

# **PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOMARCO ADI PRIMA SURABAYA**

**Wahyu Riantono**

STIE MAHARDHIKA SURABAYA

e-mail: [Wahyuriantono1902@gmail.com](mailto:Wahyuriantono1902@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Dalam penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya, pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya, dan pengaruh Kompetensi dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya.

Dasar metode penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengadakan riset lapangan yaitu kegiatan penelitian dengan tujuan langsung ke obyek penelitian dengan cara kuisioner. Data primer penelitian ini, responden yaitu karyawan PT.Indomarco Adi Prima Surabaya. penelitian ini, skala pengukuran variabel-variabel penelitian menggunakan Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Hasil penelitian menunjukkan hasil perhitungan Uji Simultan bahwa nilai F hitung sebesar 130,295 dan nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai F hitung (130,295) yang lebih besar dari F tabel (3,21) dan Sig F (0.000) yang lebih kecil dari 5% (0.05) menunjukkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT. Indomarco Adi Prima Surabaya, sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi pengaruh dua variabel yang telah dikemukakan diatas secara bersama-sama.

Hal ini dapat diartikan bahwa jika Kompetensi (X1), dan Disiplin Kerja (X2) semakin baik maka Kinerja Karyawan (Y) akan semakin baik juga, sebaliknya jika Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) semakin kurang baik maka Kinerja Karyawan (Y) akan semakin kurang baik juga.

**Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja**

## **ABSTRACT**

*In this study has the aim to determine the effect of competence on the performance of employees of PT. Indomarco Adi Prima Surabaya, the effect of Work Discipline on the performance of PT. Indomarco Adi Prima Surabaya, and the influence of competence and work discipline simultaneously on the performance of employees of PT. Indomarco Adi Prima Surabaya.*

*The basic research method uses this type of quantitative research. Data collection in this study was carried out by conducting field research, namely research activities with a direct objective to the object of research by means of questionnaires. The primary data of this research, respondents are employees of PT. Indomarco Adi Prima Surabaya. In this study, the measurement scale of research variables using a Likert Scale is used to measure attitudes, opinions, and perceptions of a person or group of people about social phenomena.*

*The results of the study show the results of the Simultaneous Test calculation that the calculated F value is 130.295 and the significance value is 0.000. The calculated F value (130.295) which is greater than F table (3.21) and Sig F (0.000) which is smaller than 5% (0.05) indicates that H3 is accepted and H0 is rejected, which means that the Competency variable (X1 ) and Work Discipline (X2) have a simultaneous effect on the Employee Performance variable (Y) at PT. Indomarco Adi Prima Surabaya, so that the regression model can be used to predict the effect of the two variables that have been stated above together.*

*This can be interpreted that if Competence (X1) and Work Discipline (X2) are getting better, then Employee Performance (Y) will be better too, on the contrary if Competence (X1) and Work Discipline (X2) are getting less good then Employee Performance (Y) is getting better. ) will get less good too.*

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

## **PENDAHULUAN**

Peningkatan bisnis akhir akhir ini telah menjadi semakin dekat dengan bahaya persaingan di seluruh dunia dan kondisi keuangan yang meragukan Hal ini membuat pebisnis entertainer semakin ekstrim dalam mengembangkan kualitas barang lebih lanjut. Inovasi saat ini, permodalan yang memadai, dan bahan mentah yang berkualitas menjadi salah satu variabel pendukung latihan yang sedang berlangsung. Bagaimanapun, variabel-variabel ini tidak akan berfungsi seperti yang diharapkan tanpa bantuan SDM yang memadai. Aset yang dimiliki organisasi mungkin tidak memberikan output ideal jika tidak diimbangi oleh SDM dengan eksekusi yang mumpuni.

Pelaksanaan perwakilan adalah kegiatan yang dilakukan oleh perwakilan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Kegiatan organisasi adalah sebuah pencapaian hasil untuk mengerti tujuan dari organisasi. Eksekusi para eksekutif adalah kegiatan umum yang dilakukan untuk menggarap presentasi perusahaan, termasuk pameran setiap orang serta kelompok kerja dalam tempat bekerja. Veithzal Rivai Zainal, dkk (2014:146). SDM memiliki tugas penting bagi organisasi karena SDM sebagai pengawas kerangka kerja, sehingga kerangka kerja ini terus berjalan, tentunya dalam pengelolaannya harus fokus pada perspektif pokok contohnya kemampuan, ketepatan pada aturan, instruksi serta persiapan serta tingkat kelayakan dalam melakukan pekerjaan sehingga perwakilan yang berurusan bisa didesak mampu memberikan semua kekuatan yang diperlukan asosiasi. Penilaian ini didorong di tengah pandemi Covid 19, Pola wawasan dan bermacam-macam data mengalami keterbatasan, membuat penyelidikan ini menjadi terkotak-kotak. Saat ini, individu yang memulai dengan separuh dunia kemudian ke dunia berikutnya, termasuk individu Indonesia, sedang dilanda pandemi

Covid-19. Kondisi pernapasan serius Ekstrim Covid 2 (SARS-CoV-2) yang dapat disinggung sebagai Covid adalah infeksi lain. semacam Covid yang dikirim dari orang, dan dapat diberikan kepada siapa saja, baik itu anak-anak, orang dewasa, hingga yang lebih tua. Seperti yang diungkapkan oleh Organisasi Kesehatan Dunia Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), Covid adalah kontaminasi yang dapat menyebabkan penyakit pada hewan atau manusia, dan pertama kali ditemukan di China menjelang akhir 2019. Pada hari Rabu, 11 Maret 2020, Direktur Jenderal Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) Tedros Adhanom Ghereyesus secara otoritatif menyatakan Covid sebagai pandemi keseluruhan. Pengumuman itu muncul setelah kerusuhan dari kota Wuhan di Cina menyebar ke 114 negara. 8 negara telah melaporkan lebih dari 1.000 kasus pencemaran.

