4.1</b> Struktur Organisasi PT. Sumbertaman Keramik Industri Probolinggo .....	42

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Data Hasil Kuesioner
- Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 4 Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 5 Hasil Uji Multikolinearitas
- Lampiran 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 7 Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 8 Analisis Koefisien Korelasi
- Lampiran 9 Analisis Koefisien Determinasi
- Lampiran 10 Hasil Uji Hipotesis
- Lampiran 11 Biodata Peneliti
- Lampiran 12 Bukti Konsultasi

## **ABSTRAK**

Thoriq Akmal Taqiyyuddin, 2022, SKRIPSI, Judul: “Pengaruh Kompetensi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumbertaman Keramika Industri Probolinggo).”

Pembimbing : Ikhsan Maksum, M.Sc

Kata Kunci : Kompetensi, Kedisiplinan, Kinerja Karyawan

---

Semakin hari perkembangan zaman semakin maju. Tingkat persaingan dalam dunia kerja juga meningkat pesat. Hal ini membuat perusahaan akan berusaha semaksimal mungkin dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya. Dalam mempertahankan usahanya, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kualitas yang baik. Salah satu ciri karyawan yang baik adalah seorang karyawan yang memiliki tingkat kompetensi dan juga tingkat kedisiplinan yang tinggi pula. Tingkat kompetensi yang tinggi yang dimiliki oleh seorang karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan yang tinggi juga akan membuat pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan selesai tepat waktu dan tidak melewati batas waktu target produksi.

Penelitian yang dilakukan peneliti kali ini memiliki tujuan untuk memperoleh hasil pengujian dan analisis pada kompetensi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian kuantitatif digunakan oleh peneliti pada penelitian ini. Sebanyak 95 orang yang bekerja sebagai staf pada PT. Sumbertaman Keramika Industri Probolinggo dijadikan sampel pada penelitian ini. Peneliti menggunakan metode kuesioner pada pengumpulan data penelitian. Peneliti pada penelitian kali ini menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai analisis data.

Hasil yang telah didapat pada penelitian ini adalah: (1) Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi secara positif dan signifikan, (2) Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedisiplinan secara positif dan signifikan. Kinerja PT. Sumbertaman Keramika Industri Probolinggo dipengaruhi oleh kompetensi dan juga kedisiplinan secara positif dan signifikan.



## **ABSTRACT**

Thoriq Akmal Taqiyyuddin, 2022, *THESIS*, Title: “*Effect Of Competence And Discipline On Employee Performance (Case Study In PT. Sumbertaman Keramika Industri Probolinggo).*”

*Advisor* : Ikhsan Maksun, M.Sc

*Keywords* : *Competence, Discipline, Employee Performance*

---

*Day by day the development of the era is getting more advanced. The level of competition in the world of work is also increasing rapidly. This makes the company will try as much as possible in maintaining the viability of the company. In maintaining its business, companies need employees who have good quality. One of the characteristics of a good employee is an employee who has a high level of competence and discipline. A high level of competence possessed by an employee will result in good performance. High discipline will also make the work done by an employee complete on time and not exceed the production target deadline.*

*The research conducted by the researcher this time has the aim of obtaining the results of testing and analysis on competence and discipline on employee performance. Quantitative research is used by researchers in this study. A total of 95 people who work as staff at PT. Sumbertaman Keramika Industri Probolinggo is the sample in this study. Researchers used the questionnaire method in collecting research data. Researchers in this study used multiple linear regression analysis as data analysis.*

*The results obtained in this study are: (1) employee performance is positively and significantly influenced by competence, (2) employee performance is positively and significantly influenced by discipline. Performance of PT. Sumbertaman Keramika Industry Probolinggo is influenced by competence and discipline in a positive and significant way.*

## مستخلص البحث

طريق أكمل تقي الدين. 2022. البحث الجامعي. "تأثير الكفاءة والانضباط على أداء الموظفين (دراسة حالة في الشركة سومبر تامان براغولينجغو)". المشرف: إحسان معصوم الماجستير  
الكلمات الأساسية: الكفاءة والانضباط وأداء الموظف

---

يوما بعد يوم تطور العصر يزداد تقدما. كما أن مستوى المنافسة في عالم العمل يتزايد بسرعة. هذا يجعل الشركة ستحاول قدر الإمكان في الحفاظ على جدوى الشركة. وفي الحفاظ على أعمالها، تحتاج الشركات إلى موظفين الذين يتمتعون بنوعية جيدة. ومن سمات الموظف الجيد هو الموظف الذي يتمتع بمستوى عالٍ من الكفاءة والانضباط. سيؤدي المستوى العالي من الكفاءة التي يمتلكها الموظف إلى أداء جيد. وسيؤدي الانضباط العالي أيضاً إلى إتمام العمل الذي يقوم به الموظف في الوقت المحدد ولا يتجاوز الحد الزمني المستهدف للإنتاج

الغرض من هذا البحث هو الفحص وتحليل تأثير الكفاءة والانضباط على أداء الموظفين. أما منهجية البحث المستخدمة في هذا البحث هي البحث الكمي. وكانت العينة في هذا البحث 95 شخصا. وجمع البيانات بالإستبيان. أما تحليل البيانات في هذا البحث استخدم الباحث تحليل الانحدار الخطي المتعدد.

أما نتائج هذا البحث هي: أن (1) الكفاءة تأثير إيجابي وهام على أداء الموظفين، (2) الانضباط تأثير إيجابي وهام على أداء الموظفين في الشركة سومبر تامان براغولينجغو.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Semakin hari perkembangan zaman semakin maju, dan tingkat persaingan dalam dunia kerja juga meningkat. Hal ini menyebabkan perusahaan berusaha semaksimal mungkin untuk mempertahankan perusahaannya. Untuk mempertahankannya maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik. Karena sumber daya manusia yang berkualitas inilah yang nantinya dapat menjaga kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Kontribusi yang diberikan oleh sumber daya manusia terhadap berjalannya perusahaan terbilang cukup besar. Tersedianya sarana dan prasarana serta modal yang cukup apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang kompeten, akan membuat kegiatan perusahaan tidak akan bisa diselesaikan dengan benar. Seorang karyawan akan menjadi aset yang baik apabila ia dikelola dengan baik, sebaliknya jika seorang karyawan dikelola dengan tidak baik, nantinya karyawan tersebut hanya akan menjadi beban bagi perusahaan. Menurut Subowo dan Setiawan (2015) dalam Widjadja (2018) menyatakan bahwa sumber daya manusia sendiri memiliki andil yang cukup besar pada perkembangan dan juga pertumbuhan dari sebuah perusahaan. Aktivitas yang berjalan pada sebuah perusahaan mengandalkan para pekerja yang dapat

menggerakkan dan melakukan proses produksi pada sebuah perusahaan. Kemajuan perusahaan dapat dilihat dari bagaimana kualitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia pada perusahaan tersebut.

Seperti yang sudah kita tahu, sumber daya manusia, modal yang dimiliki, serta sarana dan prasarana adalah faktor yang utama dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Berbagai macam faktor di atas harus bisa dijalankan cermat sehingga hasil kerja yang diinginkan oleh perusahaan dapat tercapai. Diperlukan usaha dan juga dukungan baik dari pihak manajemen hingga pihak karyawan agar dapat mencapai target perusahaan. Pihak manajemen harus memiliki ide-ide baru untuk menggerakkan sumber daya manusia yang perusahaan miliki. Tidak adanya *support* dari para pekerja berkompeten, berbagai teknologi yang ada pada perusahaan tidak akan dapat dijalankan dengan baik. Maka dari itu diperlukan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Menurut Sutrisno dan Sunarsi (2019) menyatakan bahwa agar perusahaan dapat bersaing, perusahaan harus sadar akan pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas yang mana merupakan faktor penting dalam menyikapi perubahan yang ada.

Kompetensi merupakan salah satu faktor penting yang ada dalam individu. Individu yang mempunyai tingkat kompetensi yang tinggi nantinya akan menghasilkan kinerja yang baik. Kompetensi merupakan kemampuan kerja yang dikuasai oleh setiap pekerja yang telah sesuai dengan standar yang ada dalam sebuah perusahaan. Menurut Rosmaini

dan Tanjung (2019) menyatakan bahwa kompetensi sendiri merupakan sebuah gabungan dari keterampilan, ilmu pengetahuan, dan karakter yang telah dinilai oleh perusahaan dan juga prestasi kerja dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Seorang karyawan harus mempunyai kompetensi yang tepat dalam melakukan sebuah pekerjaan yang ditujukan untuk menciptakan kinerja dan keberhasilan dari karyawan tersebut. Kompetensi sendiri lebih menyangkut pada perilaku karyawan dalam menyesuaikan diri pada sebuah pekerjaan dengan baik.

Semakin hari persaingan dalam dunia kerja menuntut seseorang untuk memiliki kualitas yang tinggi agar pekerjaan yang dilakukan menciptakan hasil yang baik dan memenuhi target perusahaan. Faktor yang dapat menunjang keberhasilan seorang karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan adalah kompetensi. Seorang pekerja yang berkompeten nantinya memberikan kinerja yang baik dan akan memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Nisa (2020) menyatakan bahwa kompetensi profesional sendiri dapat tercermin dari kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang. Perusahaan akan memerlukan para pekerja yang sesuai dengan kompetensi pada perusahaan tersebut. Hal ini sangat diperlukan dengan tujuan untuk mendapatkan kinerja yang baik dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan. Apabila perusahaan memiliki para pekerja yang berkompeten, maka para pekerja tersebut dapat menjadi aset yang nantinya akan menentukan kesuksesan perusahaan tersebut. Pentingnya

kompetensi yang dikuasai oleh seorang karyawan nantinya akan berpengaruh pada kualitas kerja yang ia dihasilkan. Target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan nantinya akan mudah dicapai dengan dimilikinya pekerja yang berkompeten.

Kedisiplinan dalam dunia kerja merupakan sifat yang harus dimiliki oleh karyawan. Kedisiplinan dalam perusahaan harus selalu diterapkan. Tujuan perusahaan akan lebih mudah untuk dicapai apabila sumber daya manusia yang ada pada sebuah perusahaan mempunyai sikap kedisiplinan yang tinggi. Menurut Agustini dan Dewi (2019) menyatakan bahwa kedisiplinan kerja pada seorang karyawan dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan tersebut dan mempunyai peran yang penting dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan. Kedisiplinan yang dimiliki oleh seorang karyawan sangat berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Tindakan indisipliner tidak hanya dapat merugikan sebuah perusahaan, akan tetapi akan merugikan karyawan itu sendiri apabila melakukan tindakan indisipliner. Dengan tidak adanya kedisiplinan pada seorang karyawan, maka hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan pada karyawan tersebut akan tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan. Menurut Nitayani, dkk. (2019) menyatakan bahwa kedisiplinan kerja pada seorang karyawan sangat diperlukan oleh perusahaan, ini dikarenakan perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya apabila tidak ada disiplin kerja dari para karyawannya.

PT. Sumbertaman Keramika Industri Probolinggo adalah sebuah perusahaan yang kegiatan produksinya adalah memproduksi berbagai jenis barang yang berbahan keramik yang diolah dalam beragam macam bentuk, warna, dan juga ukuran. Dalam pemenuhan target produksinya, PT. Sumbertaman Keramika Industri Probolinggo membutuhkan berbagai macam karyawan yang berkompeten dan kedisiplinan yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Produksi yang dilakukan oleh PT. Sumbertaman Keramika Industri Probolinggo tergolong dengan skala besar. Proses produksi yang dilakukan oleh PT. Sumbertaman Keramika Industri Probolinggo menggunakan mesin-mesin besar. Proses produksi ini juga harus melewati berbagai tahap agar hasil produksi tersebut bisa dibilang selesai. Perusahaan membutuhkan adanya para pekerja yang berkompeten dan didukung dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi agar dapat memenuhi target pada perusahaan. Target yang telah ditetapkan oleh perusahaan harus terpenuhi agar perusahaan tetap hidup, akan tetapi target ini tidak akan terselesaikan tepat waktu apabila tidak ada kedisiplinan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Perilaku tidak disiplin pada karyawan PT. Sumbertaman keramika industri masih terbilang kurang baik. Ini ditunjukkan dengan data absensi karyawan berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi Karyawan Bulan Februari-April 2022**

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Target Kehadiran	Karyawan Absen	Jumlah Kehadiran	Presentase Karyawan yang Tidak Hadir
Februari	95	21 hari	1995	8 orang	1827	8%
Maret	95	26 hari	2470	7 orang	2288	7%
April	95	25 hari	2375	9 orang	2150	9%

*Sumber: Personalia PT. Sumbertaman Keramika Industri Probolinggo*

Berdasarkan pada data absensi karyawan PT. Sumbertaman Keramika Industri Probolinggo pada bulan april 2022 menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan masih terbilang cukup tinggi. Ini dikarenakan banyaknya karyawan yang mangkir tanpa alasan yang jelas. Mudiarta, dkk (2001) mengatakan bahwa rata-rata absensi perbulan dapat dikatakan baik apabila dikisaran dua hingga tiga persen dan apabila lebih dari tiga persen maka dapat dikatakan seorang karyawan memiliki kedisiplinan yang kurang baik.

Saat ini penelitian mengenai pengaruh yang diberikan oleh kompetensi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan penting untuk diteliti. Hal ini dikarenakan pada penelitian yang sejenis yang sudah diteliti sebelumnya tentang pengaruh yang diberikan oleh kompetensi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian milik Hoki dan Sofyan (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan di PT. Sumber Sukses Rezeki dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan juga variabel kedisiplinan secara signifikan. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Sitompul, dkk. (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan yang



bekerja di Kantor Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan kedisiplinan secara positif dan signifikan.

Terdapat perbedaan pada hasil penelitian milik Widiatmaja (2019) yang menyatakan kinerja dosen Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang tidak dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel kompetensi, akan tetapi variabel kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja secara positif dan signifikan. Penelitian serupa yang telah dilakukan oleh Hidayat (2021) yang mana menyatakan kinerja karyawan yang bekerja di PT. Surya Yoda Indonesia tidak dipengaruhi oleh variabel kompetensi secara signifikan, akan tetapi kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kedisiplinan kerja secara signifikan.

Perbedaan pada hasil penelitian juga terdapat pada penelitian milik Anam (2018) menunjukkan bahwa kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan NU dipengaruhi secara parsial oleh variabel kompetensi, motivasi, kepemimpinan dan juga lingkungan kerja, akan tetapi kinerja guru tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel disiplin kerja. Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Rahmania dan Agustin (2020) menyatakan kinerja guru yang ada di SMK Dr. Soetomo Surabaya dipengaruhi secara positif akan tetapi tidak signifikan oleh variabel disiplin kerja. Penelitian yang berikutnya telah dilakukan oleh Nurjanah dan Sumbogo (2021) menyatakan kinerja guru SMP dan SMA Muhammadiyah Matraman pada saat pandemi *Covid-19*

tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel kedisiplinan, namun kinerja guru dipengaruhi oleh variabel kompetensi.

Berangkat dari penelitian terdahulu yang masih terdapat kontradiksi yang mana masih terdapat perbedaan hasil penelitian, maka penelitian ini perlu dilakukan. Dalam penelitian ini nantinya akan menganalisis apakah variabel kompetensi dan variabel kedisiplinan pada karyawan yang ada di PT. Sumbertaman Keramika Industri Probolinggo ini memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan dari paparan di atas, dalam penelitian ini peneliti menetapkan topik dan juga judul penelitian ini menjadi: *“Pengaruh Kompetensi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Sumbertaman Keramika Industri Probolinggo)”*.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumbertaman Keramika Industri Probolinggo?
2. Apakah kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumbertaman Keramika Industri Probolinggo?