186 negara sekarang telah membuat perhentian skala publik dan 8 negara telah membuat perhentian terdekat. Ini mempengaruhi sekitar 98,5% dari populasi pengganti Dunia (UNESCO, 2020). Rencana yang dibuat oleh banyak negara, termasuk Indonesia, dengan menjatuhkan sarana pembelajaran apa pun, telah membatasi spesialis publik dan Asosiasi signifikan dari Menyajikan siklus pembelajaran yang disukai untuk siswa dan siswa yang tidak dapat menyelesaikan koneksi pembelajaran dalam organisasi instruktif (Purwanto et al. , 2020).

Pelaksanaan delegasi adalah konsekuensi dari pekerjaan dalam kualitas dan jumlah yang dicapai oleh seorang spesialis dalam menyelesaikan komitmennya sesuai dengan usaha yang diturunkan kepadanya Mangkunegara (2006: 9). Perbaiki eksekusi adalah hal utama yang dibutuhkan oleh dua agen dan afiliasi. Afiliasi memerlukan eksekusi terbaik dari buruh untuk membantu dengan memperluas hasil kerja dan berbagai manfaat diratakan. Tentu saja, delegasi memiliki

kepentingan dalam kemajuan diri dan kemajuan pekerjaan. Untuk memenuhi dua keinginan tersebut, diperlukan sistem papan presentasi yang adil (Bangun, 2012:230).

Eksekusi buruh di PT Indomarco Adi Prima Surabaya harus dimungkinkan dengan baik jika para delegasi dapat memberikan perasaan puas kepada Kabupaten mengenai organisasi, terutama sosialisasi makanan dan upah atau omset otoritatif yang stabil atau bahkan jauh dan luas. Pertunjukan penuh dari agen harus memberikan kualitas terbaik yang mampu untuk lingkungan. Bagaimanapun, ini belum mencapai hasil terbaik yang ditegaskan oleh kegagalan tanpa henti untuk memenuhi tujuan pengaturan. Eksekusi pekerja belum mencapai hasil yang khas karena agen secara konsisten menunda pekerjaan, membawa peningkatan kegiatan. Delegasi juga mengakui bahwa sebagian besar dari mereka tidak memiliki pilihan untuk menyelesaikan tujuan pekerjaan mereka. telah selesai dan ada penangguhan standar dalam kenyamanan usaha.

Kantor atau afiliasi harus memiliki delegasi yang memiliki data dan kapasitas tinggi dan berusaha untuk terhubung dengan afiliasi. Sesuai Susanto (2013: 18), kemampuan adalah segala bentuk pujian, penjelasan, dan penggambaran rencana, data, sikap, dan tindakan mendasar perwakilan untuk memiliki keputusan untuk mengisi peran secara luar biasa. Seorang agen memiliki kapasitas tinggi dengan asumsi spesialis memiliki pemahaman kerja, pendirian mencerahkan yang mempertahankan pekerjaan, memiliki otoritas, data, dan memiliki kapasitas Susanto (2013: 19) keterampilan masuk akal tentang apa buruh mencapai di tempat kerja di berbagai tingkatan dan nuansa setiap standar setiap tingkat, mengakui sifat-sifat data dan kapasitas yang diharapkan oleh individu yang melibatkan mereka untuk mencapai komitmen dan usaha mereka secara memuaskan untuk mencapai standar nilai yang terampil dalam pekerjaan dan menghasilkan eksekusi yang luar biasa (Wibowo, 2009). Kapasitas agen dapat dicapai dengan memberikan kesiapan kepada pekerja sesuai kebutuhan pertunjukan dan tujuan kekuatan mereka.

PT Indomarco Adi Prima Surabaya memiliki delegasi dengan kemampuan yang tidak saling menjunjung tinggi antara Pengalaman kerja, data dan kapasitas, sebagai siap. Ini harus dilihat dari agen tertentu yang memiliki kurang informasi dan kapasitas, kekurangan komitmen sehubungan dengan pekerjaan sehingga penangguhan musim pemenuhan pertunjukan, kekurangan Pengaturan dari Asosiasi juga merupakan faktor mengapa kapasitas buruh kurang.

Terlepas dari pengalaman, disiplin juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja agen. Seperti yang ditunjukkan oleh Sulistiyani (2003: 236) disiplin adalah semacam kelancaran perwakilan dan pelaksanaan norma dalam menunjukkan tingkat kebenaran Kelompok Kerja dalam suatu afiliasi. Seperti yang ditunjukkan oleh Singodimedjo (2009: 86), disiplin adalah sikap kapasitas individu dan ingin mematuhi dan tunduk pada norma-norma aturan yang berlaku di sekitarnya. Pekerja yang mencoba mengabaikan disiplin akan memiliki eksekusi yang rendah. PT. INDOMARCO Adi Prima Surabaya memiliki delegasi dengan tingkat disiplin yang kurang dipamerkan dibandingkan jumlah perwakilan yang tidak menyetujui aturan asosiasi yang telah dibuat, misalnya, minat waktu, prinsip pakaian, tidak memanfaatkan waktu Kerja.

Mengingat kebenaran yang didapat dari PT. INDOMARCO Adi Prima Surabaya mengenai beberapa agen yang memiliki eksekusi rendah, kemampuan yang tidak sesuai dengan pekerjaan mereka, dan disiplin kerja yang rendah, penjelasan mendasar tes ini mengambil judul: "dampak kemampuan dan disiplin kerja terhadap pelaksanaan perwakilan di PT. INDOMARCO Adi Prima Surabaya".

Mengingat dasar persoalan yang sudah digambarkan, sehingga definisi persoalan dalam penyelidikan ini adalah

1. Apakah kemampuan mempengaruhi pelaksanaan perwakilan di PT Indomarco Adi Prima Surabaya?
2. Apakah disiplin kerja mempengaruhi pelaksanaan perwakilan di PT Indomarco Adi Prima Surabaya?

3. Apakah Kemampuan dan Disiplin Kerja secara keseluruhan mempengaruhi Pelaksanaan Perwakilan di PT Indomarco Adi Prima Surabaya?

## **LANDASAN TEORI**

### **KOMPETENSI**

Menurut Stephen Robbin (2007:38) kemampuan adalah batas dan batas seorang individu dalam menyelesaikan kewajibannya. Kemampuan individu, menurut Robbin ditentukan oleh dua komponen, khususnya faktor fisik dan ilmiah.

Menurut Van Looy, Van Dierdonck, dan Gemmel (1998:212) keterampilan adalah merek dagang individu yang diidentifikasi melalui seberapa sukses presentasi individu dapat dilihat dari gaya aktivitas, perilaku, dan perspektif.

Wibowo (2007:324) menjelaskan bahwa kapabilitas adalah sebuah usaha untuk menyelesaikan atau mengerjakan suatu pekerjaan yang bergantung pada kemampuan serta informasi dan dijunjung tinggi dengan cara kerja yang dibutuhkan oleh tugas tersebut. Menurut Sudarmanto (2009:47)

Pada eksplorasi berikut, petunjuk kapabilitas yang bisa dipergunakan menilai kemampuan dari Romber (2007) adalah wawasan perwakilan, landasan instruktif, informasi, kemampuan.

1) Pengalaman kerja menjadi premis/referensi bagi seorang pekerja untuk memiliki pilihan untuk menempatkan dirinya dalam kondisi yang tepat, siap menghadapi tantangan, memiliki pilihan untuk menghadapi kesulitan dengan tugas penuh dan memiliki pilihan untuk berdiskusi dengan baik dengan berbagai pertemuan untuk menjaga dengan kemanfaatan, pelaksanaan dan menghasilkan orang-orang yang mampu di pekerjaan (Sutrisno, 2009:158).

2) Landasan instruktif adalah tindakan untuk mengerjakan dominasi hipotesis serta kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang diidentifikasi dengan latihan untuk mencapai tujuan. Pengerahan tenaga ini dilakukan untuk mewujudkan komitmen yang bermanfaat dari perwakilan dan membina SDM untuk

menghadapi segala prospek karena berubahnya ekologi (Sutrisno, 2009:62).

3) Wawasan merupakan informasi dari data individu dalam masalah tertentu (Sudarmanto 2009:53)

4) Keterampilan, cara melakukan usaha nyata yang khusus atau pekerjaan psikologis khusus (Sudarmanto 2009:53)

### **DISIPLIN KERJA**

Singodimedjo (2009:86) mengungkapkan kepatuhan ialah mentalitas kesiapan dan kemampuan seorang individu untuk mematuhi dan tunduk pada standar pedoman yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Darsono dan Siswandoko (2018:113) disiplin adalah perilaku tunduk pada pedoman dan standar yang relevan, yang tergantung pada perhatian yang tinggi terhadap kewajiban yang dimungkinkan dan dalam rangka untuk melakukan tugas, status untuk mengakui persetujuan dan komitmen untuk kehilangan untuk mencapai poin.

Disiplin adalah tindakan administrasi untuk menjalankan norma- norma yang berwibawa (Handoko 2016:213).

Menurut Hasibuan (2016:335) Kepatuhan Kerja adalah kesiapan individu untuk bekerja konsisten, giat tanpa henti, dan bekerja sesuai standar yang sesuai tanpa menyalahgunakan pedoman yang telah ditetapkan.

Sesuai Singodimedjo dalam (Sutrisno,2009:94) penanda Disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Patuhi standar waktu

Hal ini terlihat dari lamanya waktu bekerja, waktu selesai, dan waktu rehat yang sesuai jadwal sama seperti prinsip yang diberlakukan lembaga.

2) Mematuhi pedoman lembaga.