### **1.2.1 Batasan Masalah**

Pada penelitian kali ini, peneliti menentukan batasan masalah yang berasal dari perumusan masalah yang telah ditentukan sebelumnya. Batasan pada penelitian kali ini adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh kompetensi dan juga

kedisiplinan terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada PT. Sumbertaman Keramik Industri Probolinggo.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sumbertaman Keramik Industri Probolinggo
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Sumbertaman Keramik Industri Probolinggo

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Dapat dijadikan acuan untuk mengembangkan penelitian berikutnya yang memiliki keterkaitan dengan pengaruh kompetensi dan kedisiplinan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi PT. Sumbertaman Keramik Industri, penelitian ini memberi kontribusi dan data yang nantinya dapat digunakan oleh pihak manajemen dalam peningkatan kompetensi dan kedisiplinan sumber daya manusianya.
3. Bagi pembaca, hasil dari penelitian ini nantinya akan memiliki manfaat bagi pembaca guna menambah wawasan dan pengetahuan dalam menyusun penelitian berikutnya dan sebagai bahan masukan dalam meneruskan penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Empiris**

Penelitian milik Abdi dan Rasmansyah (2019) meneliti tentang pengaruh yang diberikan oleh kompetensi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan, metode *explanatory research* merupakan metode yang digunakan pada penelitian ini. Peneliti pada penelitian ini dilakukan pendekatan kuantitatif. Kesimpulan yang didapat adalah kinerja karyawan yang ada pada PT. Christalenta Pratama dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan variabel kedisiplinan kerja secara signifikan.

Baharuddin (2020) meneliti tentang kedisiplinan kerja dan kompetensi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian kuantitatif asosiatif digunakan oleh peneliti pada penelitian kali ini. Dari penelitian ini diperoleh hasil kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kedisiplinan kerja dan variabel kompetensi secara signifikan. Pengaruh sebesar 57,4% diberikan oleh variabel kedisiplinan dan kompetensi kepada kinerja karyawan, dan sisanya merupakan variabel yang lain dan tidak dipilih pada penelitian ini.

Penelitian oleh Faka dan Nuridin (2018) meneliti mengenai pengaruh yang diberikan oleh variabel kompetensi dan variabel

kedisiplinan terhadap kinerja karyawan yang bekerja di Bank Index Bekasi. Metode penelitian deskriptif dan kuantitatif dalam penelitian ini dan mengambil sampel sebanyak 50 responden untuk dijadikan sampel. Kesimpulan yang didapat adalah kinerja karyawan yang bekerja di Bank Index Cabang Bekasi dipengaruhi secara signifikan oleh variabel kompetensi dan juga variabel kedisiplinan kerja. Para pekerja yang berkompoten dan menjunjung disiplin yang tinggi, maka kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan nantinya dapat memenuhi target perusahaan.

Penelitian milik Habiburrahman dan Zhavira (2021) meneliti tentang variabel kompetensi dan variabel disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja dari karyawan. Peneliti kali ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif sebagai metode penelitian. Sampel sebanyak 50 orang digunakan peneliti sebagai responden. Kesimpulan dari penelitian kali ini adalah kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan kedisiplinan secara positif dan signifikan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Sembiring (2021) meneliti mengenai pengaruh pada variabel kompetensi dan disiplin terhadap kinerja dosen. Metode *explanatory research* digunakan oleh peneliti dalam penelitian kali ini. Nilai dari F-hitung yang adapada variabel kedisiplinan dan variabel kompetensi adalah sebesar 54,416. Sedangkan F-tabel memiliki nilai sebesar 3,29. Kesimpulannya adalah

variabel kedisiplinan kerja dan variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja dari dosen secara positif dan signifikan.

Penelitian milik Hendry, dkk. (2020) tentang pengaruh dari variabel kompetensi, disiplin kerja, dan stres kerja terhadap kinerja dari karyawan. Metode penelitian kuantitatif digunakan oleh peneliti pada penelitian ini. Sebanyak 35 orang yang bekerja sebagai karyawan tetap dijadikan sampel oleh peneliti dalam penelitian kali ini. Kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti adalah kinerja karyawan di PT. Artha Centra Bangun Perkasa dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan variabel kedisiplinan kerja secara positif dan signifikan.

Penelitian milik Rachman (2019) tentang kompetensi dan kedisiplinan kerja dan pengaruhnya pada kinerja karyawan. Metode kuantitatif deskriptif digunakan pada penelitian ini. Sebanyak 52 orang menjadi sampel pada penelitian ini. Kesimpulan pada penelitian kali ini adalah secara parsial kinerja dari para karyawan dipengaruhi oleh kompetensi dan kedisiplinan kerja secara positif dan signifikan. Apabila secara bersamaan, variabel kompetensi dan kedisiplinan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Pada penelitian milik Esthi dan Savhira (2019) yang meneliti mengenai variabel pelatihan kerja, kompetensi, dan kedisiplinan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Peneliti menggunakan

metode kuantitatif pada penelitian ini, dan sebanyak 75 orang digunakan sebagai sampel penelitian. Kesimpulan di penelitian ini adalah secara parsial kinerja dari karyawan yang bekerja pada PT. Lestarindo Perkasa dipengaruhi oleh variabel pelatihan kerja, kedisiplinan, dan kompetensi secara positif dan signifikan.

**Tabel 2.1**

**TABEL PENELITIAN TERDAHULU**

No	Nama, Judul	Alat Analisis	Hasil
1	Abdi dan Rasmansyah (2019), “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Christalenta Pratama”	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersamaan kinerja karyawan yang bekerja di PT. Christalenta Pratama dipengaruhi secara positif dan juga signifikan oleh variabel kompetensi, kedisiplinan kerja.
2	Baharuddin (2020), “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar”	Regresi Berganda	Secara parsial kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi dan kedisiplinan. Sedangkan apabila secara bersama-sama kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi dan kedisiplinan secara positif dan signifikan.
3	Faka, dan Nuridin (2018), “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi”	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi dan kedisiplinan secara positif dan signifikan

4	Habiburrahman, dan Zhavira (2021), “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung”	Regresi Linier Berganda	Secara parsial kompetensi dan kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Apabila secara bersamaan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi dan kedisiplinan secara positif dan signifikan
5	Sembiring (2021), “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen AMIK Medicom”	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan kinerja dosen yang bekerja di AMIK Medicom dipengaruhi oleh variabel kedisiplinan dan kompetensi. Sedangkan secara bersamaan kinerja dosen dipengaruhi oleh kompetensi dan kedisiplinan secara positif dan signifikan
6	Hendry, dkk. (2020), “ <i>The Influence of Competence, Discipline, and Work Stress on Employee Performance in PT. Artha Centra Bangun Perkasa Medan</i> ”	Regresi Linier Berganda	Secara parsial kinerja dari para karyawan dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan kedisiplinan kerja secara positif dan signifikan. Secara bersamaan kinerja dari para karyawan secara positif dan juga signifikan dipengaruhi oleh variabel kompetensi, kedisiplinan kerja, dan juga stres kerja.
7	Rachman (2019), “ <i>The Influence of Competence and</i>	Regresi Linier Sederhana	Hasil dari penelitian ini memperlihatkan bahwa apabila dilakukan secara parsial,



	<i>Discipline of the Crew on the Performance of PT. Djakarta Lloyd</i>		kinerja dari para karyawan dipengaruhi oleh kompetensi dan kedisiplinan kerja secara positif dan signifikan. Sedangkan apabila secara bersama-sama, kinerja dari para karyawan dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan kedisiplinan karyawan secara positif dan signifikan
8	Esthi dan Savhira (2019) <i>“The Influence of Work Training, Competence, and Discipline of Work on Employee Performace in PT. Lestarindo Perkasa”</i>	Regresi Linier Berganda	Penelitian ini menunjukkan apabila dilakukan secara parsial,kinerja dari para karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh variabel pelatihan kerja, kedisiplinan, dan kompetensi
9	Prayogi, dkk. (2019), <i>“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai”</i>	Regresi Linear Berganda	Penelitian kali ini menunjukkan apabila dilakukan secara parsial, kinerja yang dimiliki karyawan dipengaruhi secara positif oleh kompetensi dan kedisiplinan kerja. Hasil serupa juga didapat apabila dilakukan secara bersamaan, kinerja yang dimiliki karyawan dipengaruhi oleh kompetensi dan kedisiplinan kerja secara positif dan signifikan.
10	Lestari, I., dkk. (2019) <i>“Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mutiara Mukti Farma (Bergerak Dalam</i>	Regresi Linier Berganda	Secara simultan kompetensi dan kedisiplinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

	Bidang Obat-Obatan)”		
11	Yudharana, AE (2019) “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung”	Regresi Linier Berganda	Hasil yang telah didapat menunjukkan bahwa secara parsial kinerja oleh kompetensi dan disiplin kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan.
12	Saputra, I.P.A., dkk. (2016) “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	Analisis Jalur	Pada penelitian ini menunjukkan hasil secara simultan kinerja milik karyawan oleh variabel kompetensi dan kedisiplinan dipengaruhi secara positif dan signifikan.
13	Tanjung dan Lubis (2021) “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”	Regresi Linier Berganda	Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi dan kedisiplinan secara positif dan signifikan
14	Damayanti, S. Y. (2017) “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada PT. Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Probolinggo”	Regresi Berganda	Penelitian menunjukkan hasil bahwa kinerja yang dimiliki oleh karyawan dipengaruhi oleh kedisiplinan secara positif dan signifikan
15	Hapitamala, N.I.M (2018) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap	Regresi Berganda	Pada penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kinerja dipengaruhi oleh kompetensi

Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Arwana Anugerah Keramik Kabupaten Ogan Ilir”		
---	--	--

*Sumber: Data diolah peneliti, 2022*

Berdasarkan dari beberapa hasil penelitian yang telah diteliti sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan dari semua penelitian yang meneliti mengenai kompetensi dan kedisiplinan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan memperoleh hasil bahwa secara positif dan signifikan kinerja yang dimiliki oleh karyawan dipengaruhi oleh kompetensi dan kedisiplinan.

**Tabel 2.2**

**Persamaan dan Perbedaan Penelitian**

Persamaan	Perbedaan
Penelitian kali ini memiliki persamaan dengan penelitian sebelumnya yakni penelitian kali ini menggunakan variabel yang serupa dengan variabel penelitian sebelumnya yakni kompetensi, kedisiplinan, dan juga kinerja karyawan. Objek yang diteliti juga sama dengan penelitian sebelumnya yaitu seorang karyawan.	Pada penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yakni pada penelitian ini dilakukan dengan kajian keislaman, sedangkan penelitian terdahulu tidak ada yang menguji terkait kajian keislaman.

*Sumber: Data diolah peneliti, 2022*

## 2.2 Kajian Teoritis

### 2.2.1 Kompetensi

Dalam menunjang aktivitas produksi dalam sebuah perusahaan, andil yang dimiliki oleh para sumber daya manusia sangatlah penting. Dengan tidak adanya seorang karyawan yang kompeten, sumber daya lainnya yang perusahaan punya akan menjadi kurang efektif. Kompetensi adalah faktor penting yang harus dimiliki oleh setiap sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Tingkat kompetensi yang tinggi akan mempermudah seorang karyawan untuk memenuhi target perusahaan yang telah ditentukan. Menurut Siahaan, dkk. (2021) kompetensi adalah kapasitas atau potensi yang dimiliki oleh seseorang yang berfungsi untuk menyelesaikan masalah-masalah dengan baik dan benar. Seorang karyawan harus mempunyai kompetensi yang tepat dalam melakukan sebuah pekerjaan yang ditujukan untuk menciptakan kinerja dan keberhasilan dari karyawan tersebut.

Kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan nantinya akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang akan dilakukannya. Pada zaman modern seperti saat ini, kompetensi merupakan sebuah aset yang penting untuk mengembangkan perusahaan dan digunakan untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Menurut Wibowo (2014) dalam Ihrom, dkk. (2021) menyatakan bahwa kompetensi merupakan sebuah keahlian dalam berperilaku sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan

yang berdasar dari *skill* dan juga ilmu pengetahuan yang telah dikuasai oleh seorang karyawan dan juga perilaku yang harus sesuai dengan pekerjaannya.

Seorang karyawan harus mempunyai kompetensi terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kompetensi inilah yang nantinya akan menentukan daya saing yang dimiliki oleh perusahaan. Menurut Sutrisno (2009) dalam Rusvitawati, dkk. (2019) menyatakan bahwa kompetensi sendiri terdiri dari beberapa perilaku yang penting dan dibutuhkan dalam mengerjakan pekerjaan tertentu yang ditujukan untuk menghasilkan sebuah pencapaian dan hasil kerja yang baik. Perilaku seperti ini harus dilakukan secara konsisten oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan dari pengertian yang telah ada, simpulan yang didapat adalah kompetensi merupakan suatu kemampuan yang sulit untuk ditiru dan dimiliki oleh seorang individu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan dengan efektif dan efisien agar target yang telah ditetapkan perusahaan dapat terpenuhi.

#### 2.2.1.1 Kompetensi menurut islam

Seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya haruslah memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Seorang karyawan yang berkompeten terhadap pekerjaannya maka

nantinya kinerja yang karyawan tersebut hasilkan akan baik, sebaliknya apabila karyawan tersebut tidak berkompeten terhadap pekerjaannya maka kinerja yang ia hasilkan akan kurang baik. Karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai juga akan dengan mudah dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Turangan (2020) menyatakan bahwa kompetensi sendiri merupakan sebuah hal yang harus diketahui dan dilakukan oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Sebuah pekerjaan akan menciptakan hasil yang baik apabila dikerjakan oleh seorang karyawan yang kompeten. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT pada Q.S Al-Ankabutayat 43:

وَتِلْكَ الْأَمْثَالُ نَضْرِبُهَا لِلنَّاسِ وَمَا يَعْقِلُهَا إِلَّا الْعَالِمُونَ - (٤٣)

Artinya: *“Dan perumpamaan-perumpamaan ini Kami buat untuk manusia. Dan tidak ada yang bisa memahaminya kecuali mereka yang berilmu.”*

Potongan dari ayat di atas artinya bahwa hanya orang yang memiliki ilmu yang dapat memahami suatu perkara yang ada di dunia. Ibaratkan dunia kerja, orang yang berilmulah yang dapat mengerjakan dan melakukan pekerjaan dengan benar. Menurut Feby dan Musadad (2021) menyatakan bahwa kompetensi adalah sebuah keahlian yang seorang karyawan miliki dalam melaksanakan sebuah pekerjaan dan dilandasi oleh *skill* dan ilmu pengetahuan serta sikap kerja yang seorang karyawan miliki. Dalam hal kompetensi, seorang karyawan haruslah memiliki kompetensi yang baik dan sesuai dengan apa yang ia kerjakan.

Menurut Wijaya, dkk. (2020) menyatakan bahwa kompetensi merupakan sebuah kemampuan yang seorang karyawan miliki di dalam melakukan sebuah pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang karyawan tersebut miliki.

Berdasarkan dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pada sebuah pekerjaan, kompetensi yang tinggi akan mempermudah seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang berkompoten akan menghasilkan kinerja yang baik. Maka dari itu seorang karyawan haruslah memiliki kompetensi yang tinggi dalam bekerja.