Prinsip-prinsip penting yang mengatur jadwal baju dan bertindak di tempat kerja.

3) Patuhi standar kepemimpinan di dalam organisasi

Ditunjukkan dengan cara-cara mengelola tanggung jawab yang selaras pada posisi, kewajiban dan tugas juga kiat mengidentifikasi diri terhadap kelompok perwakilan lainnya.

#### 4) Mematuhi aturan lain organisasi

Kebijakan terhadap bisa dan tidaknya dilakukan pekerja pada kelembagaan.

### **KINERJA KARYAWAN**

Mangkunegara (2009: 67) melihat eksekusi sebagai hasil dari perwakilan dengan kadar dan angka yang dicapai oleh delegasi dalam memainkan komitmennya sesuai kewajiban yang dialokasikan kepadanya.

Hasibuan (2006: 34) eksekusi adalah tugas yang diselesaikan oleh individu dalam memainkan usaha yang diturunkan padanya bergantung pada kapasitas, keahlian dan kenyamanan juga durasi.

Seperti yang diungkapkan oleh prawirosentono (2005:26) eksekusi adalah konsekuensi dari pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh individu atau pertemuan dalam suatu hubungan, sesuai bakat khusus mereka, dengan harapan untuk mendapat hasil afiliasi yang berkepentingan dengan sah, jangan mengabaikan hukum dan moral dan etika yang sesuai.

Armstrong & Baron (dalam Wibowo, 2011:2) mengemukakan pemikiran eksekusi, secara eksplisit hasil pekerjaan yang memiliki hubungan yang nyaman dengan motivasi mendasar di balik afiliasi, dedikasi pembelanja, dan menambah ekonomi.

Sesuai Kasmir (2016:208) ada beberapa petunjuk dalam eksekusi, khususnya:

#### 1) Kualitas

Estimasi pelaksanaan harus dimungkinkan dengan melihat sifat pekerjaan yang disampaikan oleh perwakilan melalui siklus tertentu sesuai norma kegiatan, ketepatan jam, dan sesuai.

#### 2) Kuantitas

Guna melihat pameran harus dimungkinkan dengan melihat jumlah (jumlah) yang dibuat

oleh seseorang. Pekerjaan berfokus pada apa yang telah ditetapkan dan diselesaikan secara efektif oleh perwakilan, seperti halnya volume pekerjaan yang sesuai dengan asumsi bos.

#### 3) Waktu

Idealisme adalah tempat di mana tindakan terselesaikan dalam batasan yang telah sebelumnya dibuat. Kemampuan untuk mengikuti pedoman hierarkis dengan perjalanan tepat waktu dan keluar dari pekerjaan dan partisipasi.

#### 4) Kerja sama

Perwakilan dapat berfungsi dengan baik dengan rekan kerja, memiliki perspektif yang menggembirakan terhadap setiap kolaborasi, dan akan membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, untuk mencapai hasil terbaik.

### **PENELITIAN TERDAHULU**

1) Muhammad Riyanda (Universitas Negeri Yogyakarta) Tes ini dikoordinasikan oleh (Muhammad Riyanda) pada tahun 2017 berjudul "dampak kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di kantor Perizinan Yogyakarta". Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 125 Orang

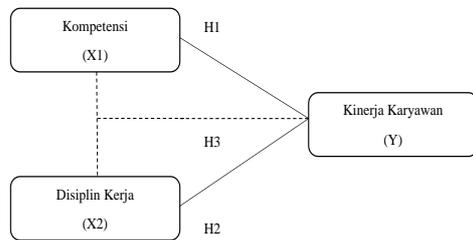
2) Ammara Khairani Lubis (Universitas Islam Negeri Sumatera Utara) Tes yang dikoordinasi oleh Anmara Khairani Lubis tahun 2019 berjudul "dampak Kompetensi, disiplin dan tempat bekerja pada eksekusi pekerja di kantor korespondensi dan Informasi Kota Medan". Terdapat 56 sampel dan menggunakan SPSS sebagai aplikasi pengolahan data

3) Ella Rahayu (Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)

Investigasi yang dilakukan oleh Ella Rahayu pada tahun 2020 berjudul "dampak keterampilan dan kepatuhan pada pelaksanaan perwakilan di PT.Telkom Indonesia Witel (Medan)". Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan analisis data yang di gunakan uji validitas, uji reabilitas, uji t, uji f, analisis regresi berganda.

## KERANGKA KONSEPTUAL

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



## HIPOTESIS PENELITIAN

Mengingat premis hipotetis dan sistem spekulasi di atas, teori yang diajukan pada pemeriksaan ini:

- 1) H1 : Terdapat dampak yang positif dan besar skill pada eksekusi representatif di PT Indomarco Adi Prima Surabaya
- 2) H2 : Terdapat dampak yang positif dan besar kepatuhan pada pelaksanaan perwakilan di PT Indomarco Adi Prima Surabaya
- 3) H3 : Ada pengaruh simultan skill dan kepatuhan pada eksekusi representatif di PT.Indomarco Adi Prima Surabaya

## METODE PENELITIAN

Pemeriksaan adalah siklus menangani masalah dengan mengadopsi strategi dengan teknik logis untuk menangani masalah yang ada secara efisien. Konsekuensi dari eksplorasi yang dilakukan kemudian adalah hipotesis baru yang diidentifikasi dengan masalah yang sedang dipertimbangkan atau berakhir dari praduga yang telah dibuat sebelumnya.

Jenis pemeriksaan ini adalah eksplorasi kuantitatif. Eksplorasi kuantitatif adalah interaksi mendapatkan data yang memerlukan data yang berguna sebagai Teknik mengupas informasi apa yang hendak diteliti (Kasiram (2008: 149) dalam bukunya *Qualitative and Quantitative Research Methodology*).

## POPULASI DAN SAMPEL

Populasi atau alam semesta merupakan jumlah absolut unit ataupun orang dimana kualitasnya

harus diperiksa. Terlebih lagi, satuan-satuan ini disebut satuan penyelidikan, dan dapat berupa perorangan, badan, benda, dsb. (Djawranto, 1994:420).

Mengenai penduduk disini adalah perwakilan yang bekerja di PT. Indomarco Adi Prima Surabaya memiliki 46 pekerja. Kepastian penduduk semacam ini tergantung pada penjelasan bahwa orang-orang yang akan diadili adalah wakil-wakil yang bekerja di PT. Indomarco Adi Prima Surabaya

## Sampel

Teladan atau ujian itu penting bagi masyarakat yang sifat-sifatnya harus direnungkan (Djarwanto, 1994:43). Contohnya layak, dimana ujung-ujungnya mampu diterapkan kepada rakyat, merupakan contoh yang sifatnya agen ataupun mampu menjelaskan atribut-atribut rakyat. Pemeriksaan ini menggunakan pemeriksaan basah, seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017:85) Pengujian jenuh adalah suatu prosedur pemeriksaan ketika semua individu dari populasi digunakan sebagai pengujian.

## SUMBER PENGUMPULAN DATA

Prosedur mengumpulkan data pada eksplorasi ini adalah pengumpulan informasi dan pertemuan, seperti yang ditunjukkan oleh Sugiyono (2017: 142). Ikhtisar adalah strategi bermacam-macam data yang dilakukan dengan menyebarkan banyak pertanyaan atau pertanyaan yang siap untuk dijawab. Para peneliti menyebarkan garis besar penyelidikan kepada agen di PT. INDOMARCO Adi Prima Surabaya sebagai responden dalam ulasan ini.

Perbandingan tindakan yang dipergunakan oleh pembuat untuk menentukan reaksi terhadap skor penerima survey dipergunakan Perbandingan Likert. Seperti Sugiono (2017: 93) Perbandingan Likert dipergunakan untuk menilai sudut pandang, perasaan, dan perspektif pada individu atau pertemuan tentang pesona persekutuan.

Menggunakan perbandingan likert, faktor penilaian yang hendak dinilai dan diubah menjadi penanda digunakan untuk proses dasar mengintegrasikan masalah instrumen yang berupa klarifikasi atau persoalan. Reaksi

terhadap komponen apa pun yang menggunakan Perbandingan Likert memiliki tingkat yang sangat berbeda hingga sangat disayangkan. Ukuran timbangan yang digunakan ada 5 timbangan, khususnya :

Tabel 3.2 Skala Likert

Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Skor habis-habisan yang diperoleh setiap orang dalam skala ini menunjukkan tinggi rendahnya derajat Keahlian, Kepatuhan dan Pelaksanaan Perwakilan. Jika poin yang diperoleh besar menunjukkan besar juga tingkat variabel, untuk situasi ini akan menunjukkan tingkat yang rendah jika skor yang didapat kecil.

Sesuai Sugiyono (2017: 137) meminta perhatian, bertanya digunakan karena kebutuhan mungkin timbul untuk memimpin laporan penting untuk melacak masalah untuk dianalisis, dan menerima pengujian perlu mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam. Dalam tes ini, gathering akan diserahkan kepada salah satu delegasi PT. INDOMARCO Adi Prima untuk mendapatkan data yang lebih jelas.

Setelah dilakukan pengumpulan data, maka data kemudian dianalisis dengan menggunakan beberapa uji. Dalam penelitian ini, dilakukan beberapa uji diantaranya :

1. Uji Instrumen: Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.
2. Uji Asumsi Klasik: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heterokedastisitas.
3. Uji Analisis Regresi linier berganda
4. Uji Hipotesis: Uji t, Uji f, Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi

## HASIL PENELITIAN

### UJI VALIDITAS

Tabel 4.5 Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Correted item pertanyaan total correlation	R tabel	Keterangan
Kompetensi	X1.1	0,831	0,291	Valid
	X1.2	0,616	0,291	Valid
	X1.3	0,606	0,291	Valid
	X1.4	0,813	0,291	Valid
	X1.5	0,849	0,291	Valid
	X1.6	0,834	0,291	Valid

Tabel 4.6 Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Correted item pertanyaan total correlation	R tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	X2.1	0,788	0,291	Valid
	X2.2	0,870	0,291	Valid
	X2.3	0,899	0,291	Valid
	X2.4	0,807	0,291	Valid
	X2.5	0,716	0,291	Valid
	X2.6	0,870	0,291	Valid

Tabel Uji Validitas 4.7

Variabel	Item Pertanyaan	Correted item pertanyaan total correlation	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y.1	0,903	0,291	Valid
	Y.2	0,947	0,291	Valid
	Y.3	0,895	0,291	Valid
	Y.4	0,882	0,291	Valid
	Y.5	0,852	0,291	Valid
	Y.6	0,923	0,291	Valid

Dari ketiga table cenderung terlihat bahwa setiap pertanyaan dari ketiga variable menunjukkan r hitung lebih besar dari rtabel dan bertanda positif. Oleh karena itu hal hal penyelidikan dinyatakan substansial.