#### 2.2.1.2 Indikator kompetensi

##### 1. Pengetahuan

Seorang karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan haruslah memiliki pengetahuan yang nantinya dapat menunjang pekerjaannya. Pengetahuan sangat penting bagi seorang karyawan karena dengan pengetahuan yang dimilikinya maka karyawan tersebut dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan benar. Terciptanya ide dan pemikiran baru berasal dari pengetahuan yang nantinya dapat membantu perusahaan dalam mencapai target dan tujuannya (Gonzalez-Gonzalez dan Garcia-Almeida, 2021). Dengan adanya inovasi serta pemikiran baru yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka tujuan dan

juga target yang dimiliki oleh perusahaan akan dapat dengan mudah dicapai.

## 2. Keterampilan

Dalam dunia kerja, karyawan yang memiliki keterampilan pada bidang pekerjaan yang dilakukannya akan lebih mudah dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan yang terampil akan dengan mudah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Keterampilan merupakan hal yang telah seorang kuasai dengan cara melakukan latihan secara konsisten (Triton, 2009). Keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dapat membantunya untuk memenuhi target dan tujuan dari perusahaan.

## 3. Sikap

Hal penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan adalah sikap dalam bekerja. Ini dikarenakan apabila sikap yang dimiliki oleh karyawan tersebut baik, maka perusahaan akan memberikan kepercayaan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab pada karyawan tersebut. Dengan sikap yang baik tersebut, karyawan akan melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Sikap atau perilaku merupakan sebuah hal yang berdasar pada perasaan seorang karyawan pada saat berada di tempat kerja (Bauer, 2012).



#### 4. Pengalaman

Seorang karyawan yang memiliki pengalaman dalam bidang pekerjaannya pasti akan dengan mudah dalam melakukan pekerjaan. Sebaliknya, karyawan yang sama sekali tidak memiliki pengalaman dalam bidang pekerjaannya akan kesulitan dalam melakukan pekerjaan. Setiap karyawan pasti memiliki pengalaman yang berbeda-beda. Pengalaman adalah hal yang telah dialami, dirasakan atau dilakukan oleh seseorang baik itu pengalaman yang sudah lama ataupun yang masih baru (Mapp dalam Sarapwati, 2012). Pengalaman ini juga yang nantinya akan menentukan seberapa baik kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan.

##### 2.2.2 Kedisiplinan

Setiap karyawan harus memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja di sebuah perusahaan. Dengan adanya sifat disiplin, seorang karyawan akan lebih mudah dalam mengerjakan setiap pekerjaannya. Menurut Hasibuan (dalam Syafrina, 2017) menyatakan jika sifat kedisiplinan adalah sebuah kesadaran yang dimiliki oleh setiap individu dan bersedia untuk mematuhi semua aturan dan norma sosial yang telah ada. Kedisiplinan yang dimiliki oleh seorang karyawan bertujuan untuk mencegah terjadinya penurunan performa pekerjaan baik itu untuk karyawan itu sendiri maupun dari perusahaan. Menurut Jannati dan Suhermin (2020) menyatakan kedisiplinan kerja adalah sebuah sikap

dari seorang karyawan yang bersedia dan rela untuk patuh dan menaati setiap aturan yang telah berlaku mulai dari peraturan yang tertulis dan tidak tertulis, serta bersedia untuk menaatinya dengan mengetahui semua risiko yang akan diterima apabila melanggar peraturan.

Kedisiplinan perlu diterapkan oleh semua orang yang bekerja dalam sebuah perusahaan. Ini dilakukan agar pekerjaan yang ada pada sebuah perusahaan dapat terselesaikan tepat waktu dan tidak terlambat sehingga dapat memenuhi target perusahaan. Menurut Erwansyah dan Hereyanto (2018) menyatakan bahwa kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan merupakan sebuah perilaku yang dimiliki oleh individu dalam menaati segala aturan dan juga tata cara yang ada dalam sebuah perusahaan baik peraturan yang ditulis oleh perusahaan maupun peraturan yang tidak ditulis oleh perusahaan. Target pada sebuah perusahaan akan sulit dicapai apabila karyawan dalam perusahaan tersebut tidak memiliki kedisiplinan. Karyawan yang disiplin tidak akan melakukan hal lain selain dari pekerjaannya. Karyawan yang disiplin juga akan mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan tanpa harus dipaksa.

Berdasarkan dari pengertian yang telah dipaparkan, dapat diambil simpulan jika kedisiplinan adalah sebuah perilaku yang ada pada diri seorang karyawan dalam mematuhi dan menaati semua peraturan yang telah berlaku dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang disiplin nantinya akan menghasilkan kinerja yang baik..

### 2.2.2.1 Kedisiplinan menurut islam

Seorang karyawan haruslah memiliki sikap kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaannya. Kedisiplinan tinggi yang dimiliki oleh seorang karyawan nantinya dapat menunjang keberlangsungan hidup perusahaan. Sebuah pekerjaan yang dilakukan dengan disiplin akan membuat kinerja perusahaan baik. Sebaliknya, karyawan yang tidak disiplin nantinya akan menyebabkan kinerja perusahaan tidak baik. Selain berdampak buruk pada perusahaan, karyawan yang tidak disiplin juga akan berdampak pada dirinya sendiri dan lingkungan disekitarnya. Menurut Hidayat, dkk (2018) menyatakan bahwa kedisiplinan yang baik yang dimiliki oleh seorang karyawan adalah perwujudan dari sebuah tanggung jawab yang baik dalam melakukan pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Seorang karyawan yang baik adalah orang yang disiplin dan selalu menghargai waktu. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT pada Q.S Al-Asr ayat 1-3:

وَالْعَصْرِ (١) إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ (٢) إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا

بِالْحَقِّ ۖ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ (٣)

Artinya: “Demi masa. Sungguh, manusia berada dalam kerugian. Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasihati untuk kebenaran dan saling menasihati untuk kesabaran.”

Ayat-ayat di atas menjelaskan bahwa waktu yang kita miliki sangatlah penting dan harus kita hargai. Seorang karyawan haruslah

menghargai waktunya dan bersikap disiplin pada pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Herona dan Sidharta (2017) menyatakan bahwa kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan memegang peran penting dalam pekerjaan yang dilakukan sehari-hari. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan melakukan pekerjaannya dengan baik dan tidak akan menyia-nyiakannya untuk melakukan hal lain diluar pekerjaannya pada saat jam kerja. Menurut Sekaryahya dan Kusmayadi (2021) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik, hal ini dikarenakan waktu kerja yang ada digunakan dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan tersebut. Seorang karyawan tidak boleh menyia-nyiakannya waktu dan kesempatan yang ada. Hal ini dikarenakan waktu yang telah berlalu tidak akan dapat datang kembali.

Berdasarkan dari pengertian yang telah dipaparkan adalah seorang karyawan haruslah menghargai waktunya dalam bekerja. Tingkat kedisiplinan tinggi seorang karyawan miliki akan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan dan tujuan dari sebuah perusahaan akan dapat terpenuhi dengan tepat waktu

### 2.2.2.2 Indikator kedisiplinan

#### 1. Ketepatan Waktu

Pada dunia kerja pasti terdapat target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Seorang karyawan harus dapat menyelesaikan target yang telah diberikan oleh perusahaan dengan tepat waktu. Hal ini dikarenakan apabila pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan selesai dengan tepat waktu, maka kelangsungan hidup perusahaan tidak akan ada masalah. Ketepatan waktu yang dimiliki oleh seorang karyawan berasal dari sifat disiplin yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Hamali (2016) disiplin merupakan sikap dalam diri karyawan untuk menghormati peraturan dan ketetapan yang ada pada sebuah perusahaan, yang menyebabkan karyawan dengan sukarela menyesuaikan dirinya dengan peraturan yang telah berlaku pada perusahaan.

#### 2. Tanggung Jawab

Karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan haruslah bertanggung jawab pada setiap pekerjaannya. Tanggung jawab yang karyawan miliki akan menyebabkan pekerjaan yang dilakukannya menghasilkan kinerja yang baik. Kelangsungan hidup perusahaan akan berlangsung baik apabila memiliki karyawan selalu bertanggung jawab terhadap setiap pekerjaannya. Tanggung jawab merupakan sikap yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya

berdasarkan dari wewenang yang telah diberikan oleh perusahaan untuk diminta pertanggungjawabannya pada saat karyawan tersebut menjalankan pekerjaannya dengan efektif dan efisien agar menciptakan kinerja yang baik dan benar (Daulay, dkk., 2019).

### 3. Ketaatan

Dalam menjalankan pekerjaannya, seorang karyawan juga harus patuh dan juga taat pada segala aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang tidak taat dengan peraturan perusahaan akan menyebabkan berbagai macam masalah yang nantinya dapat timbul apabila karyawan tersebut tidak mematuhi aturan. Ketaatan merupakan kesesuaian seseorang dalam mengambil keputusan yang tidak berdasarkan dari kebanyakan orang yang melakukannya, akan tetapi berdasarkan dari kualitas yang mendasari keputusannya (Alfianto, 2018).

#### 2.2.3 Kinerja

Peran dari seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik merupakan kunci sukses berjalannya sebuah perusahaan. Menurut Harahap dan Tirtayasa (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan karakter yang dimiliki oleh individu dan secara nyata ditampakan oleh individu tersebut sebagai pencapaian yang telah dicapai oleh seorang individu dalam melakukan pekerjaannya pada sebuah perusahaan. Hasil kerja milik seorang karyawan dapat dinilai dari kualitas dan juga

kuantitas dari pekerjaan yang telah ia lakukan. Selain itu kinerja juga dapat ditinjau dari keefektifan dan juga keefisienan dari karyawan tersebut. Menurut Mangkunegara (2013) dalam Pranata (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah penilaian dari pekerjaan seorang individu dalam hal kualitas dan kuantitas yang telah dihasilkan dari pekerjaannya dan telah sesuai dengan kewajiban yang sudah diberikan perusahaan kepadanya.

Sebuah perusahaan akan dapat ditunjang dengan kinerja baik yang dihasilkan oleh karyawannya. Menurut Arda (2017) menyatakan jika kinerja adalah sebuah hasil dari pekerjaan yang karyawan tersebut lakukan selama ia melakukan pekerjaannya di waktu tertentu dan dinilai berdasarkan dari kemungkinan seperti standar kerja, target kerja, atau persyaratan yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disetujui oleh kedua belah pihak. Menurut Torang (2014) dalam Sinaga, dkk. (2019) kinerja adalah sebuah kuantitas dan atau hasil yang telah dicapai oleh individu atau kelompok pada sebuah perusahaan dalam melakukan pekerjaannya yang berpedoman pada peraturan, standar operasional prosedur, serta persyaratan yang berlaku pada perusahaan.

Berdasarkan dari paparan pengertian yang ada, maka diambil simpulan bahwa kinerja adalah buah hasil dari pekerjaan yang telah diperoleh oleh pekerja selama ia bekerja pada sebuah perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja dari seorang karyawan dapat dinilai

berdasarkan dari kualitas dan kuantitas yang karyawan tersebut telah hasilkan.

#### 2.2.3.1 Kinerja menurut islam

Berjalannya sebuah perusahaan bergantung dari kinerja yang dapat dihasilkan oleh karyawannya. Hasil kerja yang baik yang ditunjukkan oleh karyawan dapat membuat tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Tidak hanya perusahaan yang akan menerima dampak baik apabila seorang karyawan menghasilkan kinerja yang baik, akan tetapi juga memiliki dampak yang baik pada karyawan itu sendiri. Menurut Feby dan Musadad (2021) menyatakan bahwa kinerja merupakan sebuah tujuan dari perusahaan yang akan terus ditingkatkan, perubahan yang baik akan dapat dihasilkan dari para karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Seorang karyawan haruslah bekerja dengan baik agar hasil kerja yang dihasilkan juga baik. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT pada Q.S Al-Insyirah ayat 7:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ (٧)

Artinya: *“Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk sesuatu yang lain).”*

Potongan ayat di atas menjelaskan bahwa kita sebagai manusia selain harus beribadah kepada Allah SWT untuk bekal di akhirat, kita juga harus tetap bekerja keras untuk dapat memenuhi kebutuhan kita di dunia. Menurut Isrofani dan Chaerudin (2021) menyatakan bahwa



sebuah perusahaan dapat dikatakan berjalan dengan baik apabila karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut memiliki kinerja yang baik. Menurut Faizi, dkk. (2021) menyatakan bahwa semakin baik hasil kinerja yang ada dalam sebuah perusahaan, maka akan membuat perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik. Tujuan dari sebuah perusahaan akan dapat terpenuhi apabila perusahaan memiliki karyawan yang bekerja dengan baik. Apabila tujuan perusahaan tersebut dapat terpenuhi, maka bukan tidak mungkin bila karyawan tersebut akan mendapat kompensasi yang baik dari perusahaan. Dengan diperolehnya kompensasi yang baik, maka karyawan tersebut dapat memenuhi kebutuhan hidup di dunia maupun di akhirat.

Berdasarkan dari beberapa penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan yang kinerjanya semakin baik maka ia juga nantinya akan mendapatkan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi yang didapat oleh karyawan tersebut nantinya dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya di dunia dan akhirat.

#### 2.2.3.2 Indikator kinerja

##### 1. Kuantitas Hasil Kerja

Kinerja dari seorang karyawan dapat diukur dari kuantitas hasil kerja yang ia lakukan. Jika berbicara mengenai kuantitas, maka pasti berhubungan dengan jumlah yang harus dikerjakan oleh seorang

karyawan. Apabila karyawan tersebut telah memenuhi jumlah target yang diberikan kepadanya, ini berarti karyawan tersebut menghasilkan kinerja yang baik. Kuantitas hasil kerja erat hubungannya dengan kinerja, menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil yang seorang karyawan dapatkan pada saat ia bekerja yang dapat dinilai dengan kualitas dan kuantitas yang dapat dilihat pada saat karyawan menyelesaikan pekerjaannya dan dilandasi dengan tanggung jawab.

## 2. Kualitas Hasil Kerja

Kualitas kerja erat hubungannya dengan seberapa bagus hasil yang diperoleh seorang karyawan pada saat melakukan pekerjaannya. Kualitas yang dihasilkan dari pekerjaan seorang karyawan nantinya akan memiliki dampak yang signifikan terhadap berjalannya perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan akan tetap baik apabila seorang karyawan memiliki kualitas kerja yang baik. Suryadi (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil yang bisa dinilai dari tingkat efektifitas dan juga efisiensi dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang karyawan guna mencapai tujuan perusahaan dengan baik dan benar.

## 3. Efisiensi

Dalam melakukan pekerjaannya, seorang karyawan haruslah bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini dikarenakan agar pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan bisa diselesaikan dengan baik dan

sesuai dengan target perusahaan. Efisiensi kerja merupakan sebuah usaha dari karyawan untuk menggunakan input yang seminimal mungkin dalam menghasilkan produksi yang semaksimal mungkin (Soekartawi, 2010).

## 2.3 Hubungan Antar Variabel

### 2.3.1 Kompetensi dan kinerja karyawan

Menurut Isrofani dan Chaerudin (2021) menyatakan kompetensi adalah sebuah kemampuan yang seorang karyawan dapat manfaatkan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang berlandaskan atas pengetahuan dan *skill* yang dimiliki dan berjalan bersamaan dengan sikap kerja yang cocok dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Kompetensi yang dimiliki oleh seorang individu menunjukkan pengetahuan dan juga *skill* yang dapat diidentifikasi sebagai profesionalisme yang penting dalam bidang pekerjaan tertentu. Menurut Pandaleke (2016) kompetensi merupakan *skill* yang digunakan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan juga *skill* yang telah dimiliki oleh seorang individu.