### UJI RELIABILITAS

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas

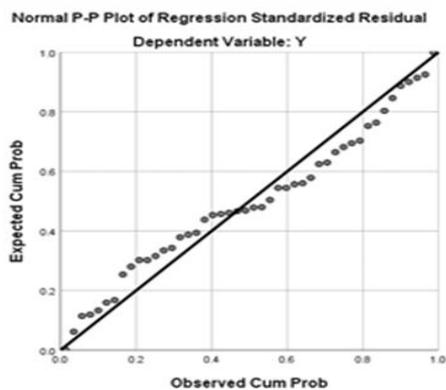
Variabel	Reliabilitas Koefisien	Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	6 Item Pertanyaan	0,833	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	6 Item Pertanyaan	0,907	Reliabel
Kinerja (Y)	6 Item Pertanyaan	0,952	Reliabel

Dari tabel di atas cenderung terlihat bahwa setiap faktor memiliki Cronbach Alpha > 0.60. Faktor Kemampuan, Kepatuhan, dan Eksekusi bisa dinyatakan solid.

### UJI ASUMSI KLASIK

### UJI NORMALITAS

**Gambar 4.2 Normalitas Probability Plot**



Model regresi dianggap normal jika data meluas di sekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model tsb disimpulkan masuk asumsi normalitas

**UJI MULTIKOLINIERITAS**

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

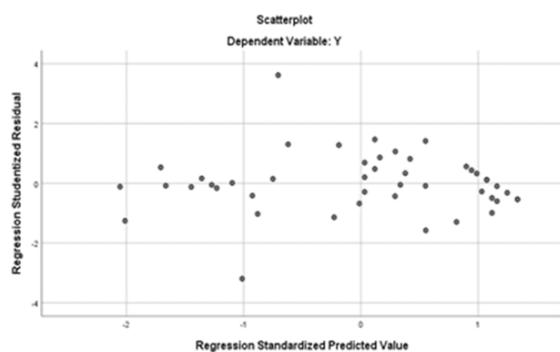
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.330	1.646		- .808	.424		
	Kompetensi	.434	.137	.366	3.160	.003	.245	4.076
	Disiplin Kerja	.646	.127	.590	5.096	.000	.245	4.076

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil tes multi-kolinearitas yang dipimpin, diketahui bahwa nilai selisih faktor ekspansi (VIF) untuk kedua faktor, yaitu 4,076 < 10, menyiratkan bahwa untuk dua faktor bebas, Kompetensi dan Disiplin Kerja, tidak ada multikolinieritas pada model relaps.

**UJI HETEROSKEDASTISITAS**

**Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Dari hasil grafik di atas terlihat patron yang jelas yaitu titik-titik menyebar di atas dan di bawah

angka 0 sumbu Y, menandakan tidak terjadi heterokedastisitas.

**UJI REGRESI LINIER BERGANDA**

Tabel 4.13 Coefficient

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-1.330	1.646		- .808	.424
	Kompetensi	.434	.137	.366	3.160	.003
	Disiplin Kerja	.646	.127	.590	5.096	.000

Dari tabel 4.13 cenderung terlihat bahwa hasil pemeriksaan kekambuhan didapatkan koefisien untuk variabel Kompetensi sebesar 0,434, untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,646 dengan konsistensi -1,330 sehingga model kondisi yang didapat adalah sebagai berikut:

$$Y = -1.330 + 0,434X_1 + 0,646X_2$$

Nilai dari tabel dapat dijabarkan menjadi :

1. Nilai tetap pada - 1330 menyiratkan kalau penyebab Kemampuan (X1) dibandingkan dengan bernilai 0, maka pada saat itu variabel Pelaksanaan Perwakilan (Y) bernilai negatif sebesar - 1,330. Nilai koefisien relaps penyebab Kemampuan (X1) senilai 0,434, berarti dengan asumsi Penyebab Kemampuan (X1) naik nilai sebesar 1, Pelaksanaan Perwakilan (Y) akan meningkat senilai 0,434, koefisiennya positif, berimplikasi bahwa ada hubungan diantara Penyebab Kemampuan (X1) dengan Pelaksanaan Perwakilan (Y), semakin tinggi perluasan evaluasi Kemampuan (X1) maka Pelaksanaan Perwakilanpun (Y) mengalami kenaikan.

2. Nilai tetap pada - 1330 menyiratkan kalau penyebab Kepatuhan (X2) dibandingkan dengan bernilai 0, maka pada saat itu variabel Pelaksanaan Perwakilan (Y) bernilai negatif sebesar - 1,330. Nilai koefisien relaps penyebab Kepatuhan (X2) senilai 0,646, berarti dengan asumsi Penyebab Kepatuhan (X2) naik nilai sebesar 1, Pelaksanaan Perwakilan (Y) akan meningkat senilai 0,646, koefisiennya positif, berimplikasi bahwa ada hubungan diantara Penyebab Kepatuhan (X2) dengan Pelaksanaan Perwakilan (Y), semakin tinggi perluasan

evaluasi Kepatuhan (X2) maka Pelaksanaan Perwakilanpun (Y) mengalami kenaikan.

## HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

**Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.926 <sup>a</sup>	.858	.852	2.06558

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Hasil menunjukkan bahwa faktor bebas dapat memperjelas variabel terikat sebesar 85,8%, sedangkan sisanya 14,2% dijelaskan oleh berbagai faktor yang dikeluarkan dari model ini. (tidak dieksplorasi).

## UJI T

**Tabel 4.15 Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.330	1.646		-.808	.424
	Kompetensi	.434	.137	.366	3.160	.003
	Disiplin Kerja	.646	.127	.590	5.096	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.

Dilihat dari bilangan ttabel dengan susunan = 0,05 dan dk = (nk) atau (46-3) = 43 maka nilai ttabelnya adalah 2,016. Berdasarkan Tabel 4.15 diatas, cenderung terlihat dampak setiap penyebab dijelaskan dibawah:

- 1) Penyebab Kemampuan pada Pelaksanaan Perwakilan PT.Indomarco Adi Prima Surabaya

Dari tabel koefisien nilai thitung = 3,160 yang berarti thitung > ttabel (3,160 > 2,016) dengan arti 0,003 lebih kecil dari 0,05, Hipotesa 0 tidak diakui dan Hipotesa a diakui, yang demikian terlihat dampak positif kritis diantara Kemampuan pada Pelaksanaan Perwakilan. Ini menyiratkan bahwa teori 1 ditunjukkan.

- 2) Penyebab Kepatuhan pada Pelaksanaan Perwakilan PT.Indomarco Adi Prima Surabaya

Terlihat tabel koefisien nilai thitung = 5,096 menunjukkan bahwa thitung > ttabel (5,096 > 2,016) dengan arti 0,000 lebih kecil dari 0,05, Hipotesa 0 tidak diakui dan Hipotesa a diakui, yang demikian terlihat dampak positif kritis diantara Kepatuhan pada Pelaksanaan Perwakilan. Ini menyiratkan bahwa teori 2 ditunjukkan.

## UJI F

**Tabel 4.16 ANOVA**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1111.840	2	555.920	130.295	.000 <sup>a</sup>
	Residual	183.465	43	4.267		
	Total	1295.304	45			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.

Dilihat dari bilangan ftable dengan susunan df1 = k-1 = 2 dan df2 = nk = 43 maka nilai ftable adalah 3,21. Dilihat Tabel 4.14, cenderung terlihat dampak Penyebab Kemampuan dan Kepatuhan secara bersamaan sebagai berikut:

Uji sinkron ditunjukkan oleh hasil perhitungan uji F yang menunjukkan nilai 130,295 > 3,21 F Tabel. Dari sini terlihat secara bersamaan Penyebab Kemampuan dan Kepatuhan berdampak pada pelaksanaan perwakilan. Oleh karena itu, dapat diduga Hipotesa 0 yang mengatakan "Tidak terdapat dampak kritis sekaligus diantara Penyebab Kemampuan dan Kepatuhan berdampak signifikan pada Pelaksanaan Perwakilan di PT.Indomarco Adi Prima Surabaya" tidak diakui. Sebaliknya Hipotesa a yang mengatakan "Terdapat dampak sangat besar sedangkan diantara Penyebab Kemampuan dan Kepatuhan berdampak signifikan pada Pelaksanaan Perwakilan di PT.Indomarco Adi Prima Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesa 3 terbukti.

## PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil tes coba yang tidak lengkap mengenai dampak kemampuan terhadap eksekusi representatif menunjukkan angka t-tally senilai 3,160 melebihi dibandingkan ttabel 2016 dan p-esteem (signifikan) senilai 0,03 dimana lebih rendah alpha lima persen. Hasil cenderung disimpulkan H0

diberhentikan dan H1 diakui bahwa kemampuan memengaruhi pada pelaksanaan perwakilan di PT.Indomarco Adi Prima Surabaya. Nilai Beta pada koefisien unstandardized dari penyebab Kemampuan menunjukkan berbagai 0,434, memiliki maksud koefisien Kemampuan pada Pelaksanaan Perwakilan adalah 43,4%.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil tes coba yang tidak lengkap mengenai dampak kepatuhan terhadap eksekusi representatif menunjukkan angka t-tally senilai 5,096 melebihi dibandingkan ttabel 2016 dan p-esteem (signifikan) senilai 0,00 dimana lebih rendah alpha lima persen. Hasil cenderung disimpulkan H0 diberhentikan dan H2 diakui bahwa kepatuhan memengaruhi pada pelaksanaan perwakilan di PT.Indomarco Adi Prima Surabaya.

Nilai Beta pada koefisien unstandardized dari penyebab Kepatuhan menunjukkan berbagai 0,646, memiliki maksud koefisiensi Kepatuhan pada Pelaksanaan Perwakilan adalah 64,6%.