Pada penelitian Setiaji, dkk. (2021) menyatakan kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh variabel kompetensi. Dijelaskan bahwa jika kompetensi yang dimiliki oleh seseorang itu baik, maka kinerja karyawan yang akan dihasilkan juga akan baik. Penelitian milik Herani dan Agusria (2021) menyatakan secara positif kinerja karyawan

dipengaruhi oleh variabel kompetensi. Pada penelitian milik Magdalena, dkk. (2021) menyatakan bahwa secara positif dan juga signifikan, kinerja dari para karyawan dipengaruhi oleh variabel kompetensi.

Penelitian milik Nugraha, dkk. (2020) menunjukkan secara positif dan signifikan kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja pada seorang karyawan akan meningkat apabila terdapat peningkatan tingkat kompetensi pada seorang karyawan. Penelitian serupa milik Sunarto, dkk. (2020) menyatakan bahwa secara positif dan signifikan kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dipengaruhi oleh variabel kompetensi. Ini berarti kompetensi memiliki peran penting dalam pekerjaan karyawan, kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan akan semakin baik apabila karyawan tersebut memiliki tingkat kompetensi yang baik. Penelitian serupa milik Najmyah dan Azis (2018) menyatakan bahwa secara positif dan signifikan kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompetensi. Berdasarkan beberapa paparan yang ada di atas, diperoleh hasil bahwa apabila terjadi peningkatan pada kompetensi yang seorang karyawan miliki, maka nantinya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut akan meningkat.

H1 : Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

### 2.3.2 Kedisiplinan dan Kinerja Karyawan

Menurut Nufus (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah perasaan untuk menaati dan mematuhi nilai yang dipercayai dan telah menjadi tanggung jawab seseorang. Tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh setiap karyawan akan berdampak pada hasil kerja karyawan tersebut. Menurut Faizi, dkk. (2021) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah sebuah perbuatan yang dijalankan oleh seorang karyawan dengan rasa tanggung jawab pada pekerjaannya, mengurangi masalah seminimal mungkin, dan mencegah terjadinya masalah yang lebih besar.

Penelitian yang telah dilakukan Fitriano, dkk. (2021) menyatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja secara positif dan signifikan. Hasil kerja yang tinggi berasal dari tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi. Pada penelitian Yuswardi (2019) menyatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja secara positif dan signifikan. Penelitian serupa milik Tamsah dan Ilyas (2019) menyatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja secara positif dan signifikan. Ini menandakan bahwa kinerja yang baik berasal dari tingkat kedisiplinan yang baik pula.

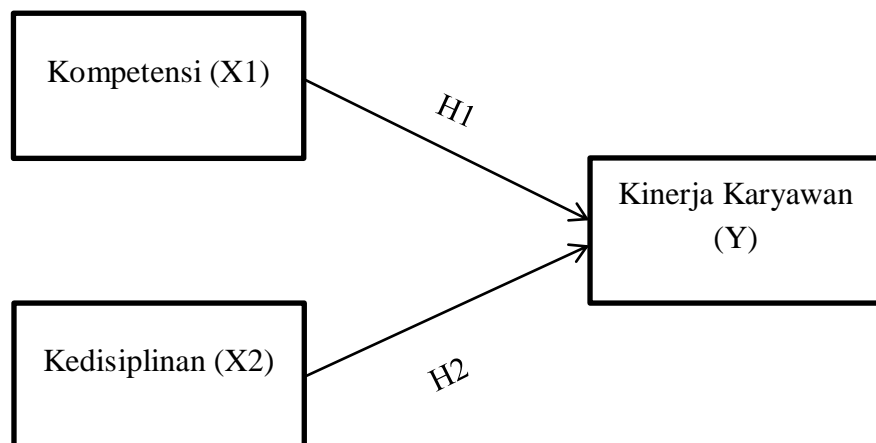
Penelitian milik Ismiyati (2018) menyatakan kedisiplinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat kedisiplinan tinggi yang karyawan miliki nantinya dapat

membuat perubahan pada diri seorang karyawan kearah yang lebih baik. Penelitian serupa milik Alfin (2018) menyatakan secara positif dan signifikan kedisiplinan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian milik Sriningsih (2021) menyatakan jika kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kedisiplinan kerja secara positif dan signifikan. Berdasarkan dari beberapa penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa meningkatnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan disebabkan oleh tingginya tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh setiap karyawan.

H2 : Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

#### 2.4 Model Konseptual

Gambar 2.1 Model Konseptual



## **2.5 Hipotesis Penelitian**

H1 = Variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H2 = Variabel Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Pada penelitian kali ini peneliti memilih untuk menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiono (2013) menyatakan penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, yang mana digunakan dalam menguji instrumen pada sebuah penelitian, serta analisis data yang digunakan dalam menguji hipotesis yang ada dalam sebuah penelitian. Menurut Emzir (2010) menyatakan bahwa pendekatan jenis kuantitatif merupakan sebuah pendekatan yang berdasarkan dari paradigma *postpositivist* dalam mengembangkan sebuah ilmu pengetahuan seperti sebuah pemikiran mengenai sebab akibat, reduksi pada sebuah variabel, hipotesis, dan juga pertanyaan-pertanyaan spesifik, yang menggunakan metode pengukuran, pengamatan, dan juga menguji sebuah teori. Jadi penelitian kuantitatif ialah salah satu dari jenis penelitian yang berdasar dari paradigma positivisme yang nantinya dapat digunakan dalam menguji instrumen penelitian yang ada dan menganalisis data yang digunakan dalam menguji hipotesis dan juga berbagai teori yang telah ditentukan sebelumnya.



### **3.2 Lokasi Penelitian**

Tempat sebuah penelitian akan dilaksanakan merupakan pengertian dari lokasi penelitian. Dengan menentukan lokasi penelitian maka akan mempermudah peneliti dalam melakukan penelitiannya. Pada penelitian kali ini akan dilakukan pada PT. Sumbertaman Keramika Industri Probolinggo yang terletak di Jalan Lumajang Km 5, Kota Probolinggo. Tempat tersebut dipilih oleh peneliti dikarenakan pada lokasi penelitian terdapat permasalahan yang sesuai dengan tema yang telah dipilih oleh peneliti.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Menurut Supriyanto dan Maharani (2019) kumpulan dari subjek dan objek pada penelitian yang mempunyai karakteristik atau sifat tertentu yang bertujuan agar dapat dipelajari merupakan pengertian dari populasi. Para staf karyawan pada PT. Sumbertaman Keramika Industri Probolinggo yang berjumlah 95 orang dijadikan populasi pada penelitian kali ini.

#### **3.3.2 Sampel**

Menurut Piaw (2006) dalam Samsu (2017) menyatakan bahwa sampel merupakan hal yang berkaitan dengan pemilihan sejumlah subyek penelitian dari sebuah populasi yang digunakan sebagai

responden penelitian. Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan sampel sebanyak 95 orang yang bekerja sebagai staf pada PT. Sumbertaman Keramika Industri Probolinggo.

### **3.4 Teknik Pengambilan Sampel**

*Non Probability Sampling* digunakan sebagai teknik untuk mengambil sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2017) mengatakan jika teknik yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi populasi dalam menjadi sampel merupakan pengertian dari *Non Probability Sampling*. Peneliti menggunakan sampel jenuh pada pengambilan sampel penelitian ini. Sampel jenuh merupakan sampel yang memiliki jumlah yang sama dengan jumlah populasi (Sugiyono, 2016).

### **3.5 Data dan Jenis Data**

Sumber data pada penelitian ini menggunakan dua sumber data yakni sumber data primer dan juga sekunder. Menurut Supriyanto dan Maharani (2019) menyatakan bahwa data yang dikumpulkan oleh peneliti dengan menggunakan metode kuesioner merupakan pengertian dari data primer. Pada data primer, peneliti mengumpulkan data-data penelitian langsung dari sumber pertamanya. Sedangkan data yang didapat dari media perantara merupakan pengertian dari data sekunder. Sumber dari data yang didapat oleh peneliti berasal dari kuesioner yang

dibagikan kepada karyawan yang bekerja sebagai staf pada PT. Sumbertaman Keramika Industri Probolinggo.

### **3.6 Pengumpulan Data**

Metode kuesioner digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data pada penelitian kali ini. Menurut Supriyanto dan Maharani (2019) menyatakan bahwa kuesioner adalah proses dalam mendapatkan sebuah data yang didapat dari beberapa pertanyaan yang disebar dan diberikan langsung kepada responden yang telah ditentukan. Beberapa butir pertanyaan diberikan oleh peneliti pada responden untuk dijawab. Pada penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner yang berbentuk selebaran yang diisi dengan berbagai butir pertanyaan, dan disebar kepada responden terkait.

### **3.7 Definisi Operasional Variabel**

Operasional variabel sendiri adalah sebuah proses yang dapat dilakukan dengan pengamatan dari dimensi dan juga sifat yang dilambangkan dengan variabel yang digunakan. Setelah itu dapat dijelaskan dengan unsur-unsur yang dapat diukur, sehingga dapat memudahkan untuk pengukuran dari sebuah variabel. Dua variabel terdapat pada penelitian ini, yaitu variabel independen dan juga variabel dependen. Sebuah variabel yang dapat membentuk variabel terikat merupakan pengertian dari variabel independen atau variabel bebas. Sedangkan pengertian dari variabel dependen merupakan variabel yang

terbentuk dari pengaruh yang berasal dari variabel independen.

(Supriyanto, dan Maharani, 2019)

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Item Pertanyaan
1. Kompetensi (Wibowo, 2017)	“Sebuah kemampuan yang digunakan untuk melakukan sebuah pekerjaan yang dilandasi dengan kemampuan dan pengetahuan yang didukung dengan pengalaman dan sikap kerja yang sudah ditetapkan oleh sebuah pekerjaan tertentu.”	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap 4. Pengalaman	1. Karyawan memiliki pengetahuan pada bidang pekerjaannya 2. Tingkat pendidikan karyawan mendukung pekerjaannya 3. Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya 4. Karyawan mampu memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya 5. Karyawan memiliki keterampilan menggunakan sarana dan prasarana perusahaan 6. Karyawan telah bekerja dalam kurun waktu yang lama 7. Karyawan mudah memahami hal baru pada pekrjaannya 8. Karyawan memiliki keterampilan pada bidang pekerjaannya

2. Kedisiplinan (Faka, dan Nuridin, 2018)	“Disiplin kerja merupakan sikap taat dan patuh yang dimiliki oleh seseorang dan dapat terlihat dari tingkah laku dan tindakan terhadap sebuah peraturan yang tertulis maupun tidak yang bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu.”	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketepatan waktu</li> <li>2. Tanggung Jawab</li> <li>3. Ketaatan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan memiliki tingkat kehadiran yang tinggi</li> <li>2. Karyawan tidak pernah terlambat bekerja</li> <li>3. Karyawan selalu bertanggungjawab penuh terhadap pekerjaannya</li> <li>4. Karyawan menjalankan semua peraturan yang ada</li> <li>5. Karyawan tidak pernah melanggar peraturan yang ada</li> </ol>
3. Kinerja (Fathona, dan Tarigan, 2017)	“Kinerja merupakan sebuah hasil kerjayang berasal dari fungsi-fungsi dan beberapa indikator yang ada dalam sebuah pekerjaan dalam waktu tertentu.”	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas hasil kerja</li> <li>2. Kualitas hasil kerja</li> <li>3. Efisiensi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu</li> <li>2. Hasil kerja karyawan selalu memenuhi target perusahaan</li> <li>3. Pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak pernah mengecewakan perusahaan</li> <li>4. Karyawan tidak mau membuang waktu kerja untuk kepentingan pribadi</li> <li>5. Karyawan dapat melaksanakan rencana kerja yang telah ditentukan</li> <li>6. Hasil kerja karyawan</li> </ol>

			telah sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya
			7. Karyawan teliti dalam bekerja
			8. Standar kualitas kerja perusahaan dapat dicapai oleh karyawan dengan optimal

*Sumber: Data diolah peneliti, 2022*

### 3.8 Skala Pengukuran

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013) menyatakan skala pengukuran adalah tumpuan atau dasar yang digunakan dalam memilih kisaran dari panjang dan juga pendeknya sebuah interval yang terdapat pada sebuah alat ukur dan bertujuan untuk dijadikan sebagai pengukur yang akan menciptakan hasil data kuantitatif. Skala Likert digunakan oleh peneliti sebagai skala pengukuran pada penelitian ini. Menurut Sugiyono (2019) skala yang mengukur sebuah pendapat, sikap, perilaku, dan juga persepsi yang ada pada sekelompok atau individu mengenai fenomena sosial yang ada merupakan pengertian dari skala likert. Lalu variabel yang ada akan di ukur dan dijelaskan menjadi sebuah indikator yang nantinya dapat menjadi patokan dalam menyusun beberapa butir instrumen yang berupa pertanyaan. Setiap butir instrumen mempunyai jawaban dan susunan mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

**Tabel 3.2**  
**Pengukuran Skala Likert**

No	Jawaban	Kode	Nilai
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Netral	N	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

*Sumber: Sugiono (2019)*

### 3.9 Analisis Data

Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda. Teknik yang memiliki tujuan untuk menguji pengaruh yang ada dari variabel independen terhadap variabel dependen merupakan pengertian dari analisis regresi linier berganda (Supriyanto dan Maharani, 2019). Peneliti pada penelitian ini menggunakan program pengolahan statistik SPSS yang digunakan dalam mengolah data penelitian yang telah didapat.

### 3.10 Uji Instrumen

#### 3.10.1 Uji validitas dan uji reliabilitas

Penyusunan kuesioner dapat dikatakan baik apabila telah memenuhi kriteria yang ada pada pengujian validitas dan juga pengujian reliabilitas. Pada uji validitas, kata valid merupakan kata yang berarti instrumen yang nantinya dapat digunakan dalam mengukur apa yang semestinya bisa diukur. Data yang hendak dikumpulkan dapat

diuji pada uji validitas agar sama dengan variabel yang ada (Sekaran dalam Supriyanto dan Maharani, 2019). Validitas menunjukkan hasil ukur dari apa yang telah diukur oleh kuesioner. Sedangkan reliabilitas akan menunjukkan tingkat dari konsisten atau tidaknya sebuah kuesioner apabila telah digunakan untuk mengukur sebuah fenomena yang sama. Maka dari itu sebelum sebuah instrumen akan digunakan, akan dilakukan terlebih dahulu uji validitas dan reliabilitas. Ini perlu dilakukan agar kuesioner yang peneliti telah susun akan benar-benar baik pada saat mengukur sebuah kejadian atau fenomena yang mengeluarkan hasil yang valid, sehingga pada penelitian ini peneliti menggunakan pengujian yakni:

a. Validitas

Validitas merupakan sebuah instrumen yang valid dan merupakan sebuah instrumen yang digunakan dalam mengukur apa yang hendak diukur dan menjelaskan sebuah data yang asalnya dari variabel yang telah diteliti dengan benar. Validitas dari sebuah alat ukur dapat memperlihatkan bahwa data-data yang telah dikumpulkan tidak melenceng dari kaitannya dengan variabel yang ada. Untuk menganalisis validitas adalah dengan menghitung nilai pada koefisien dari hubungan antar setiap nilai dari nomor yang ada pada pertanyaan dengan total nilai. Berikutnya koefisien korelasi yang telah didapat  $r$  akan dilanjutkan dengan pengujian signifikansinya dapat digunakan uji  $t$  atau dapat dibandingkan dengan  $r$  table.



Apabila nilai dari  $t$  hitung lebih dari nilai  $t$  tabel atau nilai dari  $r$  hitung lebih dari nilai  $r$  tabel, maka dapat dikatakan bahwa nomor pertanyaan dari data tersebut telah valid (Supriyanto dan Maharani, 2013).

b. Reliabilitas

Sebuah instrumen dapat dikatakan reliabel jika telah dapat digunakan dalam mengukur sebuah fenomena dan di lain waktu dapat memperlihatkan hasil yang sama, atau menghasilkan ukuran yang sama secara konsisten. Koefisien *cronbach's alpha* yang mempunyai nilai yang lebih besar dari angka 0,6 maka bisa dikatakan bahwa instrumen tersebut sudah reliabel (Supriyanto dan Maharani, 2013). Data yang telah dikumpulkan dapat diketahui akan menghasilkan data yang konsisten dengan cara melakukan uji reliabilitas. Menurut Maholtra (2004) mengatakan bahwa nilai dari *cronbach's alpha* yang menunjukkan nilai yang lebih dari angka 0,6 maka instrumen tersebut sudah dapat dikatakan reliabel. Dapat ditarik kesimpulan bahwa jika *cronbach's alpha* memiliki nilai lebih besar dari 0,6 maka sebuah data dapat dikatakan reliabel.

### 3.11 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah pengujian analisis yang dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah pada model regresi linier OLS memiliki permasalahan asumsi klasik (Mudrajad, 2001). Pada penelitian kali ini dilakukan pengujian asumsi klasik yaitu uji

normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Model regresi yang baik merupakan model yang telah terdistribusi dengan normal serta tidak terjadi permasalahan multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

#### 3.11.1 Uji normalitas

Uji Normalitas merupakan pengujian yang melihat apakah data yang ada pada model regresi telah terdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016). Peneliti menggunakan uji normalitas dengan melakukan pengujian *Kolmogorov Smirnov*. Pada pengujian *Kolmogorov Smirnov* apabila tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih dari 0,05, maka distribusi data dapat dikatakan normal (Wulansari, 2017).

#### 3.11.2 Uji multikolinieritas

Pengujian multikolinearitas merupakan sebuah teknik yang melihat pada data penelitian apakah terjadi gejala multikolinearitas atau tidak. Multikolinieritas terjadi apabila nilai dari "*Variance Inflation Factor*" (VIF) yang bernilai lebih dari 10 (Ghozali, 2013). Apabila nilai dari *tolerance* menunjukkan nilai yang lebih besar dari 10, maka model yang digunakan tidak menunjukkan adanya multikolinieritas.

### 3.11.3 Uji heteroskedastisitas

Salah satu pengujian yang memiliki tujuan untuk melihat apakah pada data penelitian terdapat gejala heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan pengujian heteroskedastisitas. Pengujian Glejser dilakukan oleh peneliti dalam menguji heteroskedastisitas. Uji Glejser dapat digunakan dengan melakukan analisa regresi pada variabel independen terhadap nilai *absolute* residual-nya pada variabel dependen (Ghozali, 2013). Apabila nilai signifikansi memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05, maka data yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.12 Analisis Regresi Linier Berganda

Sebuah teknik yang memiliki tujuan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas dan juga variabel terikat yang digunakan dalam penelitian merupakan pengertian dari analisis regresi linier berganda (Supriyanto dan Maharani, 2019). Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengukur pengaruh yang diberikan oleh variabel kompetensi dan kedisiplinan terhadap variabel kinerja. Menurut Siregar (2017) rumus yang digunakan dalam regresi linier berganda adalah  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$

Keterangan:

Y adalah variabel dependen

$X_1$  adalah variabel independen yang pertama

$X_2$  adalah variabel independen yang kedua

$X_3$  adalah variabel independen yang ketiga

$X_n$  adalah variabel independen ke-n

a,  $b_1$ ,  $b_2$  adalah konstanta

### 3.13 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi merupakan sebuah analisis yang memiliki tujuan untuk melihat besarnya kekuatan diantara kedua variabel dan juga besaran pengaruh yang timbul akibat variabel bebas terhadap variabel terikat(Siregar, 2014). Koefisien korelasi sendiri merupakan sebuah nilai atau angka yang menyatakan seberapa kuat hubungan diantara dua variabel atau lebih. Besarnya tingkat koefisien korelasi atau besaran pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Tingkat Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Besar Hubungan</b>
0 – 0,199	“Sangat Rendah”
0,20 – 0,399	“Rendah”
0,40 – 0,599	“Cukup”
0,60 – 0,799	“Kuat”
0,80 – 1	“Sangat Kuat”

*Sumber: Siregar (2014)*

### 3.14 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi merupakan sebuah angka atau nilai yang berguna untuk melihat besarnya pengaruh yang variabel berikan seperti variabel bebas dan juga variabel terikat. (Siregar, 2014). Rumus yang digunakan dalam melakukan analisis koefisien determinasi adalah:  $(r)^2 \times 100\%$ . Apabila koefisien determinasi memiliki nilai yang semakin dekat dengan angka 1, maka model regresi penelitian akan memiliki nilai yang semakin baik. Pada penelitian ini koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel kompetensi dan kedisiplinan terhadap variabel kinerja.

### 3.15 Uji T (Uji Parsial)

Pengujian statistik secara parsial atau bisa disebut uji t merupakan sebuah pengujian yang melihat seberapa jauh pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas secara masing-masing dalam menjelaskan variabel terikatnya (Ghozali, 2006). Pada penelitian ini ialah apakah variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan kedisiplinan. Dasar dari pengambilan keputusan dalam pengujian statistik secara parsial atau uji t adalah berikut ini:

- a) Jika nilai dari t tabel lebih kecil dari nilai t hitung dan signifikansi menunjukkan nilai yang kurang dari 0,05, maka variabel bebas secara individu memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

- b) Jika nilai dari  $t$  hitung kurang dari  $t$  tabel dan signifikansi menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,05, maka variabel bebas secara individu tidak berpengaruh terhadap variabel terikatnya.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum**

##### **4.1.1 Sejarah PT. Sumbertaman Keramika Industri Probolinggo**

PT. Sumbertaman Keramika Industri merupakan sebuah perusahaan yang berfokus pembuatan keramik yang terletak di kota Probolinggo. Pada awalnya perusahaan ini berdiri pada tahun 1948 dengan nama Liem & Co. Perusahaan ini berkembang dari yang awalnya hanya perusahaan kecil lalu menjadi salah satu perusahaan utama dalam dunia industri keramik di Indonesia. Seiring perkembangan teknologi dan perekonomian di Indonesia memaksa perusahaan ini untuk meninggalkan cara tradisional dan diganti dengan menggunakan teknologi modern seperti mesin-mesin berat dalam proses produksinya.

Dengan berkembangnya perusahaan ini juga menyebabkan perusahaan mengalami perubahan bentuk menjadi sebuah Perseroan Terbatas (PT), sesuai dengan SPT dan BKPM No. 197/5/PMDN/1978 pada tanggal 9 November 1978 dengan nama PT. Semeru Agung Keramika Industri (SAKI) dengan fokus produksi tegel mozaik. PT. SAKI melakukan produksi tanpa mengubah kapasitas dengan produk utama yaitu Artware. Izin usaha dari PT. Semeru Agung Keramika Industri (SAKI) secara resmi dikeluarkan pada tahun 1990 dengan

nomor izin 172T.industri/1990. Pada tanggal 6 Oktober 1994, PT. Semeru Agung Keramika Industri diakuisisi oleh PT. Tritunggal Sentral Sejahtera (Trisensa). Sehingga perusahaan berganti nama menjadi PT. Sumbertaman Keramika Industri (SKI). Hal ini juga berlaku pada merk dagang yang digunakan dirubah menjadi “Trisensa”, namun untuk produksinya tidak mengalami perubahan. Sejak saat itu PT. Sumbertaman Keramika Industri (SKI) melakukan aktivitas produksinya berdasarkan izin notaris No. 391/Akte Notaris/Candra Tandy, SH/22 September 1994 sampai sekarang.

#### 4.1.2 Visi dan Misi PT. Sumbertaman Keramika Industri Probolinggo

Visi : Menjadi perusahaan keramik yang terlengkap dan bernilai seni dan bermutu tinggi serta berdaya saing internasional.

Misi :

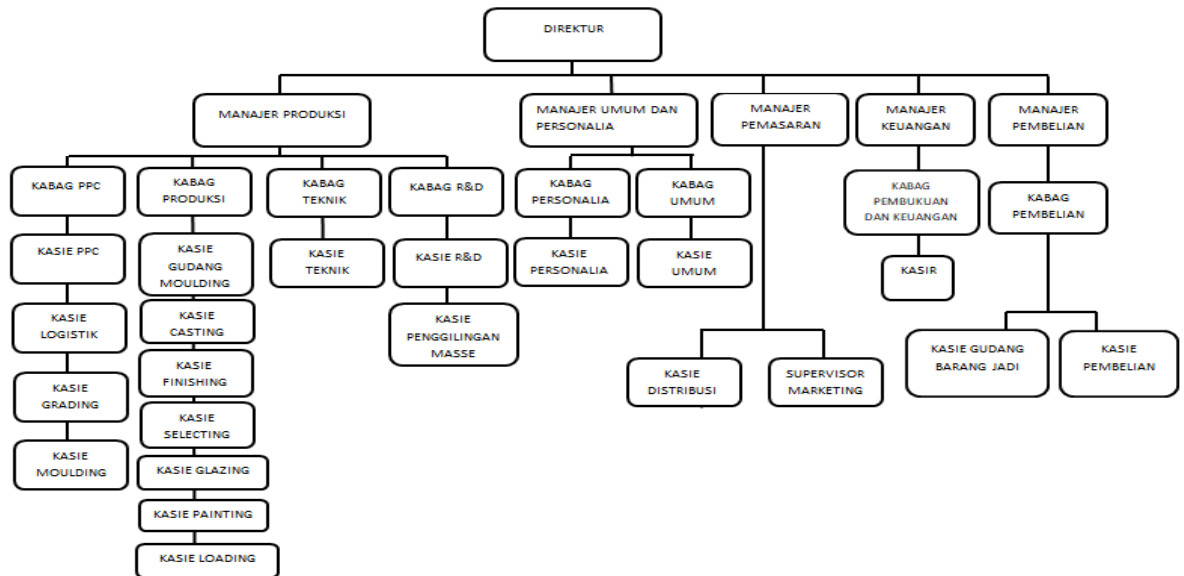
- a) Mengutamakan kepuasan pelanggan dan mitra kerja
- b) Membangun kepercayaan dunia usaha yang disertai perluasan jaringan usaha secara global
- c) Mengembangkan produk yang terarah dan menyeluruh
- d) Mencapai efisiensi dan efektivitas kerja perusahaan
- e) Memenuhi standar keselamatan kerja dan kepedulian terhadap masyarakat serta lingkungan hidup



#### 4.1.3 Struktur Organisasi PT. Sumbertaman Keramika Industri Probolinggo

**Gambar 4.1**

**Struktur Organisasi PT. Sumbertaman Keramika Industri  
Probolinggo**



## 4.2 Hasil Uji Instrumen

### 4.2.1 Uji Validitas

Pengujian validitas merupakan salah satu alat ukur pengujian yang ada dalam kuesioner. Pada uji validitas, kata valid merupakan kata yang menunjukkan bahwa sebuah instrumen yang nantinya dapat digunakan dalam menilai apa yang semestinya bisa dinilai. Dalam menguji validitas, dapat melihat perbandingan nilai pada  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Apabila nilai dari  $r$  tabel menunjukkan nilai yang lebih rendah dari nilai  $r$  hitung maka data dapat dianggap valid (Ghozali, 2016). Di

bawah ini adalah hasil dari pengujian validitas dari variabel kompetensi, kedisiplinan dan kinerja:

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas Kompetensi**

Variabel	Item Pertanyaan	Korelasi r hitung	r tabel	Keterangan
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	X1(1)	0,846	0,202	“Valid”
	X1(2)	0,886	0,202	“Valid”
	X1(3)	0,726	0,202	“Valid”
	X1(4)	0,785	0,202	“Valid”
	X1(5)	0,858	0,202	“Valid”
	X1(6)	0,861	0,202	“Valid”
	X1(7)	0,759	0,202	“Valid”
	X1(8)	0,777	0,202	“Valid”

*Sumber: Data diolah peneliti, 2022*

Pengujian pada tabel 4.1 diperoleh hasil bahwa instrumen kompetensi memiliki delapan item pertanyaan. Setelah dilakukan pengujian, dapat diperoleh hasil bahwa dari kedelapan item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian, semuanya telah dikatakan “valid”. Ini dikarenakan dari kedelapan item pertanyaan memiliki nilai r tabel yang lebih rendah daripada nilai yang dimiliki r hitung. Maka dari itu delapan item pertanyaan pada variabel kompetensi bisa digunakan sebagai kuesioner penelitian.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas Kedisiplinan**

Kedisiplinan (X <sub>2</sub> )	X2(1)	0,670	0,202	“Valid”
	X2(2)	0,789	0,202	“Valid”
	X2(3)	0,645	0,202	“Valid”
	X2(4)	0,762	0,202	“Valid”
	X2(5)	0,726	0,202	“Valid”

*Sumber: Data diolah peneliti, 2022*

Berdasarkan dari hasil uji validitas pada Tabel 4.2 instrumen dari kedisiplinan memiliki lima item pertanyaan. Setelah dilakukan pengujian, dapat dilihat bahwa kelima item pertanyaan dinyatakan telah “valid”. Hal ini dikarenakan kelima item pertanyaan pada variabel kedisiplinan memiliki nilai  $r$  tabel yang lebih rendah dari nilai  $r$  hitung. Maka dari itu kelima item pertanyaan pada variabel kedisiplinan bisa digunakan sebagai kuesioner penelitian.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja**

Kinerja (Y)	Y1(1)	0,619	0,202	“Valid”
	Y1(2)	0,701	0,202	“Valid”
	Y1(3)	0,682	0,202	“Valid”
	Y1(4)	0,684	0,202	“Valid”
	Y1(5)	0,485	0,202	“Valid”
	Y1(6)	0,496	0,202	“Valid”
	Y1(7)	0,618	0,202	“Valid”
	Y1(8)	0,498	0,202	"Valid"

*Sumber: Data diolah peneliti, 2022*

Berdasarkan dari hasil uji validitas pada Tabel 4.3 instrumen dari kinerja memiliki delapan item pertanyaan. Setelah dilakukan pengujian, dapat dilihat kedelapan item pertanyaan dinyatakan telah “valid”. Hal ini dikarenakan kedelapan item pertanyaan variabel kinerja memiliki nilai  $r$  tabel yang lebih rendah daripada nilai yang dimiliki oleh  $r$  hitung. Maka dari itu delapan item pertanyaan yang ada pada variabel kinerja bisa digunakan dalam kuesioner penelitian.

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Sebuah instrumen dapat dikatakan reliabel jika telah dapat digunakan dalam mengukur sebuah fenomena dan di lain waktu dapat memperlihatkan hasil yang sama, atau menghasilkan ukuran yang sama secara konsisten. Dalam pengujian reliabilitas, sebuah instrumen dapat dinyatakan telah reliabel jika *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 (Supriyanto dan Maharani, 2013). Di bawah ini adalah hasil dari pengujian reliabilitas dari variabel kompetensi, kedisiplinan dan kinerja:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Nilai	Keterangan
Kompetensi ( $X_1$ )	0,915	0,60	“Reliabel”
Kedisiplinan ( $X_2$ )	0,760	0,60	“Reliabel”
Kinerja (Y)	0,738	0,60	“Reliabel”

*Sumber: Data diolah peneliti, 2022*

Hasil yang ada pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* dari keseluruhan variabel tidak lebih rendah dari 0,60. Keseluruhan variabel yang ada pada kuesioner penelitian memiliki *cronbach's alpha* yang lebih tinggi dari 0,60 dan dari hasil pengujian maka dapat dikatakan reliabel.

### 4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah pengujian analisis yang dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah pada model regresi linier OLS memiliki permasalahan asumsi klasik (Mudrajad, 2001). Pada penelitian kali ini dilakukan pengujian asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Model regresi yang baik merupakan model yang telah terdistribusi dengan normal serta tidak terjadi permasalahan multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

#### 4.3.1 Uji Normalitas

Peneliti menggunakan uji normalitas dengan melakukan pengujian *Kolmogorov Smirnov*. Pada pengujian *Kolmogorov Smirnov* apabila tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih dari 0,05, maka distribusi data dapat dikatakan normal (Wulansari, 2017). Di bawah ini adalah hasil dari pengujian normalitas variabel kompetensi, kedisiplinan, dan kinerja:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Normalitas**

Model	Sig.	Keterangan
$X_1$ dan $X_2 \rightarrow Y$	0,052	Normal

*Sumber: Data diolah peneliti, 2022*

Berdasarkan dari pengujian normalitas yang ada pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel kompetensi,

kedisiplinan, dan kinerja memiliki nilai  $0,052 > 0,05$ . Maka dari itu dapat diperoleh hasil bahwa data pada kuesioner variabel kompetensi, kedisiplinan, dan kinerja telah berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas merupakan sebuah teknik yang melihat pada data penelitian apakah terjadi gejala multikolinearitas atau tidak. Multikolinieritas terjadi apabila nilai dari “*Variance Inflation Factor*” (VIF) yang bernilai lebih dari 10 (Ghozali, 2013). Di bawah ini adalah hasil dari pengujian multikolinearitas variabel kompetensi, kedisiplinan, dan kinerja:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		“Unstandardized Coefficients”		“Standardized Coefficients”	t	Sig.	“Collinearity Statistics”	
		B	“Std. Error”	“Beta”			“Tolerance”	VIF
1	(Constant)	9.438	1.692		5.578	.000		
	Kompetensi	.217	.066	.301	3.275	.001	.461	2.168
	Kedisiplinan	.751	.124	.555	6.043	.000	.461	2.168

a. *Dependent Variable: KINERJA*

*Sumber: Data diolah peneliti, 2022*

Hasil pengujian pada tabel 4.6 menunjukkan variabel kompetensi yang memiliki nilai VIF sebesar  $2,168 < 10$  dan variabel kedisiplinan memiliki nilai VIF sebesar  $2,168 < 10$ . Variabel kompetensi dan juga kedisiplinan sama-sama memiliki nilai *tolerance*  $0,461 > 10$ . Ini

menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas pada kedua variabel yakni kompetensi dan kedisiplinan.

#### 4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Glejser dilakukan oleh peneliti dalam menguji heteroskedastisitas. Uji Glejser dapat digunakan dengan melakukan analisa regresi pada variabel independen terhadap nilai *absolute* residual-nya pada variabel dependen (Ghozali, 2013). Apabila nilai signifikansi memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05, maka data yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Di bawah ini adalah hasil dari pengujian heteroskedastisitas pada variabel kompetensi, kedisiplinan, dan kinerja:

**Tabel 4.7**  
**Uji Heteroskedastisitas**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
<i>Model</i>		<i>“Unstandardized Coefficients”</i>		<i>“Standardized Coefficients”</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>“Std. Error”</i>	<i>“Beta”</i>		
1	<i>(Constant)</i>	-.001	.001		-.885	.379
	Kompetensi	.143	.077	.476	1.850	.067
	Kedisiplinan	-.084	.075	-.287	-1.117	.267

a. *Dependent Variable: ABS2*

*Sumber: Data diolah peneliti, 2022*

Hasil pengujian pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa variabel kompetensi menunjukkan nilai 0,67 yang mana lebih besar dari 0,05 dan variabel kedisiplinan menunjukkan nilai signifikansi 0,267 yang

lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan jika pada variabel kompetensi, kedisiplinan, dan kinerja tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### 4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengukur pengaruh yang diberikan oleh variabel kompetensi dan kedisiplinan terhadap variabel kinerja. Berikut ini adalah hasil dari pengujian analisis regresi linier berganda pada variabel kompetensi dan kedisiplinan terhadap variabel kinerja:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
<i>Model</i>		<i>“Unstandardized Coefficients”</i>		<i>“Standardized Coefficients”</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>“Std. Error”</i>	<i>“Beta”</i>		
1	<i>(Constant)</i>	9.438	1.692		5.578	.000
	Kompetensi	.217	.066	.301	3.275	.001
	Kedisiplinan	.751	.124	.555	6.043	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja*

*Sumber: Data diolah peneliti, 2022*

Berdasarkan dari hasil pengujian pada tabel 4.8 dapat diperoleh hasil regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 9,438 + 0,217X_1 + 0,751X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, dapat diperoleh penjelasan sebagai berikut:



- a) Pada nilai konstanta yang adalah 9,438 yang dapat diartikan bahwa apabila variabel kompetensi dan kedisiplinan tersebut tetap , maka telah terbentuk kinerja yang nilainya 9,438.
- b) Nilai koefisien regresi pada variabel kompetensi adalah sebesar 0,217 yang bernilai positif dan ini menunjukkan bahwa apabila kompetensi mengalami kenaikan sebesar 0,217 maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,217.
- c) Besarnya nilai koefisien regresi pada variabel kedisiplinan adalah 0,751 yang memiliki nilai positif dan ini menunjukkan bahwa apabila kedisiplinan mengalami kenaikan sebesar 0,751 maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,751.

#### **4.5 Analisis Koefisien Korelasi**

Analisis koefisien korelasi merupakan sebuah analisis yang memiliki tujuan untuk melihat besarnya kekuatan diantara kedua variabel dan juga besaran pengaruh yang timbul akibat variabel bebas terhadap variabel terikat (Siregar, 2014). Koefisien korelasi sendiri merupakan sebuah nilai atau angka yang menyatakan seberapa kuat hubungan diantara dua variabel atau lebih. Di bawah ini adalah hasil pengujian analisis koefisien korelasi pada variabel kompetensi dan kedisiplinan terhadap variabel kinerja:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi**

<i>“Correlations”</i>				
		Kompetensi	Kedisiplinan	Kinerja
Kompetensi	<i>“Pearson Correlation”</i>	1	.734**	.708**
	<i>“Sig. (2-tailed)”</i>		.000	.000
	N	95	95	95
Kedisiplinan	<i>“Pearson Correlation”</i>	.734**	1	.775**
	<i>“Sig. (2-tailed)”</i>	.000		.000
	N	95	95	95
Kinerja	<i>“Pearson Correlation”</i>	.708**	.775**	1
	<i>“Sig. (2-tailed)”</i>	.000	.000	
	N	95	95	95

\*\**“Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).”*

*Sumber: Data diolah peneliti, 2022*

Berdasarkan dari hasil pengujian pada tabel 4.9 di atas dapat diperoleh hasil uji analisis koefisien korelasi sebagai berikut:

- a) Besarnya nilai dari korelasi antara variabel kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar 0,708 dan nilai ini termasuk dalam kategori yang kuat dikarenakan berada dalam skala 0,60 – 0,799. Maka dari itu kinerja karyawan dipengaruhi dengan kuat oleh kompetensi.
- b) Besarnya nilai dari korelasi antara variabel kedisiplinan terhadap kinerja adalah sebesar 0,775 dan nilai ini termasuk dalam kategori yang kuat dikarenakan berada dalam skala 0,60 – 0,799. Maka dari itu kinerja karyawan dipengaruhi dengan kuat oleh kedisiplinan.

#### 4.6 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi merupakan sebuah angka atau nilai yang berguna untuk melihat besarnya pengaruh yang variabel berikan seperti variabel bebas dan juga variabel terikat. (Siregar, 2014). Pengujian analisis koefisien determinasi pada penelitian kali ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja**

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>"R Square"</i>	<i>"Adjusted R Square"</i>	<i>"Std. Error of the Estimate"</i>
1	.708 <sup>a</sup>	.501	.495	2.59753

a. *Predictors: (Constant), Kompetensi*

*Sumber: Data diolah peneliti, 2022*

Hasil pengujian analisis koefisien determinasi pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa variabel kompetensi terhadap kinerja memiliki nilai sebesar 0,495. Ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh sebesar 49,5% terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya yang sebesar 50,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Variabel Kedisiplinan**  
**Terhadap Kinerja**

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>"R Square"</i>	<i>"Adjusted R Square"</i>	<i>"Std. Error of the Estimate"</i>
1	.775 <sup>a</sup>	.601	.597	2.32237

a. *Predictors: (Constant), Kedisiplinan*

*Sumber: Data diolah peneliti, 2022*

Hasil dari pengujian analisis koefisien determinasi kedisiplinan terhadap kinerja menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan terhadap kinerja yang memiliki nilai sebesar 0,597. Ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh sebesar 59,7% terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya yang sebesar 40,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Variabel Kompetensi dan**  
**Kedisiplinan Terhadap Variabel Kinerja**

<i>"Model Summary"</i>				
<i>Model</i>	<i>"R"</i>	<i>"R Square"</i>	<i>"Adjusted R Square"</i>	<i>"Std. Error of the Estimate"</i>
1	.802 <sup>a</sup>	.643	.635	2.20967

a. *Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Kompetensi*

*Sumber: Data diolah peneliti, 2022*

Berdasarkan hasil pengujian yang ada pada tabel 4.12 dapat diperoleh hasil bahwa pada pengujian analisis koefisien determinasi yang memiliki nilai sebesar 0,643. Dari hasil pengujian dapat dilihat variabel kompetensi dan juga kedisiplinan secara bersamaan memiliki

pengaruh terhadap kinerja karyawan yang bernilai 64,3%. Sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yakni sebesar 35,7%.

## **4.7 Uji Hipotesis**

### **4.7.1 Uji Parsial (Uji T)**

Pengujian statistik secara parsial atau bisa disebut uji t merupakan sebuah pengujian yang melihat seberapa jauh pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas secara masing-masing dalam menjelaskan variabel terikatnya (Ghozali, 2006). Pada penelitian ini uji parsial atau uji t dilakukan pada variabel kompetensi dan kedisiplinan terhadap variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Hipotesis 1: Ada pengaruh yang diberikan oleh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Hipotesis 2: Ada pengaruh yang diberikan oleh kedisiplinan secara parsial terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Hasil dari pengujian secara parsial adalah sebagai berikut ini:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Hipotesis Pertama**

<i>“Coefficients<sup>a</sup>”</i>						
<i>Model</i>		<i>“Unstandardized Coefficients”</i>		<i>“Standardized Coefficients”</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>“B”</i>	<i>“Std. Error”</i>	<i>“Beta”</i>		
1	<i>(Constant)</i>	15.074	1.660		9.083	.000
	Kompetensi	.510	.053	.708	9.659	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja*

*Sumber: Data diolah peneliti, 2022*

Pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai yang dimiliki oleh signifikansi adalah 0,000 dan ini lebih rendah dari 0,05. Dari nilai signifikansi diatas dapat diperoleh hasil bahwa hipotesis pertama telah diterima. Ini berarti terdapat pengaruh yang diberikan oleh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Hipotesis Kedua**

<i>“Coefficients<sup>a</sup>”</i>						
<i>Model</i>		<i>“Unstandardized Coefficients”</i>		<i>“Standardized Coefficients”</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>“B”</i>	<i>“Std. Error”</i>	<i>“Beta”</i>		
1	<i>(Constant)</i>	10.295	1.757		5.860	.000
	Kedisiplinan	1.050	.089	.775	11.834	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja*

*Sumber: Data diolah peneliti, 2022*

Pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai yang dimiliki oleh signifikansi adalah 0,000 dan ini lebih rendah dari 0,05. Dari nilai signifikansi diatas dapat diperoleh hasil bahwa hipotesis yang kedua telah diterima. Ini berarti terdapat pengaruh yang diberikan oleh

kedisiplinan secara parsial terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

#### **4.8 Pembahasan**

Berdasarkan dari hasil yang didapat dari pengujian yang telah dilakukan diatas, maka pembahasan dari penelitian kali ini adalah sebagai berikut ini:

##### **4.8.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian yang telah dilakukan diatas diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi. Ini artinya apabila kompetensi yang dimiliki oleh karyawan semakin tinggi, maka pengaruh terhadap kinerja karyawan juga semakin baik. Ini diperkuat dengan hasil dari pengujian pada analisis regresi linier berganda yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,275 dan ini menunjukkan lebih besar dari nilai t tabel yang sebesar 1,985 dan juga memiliki tingkat signifikansi yang bernilai 0,001 yang mana ini lebih kecil dari 0,05. Variabel kompetensi memiliki pengaruh sebesar 49,5% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 50,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pada penelitian kali ini juga diperkuat dengan beberapa hasil dari penelitian yang terdahulu yang juga memiliki hasil bahwa terdapat pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian milik Faka dan Nuridin (2018) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang

diberikan oleh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya milik Abdi dan Rasmansyah (2019) memiliki hasil bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi. Pada penelitian milik Bahruddin (2020) menyatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi. Penelitian lain milik Habiburrahman dan Zhavira (2021) menyatakan kinerja dari karyawan dipengaruhi oleh kompetensi. Penelitian serupa milik Sembiring (2021) juga menunjukkan bahwa kinerja dosen juga dipengaruhi oleh kompetensi.

Menurut Siahaan, dkk. (2021) menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang yang berfungsi dalam menuntaskan permasalahan yang ada dengan baik dan benar. Menurut Wibowo (2014) dalam Ihrom, dkk. (2021) menyatakan bahwa kompetensi merupakan sebuah keahlian dalam berperilaku sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang berdasar dari *skill* dan juga ilmu pengetahuan yang telah dikuasai oleh seorang karyawan dan juga perilaku yang harus sesuai dengan pekerjaannya. Kinerja karyawan pada PT. Sumbertaman Keramika Industri Probolinggo hampir separuhnya dipengaruhi oleh kompetensi. Kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan juga untuk mempertahankan kualitas hasil produksi perusahaan.

Seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya haruslah memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.



Seorang karyawan yang bekerja sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya maka kinerja yang akan ia hasilkan juga akan semakin baik. Karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai juga akan dengan mudah dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT pada Q.S Al-Ankabut ayat 43:

وَتِلْكَ الْأَمْثَالُ نَضْرِبُهَا لِلنَّاسِ وَمَا يَعْقِلُهَا إِلَّا الْعَالِمُونَ - (٤٣)

Artinya: *“Dan perumpamaan-perumpamaan ini Kami buat untuk manusia. Dan tidak ada yang bisa memahaminya kecuali mereka yang berilmu.”*

Ayat di atas menjelaskan bahwa hanya orang-orang yang memiliki ilmu yang dapat memahami suatu perkara yang ada di dunia. Ibaratkan dunia kerja, orang yang berilmulah yang dapat mengerjakan dan melakukan pekerjaan dengan benar. Menurut Feby dan Musadad (2021) menyatakan bahwa kompetensi adalah sebuah keahlian yang seorang karyawan miliki dalam melaksanakan sebuah pekerjaan dan dilandasi oleh *skill* dan ilmu pengetahuan serta sikap kerja yang seorang karyawan miliki. Dalam hal kompetensi, seorang karyawan haruslah memiliki kompetensi yang baik dan sesuai dengan apa yang ia kerjakan. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang sebesar 49,5% terhadap kinerja karyawan. Ini artinya kinerja yang baik berasal dari tingkat kompetensi yang karyawan miliki. Apabila kompetensi karyawan tersebut baik maka nantinya kinerja yang

akan dihasilkan oleh karyawan tersebut juga akan semakin baik, begitu pula sebaliknya.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat diperoleh hasil bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan agar kinerja yang dihasilkan dapat lebih baik. Ini dikarenakan kompetensi memiliki pengaruh yang nantinya dapat menyebabkan kinerja dari seorang karyawan meningkat dan nantinya dapat memenuhi semua target produksi dari sebuah perusahaan.

Hasil pada penelitian kali ini adalah kinerja yang akan dihasilkan oleh seorang karyawan akan semakin baik apabila kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut baik. Ini artinya hipotesis pertama telah diterima.

#### 4.8.2 Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil pengujian yang telah dilakukan, dapat diperoleh hasil bahwa variabel kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Ini artinya jika kedisiplinan yang dipunyai oleh karyawan semakin tinggi, maka pengaruhnya terhadap kinerja karyawan juga semakin tinggi. Hasil dari pengujian analisis regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa nilai dari  $t$  hitung kedisiplinan memiliki nilai sebesar 6,043 dan ini memiliki nilai yang lebih tinggi dari nilai  $t$  tabel yang sebesar 1,985 dan juga memiliki

tingkat signifikansi yang bernilai 0,000 yang mana ini lebih kecil dari 0,05. Variabel kedisiplinan 59,7% mempengaruhi kinerja dari karyawan dan 40,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Pada penelitian kali ini juga diperkuat dengan beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang memiliki hasil kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedisiplinan. Penelitian milik Sitompul, dkk. (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lainnya milik Silalahi (2017) menyatakan terdapat pengaruh dari kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang telah dilakukan oleh Hendry, dkk. (2020) menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Artha Centra Bangun Perkasa Medan dipengaruhi oleh kedisiplinan. Penelitian serupa milik Rachman (2019) juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Djakarta Lloyd dipengaruhi oleh kedisiplinan. Penelitian lainnya milik Esthi dan Savhira (2019) menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Lestarindo Perkasa dipengaruhi oleh kedisiplinan.

Menurut Jannati dan Suhermin (2020) menyatakan kedisiplinan kerja adalah sebuah sikap dari seorang karyawan yang bersedia dan rela untuk patuh dan menaati setiap aturan yang telah berlaku mulai dari peraturan yang ditulis oleh perusahaan maupun yang tidak ditulis oleh perusahaan, serta bersedia untuk menaatinya dengan semua risiko yang akan diterima apabila melanggar peraturan. Menurut Erwansyah dan Hereyanto (2018) menyatakan bahwa kedisiplinan yang dimiliki oleh

karyawan merupakan sebuah perilaku yang dimiliki oleh seseorang dalam menaati peraturan dan prosedur yang telah ada dalam sebuah perusahaan baik peraturan yang telah ditulis oleh perusahaan maupun peraturan yang tidak ditulis perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi pasti pekerjaan yang ia lakukan akan terselesaikan tepat waktu dan tidak terlambat. Kinerja karyawan PT. Sumbertaman Keramika Industri Probolinggo dipengaruhi oleh kedisiplinan sebesar 59,7%. Ini menunjukkan dengan adanya kedisiplinan yang baik, maka kinerja yang akan dihasilkan juga akan baik. Adanya kedisiplinan pada diri seorang karyawan akan menyebabkan target produksi akan dapat terselesaikan tepat waktu dan tidak melebihi batas waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

Seorang karyawan haruslah memiliki sikap kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaannya. Menurut Hidayat, dkk (2018) menyatakan bahwa kedisiplinan yang baik yang dimiliki oleh seorang karyawan merupakan sebuah cerminan dari tanggung jawab yang baik dalam melakukan pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Seorang karyawan yang baik adalah orang yang disiplin dan selalu menghargai waktu. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT pada Q.S Al-Asr ayat 1-3:

وَالْعَصْرِ (١) إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ (٢) إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا  
بِالْحَقِّ ۖ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ (٣)

*Artinya: “Demi masa. Sungguh, manusia berada dalam kerugian. Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasihati untuk kebenaran dan saling menasihati untuk kesabaran.”*

Ayat-ayat di atas menjelaskan bahwa waktu yang kita miliki sangatlah penting dan harus kita hargai. Seorang karyawan haruslah menghargai waktunya dan bersikap disiplin pada pekerjaan yang dilakukannya. Berdasarkan dari hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan 59,7% mempengaruhi kinerja dari karyawan. Hal ini berarti kinerja yang baik akan dapat diperoleh karyawan apabila karyawan tersebut memiliki tingkat kedisiplinan yang baik.

Berdasarkan dari sejumlah penjelasan di atas dapat diperoleh hasil bahwa kedisiplinan merupakan sebuah faktor yang sangat penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Hal ini karena kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan akan dapat diselesaikan dengan tepat waktu sehingga target dari perusahaan akan dapat terpenuhi. Kedisiplinan karyawan juga nantinya dapat menunjang berjalannya sebuah produksi yang dilakukan oleh perusahaan.

Hasil pada penelitian kali ini menunjukkan bahwa apabila kedisiplinan yang dimiliki oleh seorang karyawan semakin baik maka kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan tersebut akan semakin baik. Apabila tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh seorang karyawan

tersebut kurang baik maka kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan tersebut juga kurang baik. Ini artinya hipotesis kedua telah diterima.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Kesimpulan dari hasil penelitian dan juga pembahasan yang memiliki judul “Pengaruh Kompetensi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Sumbertaman Keramika Industri Probolinggo” yaitu sebagai berikut ini: Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan yang bekerja pada PT. Sumbertaman Keramika Industri Probolinggo dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompetensi. Kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dipengaruhi oleh tingkat kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Untuk memperoleh kinerja yang baik, maka dibutuhkan kompetensi yang baik pula. Kinerja karyawan yang bekerja pada PT. Sumbertaman Keramika Industri Probolinggo dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kedisiplinan. Kinerja yang karyawan hasilkan berasal dari kedisiplinan tinggi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Kompetensi dan kedisiplinan merupakan hal yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik dan memenuhi target dari perusahaan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil dan juga kesimpulan yang ada pada penelitian ini, maka peneliti hendak menyarankan beberapa hal yang mungkin nantinya dapat memiliki manfaat bagi semua pihak. Saran yang pertama adalah PT. Sumbertaman Keramik Industri Probolinggo hendaknya dapat memberikan pelatihan dan juga pengembangan pada karyawan-karyawan untuk meningkatkan keahlian pada bidang pekerjaannya. Hal ini bertujuan agar karyawan yang bekerja nantinya dapat menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan target perusahaan yang telah ditentukan. Berdasarkan dari hasil pada penelitian kali ini, apabila kompetensi yang seorang karyawan miliki meningkat, maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat atau semakin membaik. Maka dari itu adanya pelatihan dan juga pengembangan memiliki tujuan agar *skill* dan kemampuan seorang karyawan dapat meningkat dalam melakukan pekerjaannya.

Saran berikutnya adalah Karyawan yang bekerja pada PT. Sumbertaman Keramik Industri Probolinggo diharapkan tetap mempertahankan tingkat kedisiplinannya. Ini bertujuan agar jalannya produksi pada perusahaan dapat tetap berjalan lancar tanpa ada kendala apapun. Dengan menurunnya tingkat kedisiplinan yang dimiliki karyawan dikhawatirkan nantinya akan mengganggu proses produksi yang berjalan. Maka dari itu tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh para karyawan hendaknya dipertahankan atau mungkin dapat



ditingkatkan agar pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan tidak terlambat. Bagi para peneliti berikutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini secara lebih lanjut lagi mengenai pengaruh kompetensi dan kedisiplinan dengan menambahkan variabel lainnya yang punya hubungan dalam meningkatkan kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahan

- Abdi, W. J., & Rasmansyah, R. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Christalenta Pratama*. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, 7(3).
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan*. E-Jurnal Manajemen, 8(1), 231-258.
- Alfianto, N., Wiraguna, A., Nugraha, P., & Endeli, T. (2018). *Ketaatan Pelaku Konstruksi Dalam Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Sebuah Proyek Hotel Di Selatan Surabaya*. Jurnal Dimensi Pratama Teknik Sipil, 7(2), 225-232.
- Arda, M. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 18(1), 45-60.
- Baharuddin, A. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar* (Doctoral Dissertation, Universitas Negeri Makassar).
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan*. In Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan (Vol. 1, No. 1, pp. 209-218).
- Esthi, R. B., & Savhira, I. (2019). *The Influence Of Work Training, Competence And Discipline Of Work On Employee Performance* In PT. Lestarindo Perkasa. Journal Of Research In Business, Economics, And Education, 1(2).
- Erwansyah, M., & Hereyanto, H. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* (Survey Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara). Jurnal Bisnis Dan Pembangunan, 7(1), 32-40.
- Faizi, M., Nasir, J. A., & Suprayitno, S. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Mediasi* (Studi Kasus Di Lingkungan Kantor Kecamatan Junrejo Kota Batu). Bisman (Bisnis Dan Manajemen): The Journal Of Business And Management, 4(2), 127-137.

- Feby, A. F., & Musadad, A. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD KARAWANG*. YUME: Journal of Management, 4(2), 208-217.
- Habiburrahman, H., & Zhavira, F. (2021). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 11(2), 109-119.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 120-135.
- Hendry, H., Angelyn, A., Harsandi, H., Hutanico, H., Jeffry, J., & Delano, C. (2020). *The Influence Of Competence, Discipline And Work Stress On Employee Performance In PT Artha Centra Bangun Perkasa Medan*. Journal Of Research In Business, Economics, And Education, 2(1), 292-303.
- Hidayat, D., Sc, E. M. S., & Selwan, J. (2018). *Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Moranthe Indonesia Gemilang*. Inovasi, 5(2), 82-100.
- Ihrom, G. A., Pardiman, P., & Rizal, M. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV Putra Nusantara Sejahtera)*. Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, 10(05).
- Isrofani, A. N., & Chaerudin, C. (2021). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kayaba Indonesia*. Yume: Journal Of Management, 4(2).
- Jannati, F. I., & Suhermin, S. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm), 9(12).
- Lestari, I., Sidabutar, L., Sirait, D. A., & Sitorus, M. (2019). *Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mutiara Mukti Farma (Bergerak Dalam Bidang Obat-Obatan)*. Jurnal Manajemen, 5(1), 21-26.
- Nisa, W. (2020). *The Contribution Of Professional Competence Through The Work Discipline And Performance To Teacher Work Productivity In Public Elementary School Of Tabunganen Subdistrict, Barito Kuala*. Journal Of K6 Education And Management, 3(2), 149-157.
- Nitayani, K. D., Tripalupi, L. E., & Haris, I. A. (2019). *Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada*

- PT. Semen Tonasa Gerokgak Jalan Pelabuhan Celukan Bawang, Bali. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 207-216.
- Nufus, F. H. (2021). *Pengaruh Disiplin Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Serta Implikasinya Terhadap Kompetensi Lulusan* (Studi Pada SMKS swasta Di Wilayah Kecamatan Karawang Barat). *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (Jpmanper)*, 6(1), 57-68.
- Nuridin, S. E., & Faka, B. (2018). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi*. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2).
- Pandaleke, D. (2016). *Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2).
- Pranata, S. P. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Ii (Persero) Sei Semayang*. *Jurnal Abdi Ilmu*, 13(2), 39-48.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Pratiwi, S. R., Suwarsi, S., & Assyofa, A. R. (2022). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, No. 1).
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (2), 666-670.
- Rachman, A. (2019). *The Influence Of Competence And Discipline Of The Crew On The Performance Of PT. Djakarta Lloyd*. *Int. J. Innov. Creat. Chang*, 8(12), 253-269.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Rusvitawati, D., Sugiati, T., & Dewi, M. S. (2019). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin*. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 7(1), 1-16.
- Saputra, I. P. A., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).

- Sekaryahya, P. F., & Kusmayadi, O. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan*. YUME: Journal of Management, 4(1).
- Siahaan, P. H., Ritonga, M. A. W., Dewita, R., Dongoran, H. P., & Surbakti, A. P. (2021). *Pengaruh Disiplin, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Polisi Di Kepolisian Resor Toba Sektor Balige*. JRMB (Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis), 6(2), 222-232.
- Silalahi, S. P. R. (2017). *Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari*. Jurnal Ilmiah Methonomi, 3(1), 10-21.
- Sinaga, D. L., Pasaribu, R. F. A., Pandiangan, R., & Simarmata, E. S. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Medan (Produksi The Botol Sosro)*. Jurnal Ilmiah Socio Secretum, 9(1), 159-167.
- Sitompul, S. N., Ali, S., & Rialmi, Z. (2021). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI*. Konferensi Riset Nasional Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, 2(1), 918-928.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2019). *Riset Manajemen SDM Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Dilengkapi Dengan Contoh Artikel Jurnal*.
- Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019). *The Effect Of Work Motivation And Discipline On Employee Productivity* At PT. Anugerah Agung In Jakarta. Jurnal Administrare, 6(2), 187-196.
- Syafrina, N. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*. Eko Dan Bisnis: Riau Economic And Business Review, 8(4), 1-12.
- Tanjung, H., & Lubis, A. H. (2021). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah*. In Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan (Vol. 2, No. 1).
- Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun*. Manajemen: Jurnal Ekonomi, 3(1), 42-55.
- Turangan, R. S. (2020). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Melonguane Kabupaten Kepulauan Talaud*. Productivity, 1(1), 53-57.
- Widjadja, Y. R., Alamsyah, D. P., Rohaeni, H., & Sukanjie, B. (2018). *Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa*

Cilayung Kecamatan Jatinangor, Sumedang. *Jurnal Abdimas BSI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(3).

Wijaya, C., Nazmi, H., Susanto, E., & Rikky, R. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kedaung Medan Industrial. Jurnal Manajemen*, 1(2), 17-26.

Yudharana, A. E. (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung. Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 15-22.

<https://tafsirweb.com/7269-surat-al-ankabut-ayat-43.html>. Diakses pada 29 Januari 2022.

<https://tafsirweb.com/37385-surat-al-ashr.html>. Diakses pada 29 Januari 2022.

<https://tafsirweb.com/12839-surat-al-insyirah-ayat-7.html>. Diakses pada 30 Januari 2022.

## Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

### Kuesioner Penelitian

Assalamualaikum Wr. Wb.

Bapak/Ibu/Saudara/i yang saya hormati, saya Thoriq Akmal Taqiyyuddin mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang sedang melakukan penelitian pada PT. Sumbertaman Keramika Industri Probolinggo. Penelitian yang saya lakukan berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan”**. Penelitian ini merupakan sebuah rancangan dalam tahap pembuatan hasil skripsi.

Saya memohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara/i agar dapat meluangkan waktu sejenak dalam mengisi angket kuesioner ini. Saya berharap kuesioner ini dapat diisi dengan leluasa dan sesuai dengan apa yang dilakukan dan rasakan. Karena dalam kuesioner ini tidak ada jawaban yang benar ataupun salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya akan menjamin kerahasiaan dari semua data yang ada. Kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini bagi saya merupakan bantuan yang tak ternilai. Atas kebaikan hati dan partisipasi dari Bapak/Ibu/Saudara/i, saya sampaikan rasa terima kasih atas kerjasamanya.

#### **Petunjuk Pengisian Kuesioner**

Beri tanda centang (√) pada salah satu dari lima kolom yang mewakili penilaian terhadap apa yang dilakukan oleh diri anda sendiri dengan jujur apa adanya, adapun keterangannya adalah sebagai berikut:

SS	S	N	TS	STS
Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

### Identitas Responden Penelitian

Nama : .....

Jenis Kelamin : (a) Laki-laki (b) Perempuan

Usia : .....

Pendidikan Terakhir : .....

Posisi : .....

Nomor Hp : .....

### Variabel: Kompetensi

No	Item Pertanyaan Kompetensi	SS	S	N	TS	STS
1	Saya memiliki pengetahuan pada bidang pekerjaan saya					
2	Tingkat pendidikan yang saya miliki mendukung pekerjaan saya					
3	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja					
4	Saya mampu memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan saya					
5	Saya memiliki keterampilan dalam menggunakan sarana dan prasarana yang tersedia					
6	Saya telah bekerja di posisi saya dalam kurun waktu yang cukup lama					
7	Saya dapat dengan mudah memahami hal yang baru dalam pekerjaan saya					
8	Saya memiliki keterampilan pada bidang pekerjaan saya					



### Variabel: Kedisiplinan

No	Item Pertanyaan Kedisiplinan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya memiliki tingkat kehadiran yang tinggi					
2	Saya tidak pernah terlambat dalam bekerja					
3	Saya selalu bertanggungjawab penuh terhadap pekerjaan yang saya lakukan					
4	Saya menjalankan semua peraturan yang ada di perusahaan					
5	Saya tidak pernah melanggar peraturan yang ada di perusahaan					

### Variabel: Kinerja

No	Item Pertanyaan Kinerja	SS	S	N	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
2	Hasil pekerjaan saya selalu memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan					
3	Pekerjaan yang saya lakukan selama ini tidak pernah mengecewakan perusahaan					
4	Saya tidak mau membuang waktu kerja untuk kepentingan pribadi					
5	Saya dapat melaksanakan rencana kerja yang telah ditentukan					
6	Hasil pekerjaan saya telah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
7	Saya teliti dalam melakukan pekerjaan					
8	Standar kualitas kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan dapat saya capai dengan optimal					

## Lampiran 2. Data Hasil Kuesioner

### HASIL DATA KUESIONER RESPONDEN

KOMPETENSI (X1)								
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total
4	3	4	4	4	3	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	5	1	4	3	5	1	26
3	3	3	4	3	3	3	4	26
3	3	4	4	3	3	4	4	28
4	3	4	2	4	3	4	2	26
3	4	5	5	3	4	5	5	34
3	3	3	4	3	3	3	4	26
2	3	4	2	2	3	4	2	22
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	4	4	4	5	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	3	4	4	4	3	30
4	3	4	2	4	3	4	2	26
3	3	3	3	3	3	3	3	24
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	4	3	3	3	4	3	26
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	2	3	4	4	2	26
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	3	4	4	4	3	4	4	30
4	4	5	2	4	4	5	2	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	2	4	4	2	1	4	4	23
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	3	4	4	5	3	32
4	4	4	3	4	4	4	3	30
2	4	4	2	2	4	4	2	24
4	3	5	3	4	3	5	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	24
2	3	3	4	2	3	3	4	24
4	4	4	3	4	4	4	3	30

4	4	4	2	4	4	4	2	28
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	2	3	3	3	2	22
3	4	4	2	3	4	4	2	26
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	4	4	4	5	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	2	3	4	4	2	26
3	3	3	3	3	3	3	3	24
2	3	3	4	2	3	3	4	24
4	4	4	3	4	4	4	3	30
4	4	4	2	4	4	4	2	28
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	4	4	3	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	5	3	4	3	5	2	29
3	3	3	4	3	3	3	4	26
3	3	4	4	3	3	4	4	28
4	3	4	2	4	3	4	2	26
3	4	5	5	3	4	5	5	34
3	3	3	4	3	3	3	4	26
2	3	4	2	2	3	4	2	22
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	4	4	4	5	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	3	4	4	4	3	30
4	3	4	2	4	3	4	2	26
3	3	3	3	3	3	3	3	24
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	4	3	3	3	4	3	26
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	2	3	4	4	2	26
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	3	4	4	4	3	4	4	30

4	4	2	4	5	4	4	2	29
4	5	5	5	5	5	5	5	39
5	4	4	4	4	4	4	4	33
4	5	5	5	5	5	5	5	39
4	4	4	4	4	3	4	4	31

<b>KEDISIPLINAN (X2)</b>					
<b>X2.1</b>	<b>X2.2</b>	<b>X2.3</b>	<b>X2.4</b>	<b>X2.5</b>	<b>Total</b>
5	4	4	4	4	21
5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	4	3	5	5	22
3	3	3	4	4	17
4	3	3	3	4	17
2	4	3	3	4	16
5	4	2	5	5	21
3	3	4	4	5	19
2	3	4	4	3	16
5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	5	22
5	4	2	4	5	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	3	4	4	4	19
2	2	4	4	4	16
3	3	3	2	3	14
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	4	3	3	4	17
4	3	3	3	3	16
2	4	5	4	4	19
5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	4	21
5	5	5	5	5	25
4	4	4	3	4	19
4	4	3	3	4	18
4	5	4	5	5	23
5	5	5	5	4	24
4	4	4	3	4	19
4	3	4	3	4	18
4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	4	19
3	4	4	4	4	19
4	4	4	5	5	22

3	4	3	4	4	18
3	3	4	4	2	16
3	4	4	4	4	19
4	4	4	3	4	19
4	4	4	4	5	21
3	3	3	3	3	15
3	4	3	4	4	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	5	22
5	4	2	4	5	20
4	3	3	3	3	16
2	4	5	4	4	19
3	4	3	4	4	18
3	3	4	4	2	16
3	4	4	4	4	19
4	4	4	3	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	3	4	4	4	20
4	3	4	4	4	19
4	3	4	4	4	19
4	3	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	3	19
5	5	4	3	3	20
4	4	3	3	3	17
2	3	2	4	3	14
3	4	4	4	2	17
4	4	3	3	4	18
5	3	4	3	4	19
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	4	23
5	4	4	4	2	19
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
3	2	4	3	4	16
5	4	4	2	4	19
4	3	3	3	3	16
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	2	4	4	4	18
5	3	4	4	3	19
2	3	3	3	3	14
4	4	2	4	5	19
5	5	5	5	5	25

4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
3	5	5	5	5	23
5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
5	3	4	3	3	18
4	4	3	3	3	17

KINERJA (Y)								
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Total
5	3	4	4	4	5	4	4	33
4	3	4	4	4	4	4	4	31
4	3	4	4	4	4	4	4	31
4	3	4	4	4	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	3	3	5	5	32
5	5	4	3	3	3	4	4	31
4	4	3	3	3	3	3	4	27
2	3	2	4	3	1	3	4	22
3	4	4	4	2	2	5	5	29
4	4	3	3	4	4	4	5	31
5	3	4	3	4	2	4	3	28
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	4	4	5	5	37
5	4	4	4	2	3	4	5	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	2	4	3	4	4	4	4	28
5	4	4	2	4	2	4	4	29
4	3	3	3	3	2	2	3	23
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	2	4	4	4	4	4	4	30
5	3	4	4	3	2	3	4	28
2	3	3	3	3	3	3	3	23
4	4	2	4	5	3	4	4	30
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	3	5	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	3	3	4	30
4	4	4	4	3	2	3	4	28
5	5	4	5	4	2	5	5	35
5	5	5	5	5	2	5	4	36
4	4	4	4	4	4	3	4	31
3	3	4	3	4	2	3	4	26
4	4	4	4	4	3	4	4	31

4	4	4	4	3	3	4	4	30
3	4	3	4	4	4	4	4	30
5	4	5	4	4	2	5	5	34
4	4	4	4	3	2	4	4	29
4	3	4	3	4	3	4	2	27
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	3	4	31
4	4	4	4	4	4	4	5	33
5	3	3	3	3	4	3	3	27
4	4	4	4	3	3	4	4	30
4	4	4	4	4	3	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	4	4	4	5	5	37
5	4	4	4	2	3	4	5	31
2	3	3	3	3	3	3	3	23
4	4	2	4	5	1	4	4	28
4	4	4	4	3	2	4	4	29
4	3	4	3	4	3	4	2	27
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	3	4	31
4	4	4	4	4	3	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	4	2	2	29
5	4	4	4	4	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	3	3	3	3	28
5	4	3	5	3	4	3	4	31
3	3	3	4	4	4	4	4	29
4	3	3	3	4	4	4	4	29
2	4	3	3	4	4	4	4	28
5	4	2	5	4	4	4	5	33
3	3	4	4	5	4	2	4	29
2	3	4	4	4	3	3	3	26
5	5	5	5	2	4	5	4	35
4	4	4	5	3	4	3	4	31
5	4	2	4	3	3	4	4	29
4	4	4	4	3	4	4	4	31
5	5	5	5	4	4	4	3	35
4	3	4	4	4	4	4	4	31
2	2	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	2	4	4	4	4	27
5	5	5	5	5	3	4	4	36
4	4	4	4	4	3	4	4	31
4	4	4	4	4	3	4	4	31
3	4	3	3	4	4	3	3	27

4	3	3	3	3	4	2	4	26
2	4	5	4	4	4	4	4	31
5	5	5	5	5	3	2	3	33
4	4	4	5	4	4	2	3	30
5	5	5	5	5	4	4	4	37
4	4	4	3	4	4	4	4	31
4	3	3	2	3	4	4	4	27
4	2	5	4	5	5	5	2	32
3	3	4	3	5	4	5	3	30
5	5	5	5	4	4	4	3	35
4	4	4	4	5	5	5	4	35



### Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Korelasi r hitung	r tabel	Keterangan
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,846	0,202	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,886	0,202	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,726	0,202	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,785	0,202	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,858	0,202	Valid
	X <sub>1.6</sub>	0,861	0,202	Valid
	X <sub>1.7</sub>	0,759	0,202	Valid
	X <sub>1.8</sub>	0,777	0,202	Valid

Kedisiplinan (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,670	0,202	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,789	0,202	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,645	0,202	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,762	0,202	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,726	0,202	Valid

Kinerja (Y)	Y <sub>1.1</sub>	0,619	0,202	Valid
	Y <sub>1.2</sub>	0,701	0,202	Valid
	Y <sub>1.3</sub>	0,682	0,202	Valid
	Y <sub>1.4</sub>	0,684	0,202	Valid
	Y <sub>1.5</sub>	0,485	0,202	Valid
	Y <sub>1.6</sub>	0,496	0,202	Valid
	Y <sub>1.7</sub>	0,618	0,202	Valid
	Y <sub>1.8</sub>	0,498	0,202	Valid

#### Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Nilai	Keterangan
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0,915	0,60	Reliabel
Kedisiplinan (X <sub>2</sub> )	0,760	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,738	0,60	Reliabel

#### Lampiran 4. Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		95
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.18603371
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.091
	<i>Positive</i>	.049
	<i>Negative</i>	-.091
<i>Test Statistic</i>		.091
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.052 <sup>c</sup>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

#### Lampiran 5. Uji Multikolinearitas

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>								
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>	9.438	1.692		5.578	.000		
	Kompetensi	.217	.066	.301	3.275	.001	.461	2.168
	Kedisiplinan	.751	.124	.555	6.043	.000	.461	2.168

a. *Dependent Variable: KINERJA*

#### Lampiran 6. Uji Heteroskedastisitas

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	-.001	.001		-.885	.379
	Kompetensi	.143	.077	.476	1.850	.067
	Kedisiplinan	-.084	.075	-.287	-1.117	.267

a. *Dependent Variable: ABS2*

## Lampiran 7. Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	9.438	1.692		5.578	.000
	Kompetensi	.217	.066	.301	3.275	.001
	Kedisiplinan	.751	.124	.555	6.043	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja*

## Lampiran 8. Analisis Koefisien Korelasi

<i>Correlations</i>				
		Kompetensi	Kedisiplinan	Kinerja
Kompetensi	<i>Pearson Correlation</i>	1	.734**	.708**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000	.000
	<i>N</i>	95	95	95
Kedisiplinan	<i>Pearson Correlation</i>	.734**	1	.775**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000		.000
	<i>N</i>	95	95	95
Kinerja	<i>Pearson Correlation</i>	.708**	.775**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	
	<i>N</i>	95	95	95

\*\**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

## Lampiran 9. Analisis Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.708 <sup>a</sup>	.501	.495	2.59753

a. *Predictors: (Constant), Kompetensi*

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.775 <sup>a</sup>	.601	.597	2.32237

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.802 <sup>a</sup>	.643	.635	2.20967

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Kompetensi

## Lampiran 10. Hasil Uji Hipotesis

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	15.074	1.660		9.083	.000
	Kompetensi	.510	.053	.708	9.659	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	10.295	1.757		5.860	.000
	Kedisiplinan	1.050	.089	.775	11.834	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

## **Lampiran 11. Biodata Peneliti**

### **BIODATA PENELITI**

Nama Lengkap : Thoriq Akmal Taqiyyuddin  
Tempat, Tanggal Lahir : Probolinggo, 06 Mei 1999  
Alamat Asal : Perumahan Sumbertaman Indah Jl. Taman Tirta  
Blok RE3 No. 18 Probolinggo  
Alamat Kos : Jl. Borobudur Agung Timur III No. 6 Malang  
Telepon/HP : 082227617567  
E-mail : [thoriqakmal1@gmail.com](mailto:thoriqakmal1@gmail.com)

#### **Pendidikan Formal**

2004-2006 : TK Kemala Bhayangkari 16 Probolinggo  
2006-2012 : SD Negeri Sukabumi 2 Probolinggo  
2012-2015 : SMP Negeri 5 Probolinggo  
2015-2015 : SMA Negeri 4 Probolinggo

#### **Pendidikan Non Formal**

2018-2019 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maliki Malang  
2020 : English Language Center (ELC) UIN Maliki Malang

#### **Pengalaman Organisasi**

2020 : Anggota Koperasi Mahasiswa Padang Bulan UIN Maliki Malang

#### **Aktivitas dan Pelatihan**

- Peserta Future Management Training Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2018.
- Peserta Kegiatan Orientasi Pengenalan Budaya Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2018.

- Peserta Seminar Nasional “*Show Your Innovation To Be Creative Preneur In Millenial Era.*” Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2018.
- Peserta Seminar Nasional dan Talk Show “*Resourcefulness*” UIN Maliki Malang Tahun 2019.
- Peserta Seminar Kewirausahaan Nasional HMI Komisariat Syariah Ekonomi Tahun 2019.
- Peserta Seminar Nasional “Peran Milenial Dalam Mengembangkan Sains dan Teknologi” Fakultas Sains dan Teknologi Tahun 2018.
- Peserta Seminar Nasional *Islamic Economic Festival* Tahun 2019.

Malang, 15 Juni 2022



Thoriq Akmal Taqiyyuddin

## Lampiran 12. Bukti Konsultasi

### BUKTI KONSULTASI

Nama : Thoriq Akmal Taqiyyuddin  
NIM/Jurusan : 18510124/Manajemen  
Pembimbing : Ikhsan Maksum, M.Sc  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumbertaman Keramik Industri Probolinggo).

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	25 November 2021	Pengajuan Outline	1.
2.	02 Desember 2021	Proposal	2.
3.	24 Februari 2022	Acc Proposal	3.
4.	13 April 2022	Seminar Proposal	4.
5.	27 April 2022	Acc Proposal	5.
6.	09 Juni 2022	Skripsi Bab I-V	6.
7.	14 Juni 2022	Revisi dan Acc Skripsi	7.
8.	15 Juni 2022	Acc Keseluruhan	8.

Malang, 15 Juni 2022



Mengetahui:  
Ketua Jurusan Manajemen

Muhammad Sulhan, SE., MM  
NIP. 197406042006041002