## 3. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan

Meninjau perolehan perhitungan tes secara bersama didapat angka F yang ditentukan adalah 130,295 dan nilai kepentingannya adalah 0,000. Nilai F yang ditentukan (130,295) yang lebih menonjol daripada F tabel (3,21) serta Signifikansi F (0,000) < lima persen (0,05) menjelaskan Hipotesa 3 diakui dan Hipotesa 0 tidak diakui, itu menjadikan penyebab Kemampuan ( X1 ) dan Kepatuhan (X2) dengan Bersama sama berdampak pada Pelaksanaan Perwakilan (Y) di PT.Indomarco Adi Prima Surabaya, sehingga model relaps dapat dimanfaatkan untuk mengantisipasi dampak 2 penyebab yang dijabarkan secara bersama-sama.

## KESIMPULAN

Mengingat konsekuensi eksplorasi dampak Kemampuan dan Kepatuhan pada pelaksanaan perwakilan di PT.Indomarco Adi Prima Surabaya:

(1) Hasil kekambuhan diperoleh kondisi  $Y = - 1,330 + 0,434X1 + 0,646X2$  yang berarti pelaksanaan pekerja dipengaruhi oleh Kompetensi dan Disiplin Kerja. Hasil pemeriksaan kekambuhan juga mendapat koefisiensi angka jaminan (R<sup>2</sup>) Square senilai 0,858 ataupun 85,8% (jaminan koefisiensi). Oleh karena itu, cenderung beralasan bahwa variabel otonom dapat memperjelas variabel terikat sebesar 85,8% dan 14,2% dijelaskan oleh berbagai faktor yang dikeluarkan dari eksplorasi (tidak dipertimbangkan).

(2) Kemampuan berdampak (+) pada pelaksanaan perwakilan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya. Berdasarkan dari perolehan nilai tes-t yang dicapai thitung X1 senilai 3,160 diakui terhadap angka kepentingan 5%.

(3) Kepatuhan berdampak (+) pada pelaksanaan perwakilan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya. Berdasarkan dari perolehan nilai tes-t yang dicapai thitung X2 senilai 5,096 diakui terhadap angka kepentingan 5%.

(4) Kemampuan dan Kepatuhan dengan Bersama-sama Memengaruhi Pelaksanaan Perwakilan. Berdasarkan dari perolehan nilai tes F yang menunjuk 130.295 serta angka kemungkinan 0,000 di bawah Alpha lima persen.

## SARAN

1) Kemampuan telah jelas berdampak positif terhadap pelaksanaan pekerja, maka kelembagaan harus secara konsisten terus mengembangkan kemampuan representatif, salah satunya dengan memberikan persiapan biasa kepada pekerja.

2) Kepatuhan jelas berdampak positif terhadap pelaksanaan pekerja. Kelembagaan juga harus lebih mengembangkan kepatuhan pekerja dengan memberikan pengawasan yang lebih berturut-turut dan terus menegakkan pedoman

3) Eksplorasi lebih lanjut dapat menumbuhkan ujian ujian, menyelidiki dampak dari berbagai penyebab pada eksekusi perwakilan di PT. Indomarco Adi Prima Surabaya menyukai Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, 2015, Pengantar manajemen, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Bangun, Wilson, 2012, Manajemen Sumberdaya Manusia, Erlangga, Jakarta
- Darsono dan Tjatjuk, Siswandoko, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia abad 21, Nusantara Consulting, Jakarta
- Djarwanto, 1994, Pokok-pokok Metode Riset dan Bimbingan Teknis Penulisan Skripsi, Liberty, Yogyakarta
- Ghozali, Imam, 2013, Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Badan peneliti UNDIP, Semarang
- Handoko, T. Hani, 2016, Manajemen, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu SP, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2011, "Kompetens Komunikasi Plus : Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang dinamis", Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Irham, Fahmi, 2016, Pengantar Manajemen Keuangan, Alfabeta, Bandung
- Kasiram, Mohammad, 2008, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, UIN Malang Press, Malang
- Kasmir, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), PT. Rajagrafindo Persada, Depok
- Mangkunegara, Anwar, Prabu, 2006, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Refika Aditama, Jakarta
- Noor, Juliansyah, 2016, Metode Penelitian, Kencana Prenada Media, Jakarta
- Prawirosentono, Suyadi, 2005, Manajemen Operasi Edisi Ke-4 Cetakan ke-2, Bumi Aksara, Jakarta
- Purwanto, Agus, 2020, Study Explorative Dampak Pandemic Covid-19 Terhadap Proses Pembelajaran Online di Sekolah Dasar, Jurnal of Education, Psychology and Counseling, vol 2, hal 1-2
- Rivai, Veithzal, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, Stephen P, 2007, Perilaku Organisasi Jilid 1&2, Gramedia, Jakarta
- Sedarmayanti, 2007, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju, Bandung
- Siagian, P. Sondang, 2011, Peranan staff dalam manajemen, Gunung Agung, Jakarta
- Simamora, Henry, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta
- Sudarmanto, 2009, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Sugiyono, 2017, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, CV. Alfabeta, Bandung
- Sulistiyani, Ambar T, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Sutrisno, Edi, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- \_\_\_\_\_, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-8, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Wibowo, 2009, Manajemen Kinerja, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta