

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS
PUDUARTA INSANI TEMBUNG
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH:

**SHAMITA KHAIRIYAH
218320071**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 16/5/25

Access From (repository.uma.ac.id)16/5/25

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. BPRS PUDUARTA INSANI TEMBUNG
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area

Oleh:

**SHAMITA KHAIRIYAH
218320071**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 16/5/25

Access From (repository.uma.ac.id)16/5/25

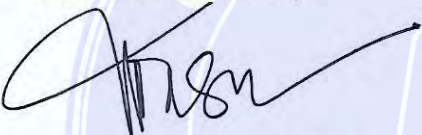
HALAMAN PENGESAHAN

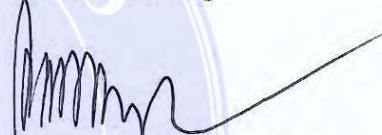
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap
Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BPRS
Puduarda Insani Tembung Sumatera Utara
Nama : Shamita Khairiyah
NPM : 218320071
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Disetujui Oleh:
Komisi Pembimbing:

Komisi Pembimbing

Pembanding


(Dr. Nur Aisyah, S.E., M.M.)
Pembimbing


(Dr. Ir. Tohap Parulian, M.Si.)
Pembanding

Mengetahui:


(Ahmad Rafiki, BBA, MMgt, Ph.D, CIMA)
Dekan


(Fitriani Tobing, SE, M.Si)
Ketua Program Studi

Tanggal Lulus : 6 Maret 2025

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung Sumatera Utara” yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 6 Maret 2025



Shamita Khairiyah

218320071

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Shamita khairiyah
NPM : 218320071
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung Sumatera Utara". beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*Database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan : 6 Maret 2025



Yang menyatakan

(Shamita Khairiyah)

RIWAYAT HIDUP

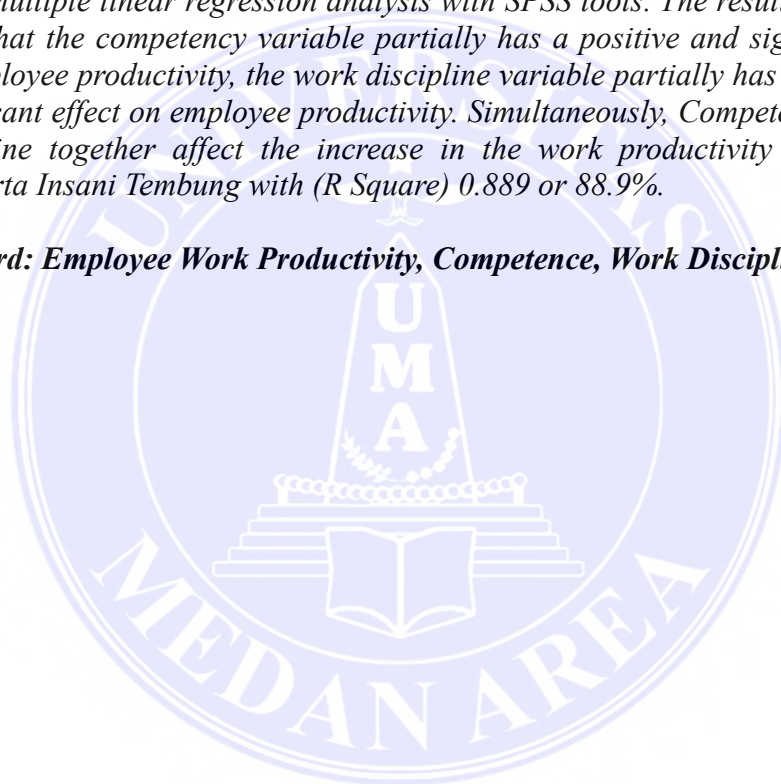


Nama	SHAMITA KHAIRIYAH
NPM	218320071
Tempat, Tanggal Lahir	MEDAN, 29 MEI 2003
Nama Orang Tua :	
Ayah	BAMBANG SURYANTO
Ibu	LASTIARMA GAJAH
Riwayat Pendidikan :	
SMP	SMP NEGERI 1 PAKKAT
SMA/SMK	SMK NEGERI 1 PAKKAT
Riwayat Studi Di UMA	-
Pengalaman Kerja	-
NO. HP/WA	081216612501
Email	khairiyahshamita12@gmail.com

ABSTRACT

A company is an organization that carries out business activities in the form of goods and services, where this organization develops with the profits obtained. Increasing labor productivity can be an indicator of the quality of human resources in achieving company goals. This study aims to see how much the influence of competence (X1) and work discipline (X2) on employee work productivity (Y1) at PT. BPRS Puduarta Insani Tembung North Sumatra. This study uses a quantitative approach. The population in this study is BPRS Puduarta Insani Tembung employees totaling 97 employees. A sample of the entire population. This research data was obtained from a questionnaire and analyzed using multiple linear regression analysis with SPSS tools. The results of this study show that the competency variable partially has a positive and significant effect on employee productivity, the work discipline variable partially has a positive and significant effect on employee productivity. Simultaneously, Competence and work discipline together affect the increase in the work productivity of PT. BPRS Puduarta Insani Tembung with (R Square) 0.889 or 88.9%.

Keyword: *Employee Work Productivity, Competence, Work Discipline*



ABSTRAK

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang menjalankan kegiatan bisnis baik berupa barang maupun jasa, yang dimana organisasi ini berkembang dengan keuntungan yang diperoleh. Peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat menjadi indikator kualitas sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh pengaruh kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BPRS Puduarta Insani Tembung Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPRS Puduarta Insani Tembung berjumlah 97 orang karyawan. Sampel penelitian seluruh populasi. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara simultan Kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. BPRS Puduarta Insani Tembung dengan (*R Square*) 0,889 atau 88,9%.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja Karyawan, Kompetensi, Disiplin Kerja

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Penulis memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT. Tuhan semesta alam, yang menguasai segala kekuasaan dan Maha Mengetahui. Allah SWT. yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, memberikan kekuasaan dan ilmu kepada siapa saja yang dikehendaki-Nya. Berkat kemauannya penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.

Penelitian bertajuk “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung Sumatera Utara” disusun untuk mencapai tugas akhir Program Penelitian Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area (UMA) Medan.

Penyusunan penelitian ini tidak akan mungkin terwujud tanpa bimbingan, dukungan, dan dorongan yang signifikan dari berbagai pemangku kepentingan. Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya Bapak Bambang Suryanto dan Ibu Lastiarma Gajah yang selalu mendoakan untuk kebaikan anak – anaknya, selalu memberikan kasih sayang, cinta, dukungan, dan motivasi. Menjadi suatu kebanggaan memiliki orang tua yang mendukung anaknya mencapai cita-cita. Terimakasih Bapak dan Ibu telah membuktikan kepada dunia bahwa anakmu ini bisa menjadi sarjana.

Penulis ingin menggunakan kesempatan ini untuk menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar – besarnya juga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA (Horns), MMgt, Ph. D, CIMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Sari Nuzullina Rahmadhani, SE, Ak, M.Acc selaku Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian Kepada Masyarakat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Fitriani Tobing, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Ibu Muthya Rahmi Darmansyah, S.E, M.Sc., Ketua Bidang Pembelajaran dan Sistem Informasi Akademik Universitas Medan Area.
6. Ibu Dr. Nur Aisyah, S.E, M.M, Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, motivasi masukan dan selalu meluangkan waktu disela kesibukan serta telah berkenan berbagi ilmu selama proses penulisan skripsi ini. Penulis bersyukur mendapatkan sosok pembimbing yang baik dalam pendampingan proses menyelesaikan skripsi ini. semoga Allah senantiasa memberkahi Ibu dengan kesehatan, kebahagiaan, keberkahan dan umur panjang.
7. Bapak Ir. Tohap Parulian Sihombing, M.Si, Selaku Dosen pembimbing yang telah bersedia untuk memberikan arahan terhadap skripsi penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

8. Ibu Yuni Syahputri, S.E, M.Si, Selaku Dosen Sekretaris yang telah bersedia untuk memberikan arahan terhadap skripsi penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
9. Rekan-Rekan Mahasiswa/i Manajemen A1 angkatan 2021. Terima kasih atas kenangan dan pengalaman nya.
10. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Ananda Yuda Pratama, Telah berkontribusi banyak dalam menyelesaikan skripsi ini, memberikan dukungan baik tenaga, waktu maupun materil. Terimakasih telah menjadi bagian hidup penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Terakhir, teruntuk diri saya sendiri. Terima kasih kepada Shamita Khairiyah yang sudah kuat melewati segala lika-liku yang terjadi. Saya bangga pada diri saya sendiri, mari bekerjasama untuk lebih berkembang lagi menjadi pribadi yang lebih baik dari hari ke hari.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyajikan skripsi ini sudah berupaya untuk menuliskan dengan baik, akan tetapi "tidak ada gading yang tidak retak", maka dengan kerendahan hati penulis sangat menerima kritik dan saran yang membangun untuk penyempurnaan penulisan dikemudian hari. Semoga skripsi yang dituliskan penulis dapat bermanfaat. Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih dan salam sejahtera untuk kita semua

Medan, 6 Maret 2025

Shamita Khairiyah

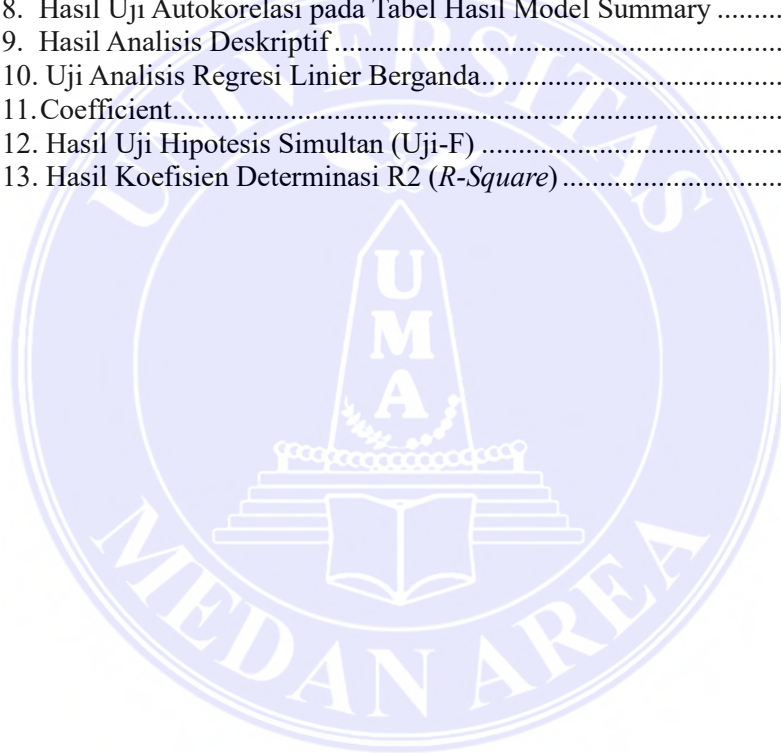
DAFTAR ISI

<i>ABSTRACT</i>	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	6
1.4 Tujuan penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Produktivitas Kerja	8
2.1.1 Pengertian Produktivitas.....	8
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja	10
2.1.3 Indikator produktivitas kerja	13
2.1.4 Manfaat pengukuran produktivitas	15
2.1.5 Upaya peningkatan produktivitas	16
2.2 Kompetensi	17
2.2.1 Pengertian Kompetensi.....	17
2.2.2 Karakteristik Kompetensi	18
2.2.3 Tipe Kompetensi.....	19
2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	21
2.2.5 Indikator Kompetensi	23
2.3 Disiplin Kerja.....	24
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	24
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	26
2.3.4 Jenis-Jenis Disiplin Kerja	27
2.3.5 Indikator Disiplin Kerja.....	28
2.4 Penelitian Terdahulu	29
2.5 Kerangka Konseptual.....	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	37
3.1. Metode Penelitian	37
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.3 Defenisi Operasional Variabel	38
3.4 Populasi dan Sampel.....	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.6 Instrumen Penelitian	41
3.6.1 Uji Persyaratan Analisis Data	43
3.6.2. Uji Asumsi Klasik.....	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Profil PT. BPRS Paduarta Insani	53
4.1.1 Visi dan Misi PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.....	54
4.1.2 Stuktur Organisasi dan Deskripsi Tugas PT. BPRS Puduarta Insani	54

4.2	Karakteristik Karyawan PT. BPRS Puduarta Insani Tembung Sumatera Utara	55
4.3	Deskripsi Variabel.....	56
4.3.1	Kompetensi (X1)	57
4.3.2	Disiplin Kerja (X2).....	59
4.3.3	Peningkatan Produktivitas Kerja (Y).....	61
4.4	Uji Asumsi Klasik.....	64
4.4.1	Uji Normalitas	64
4.4.2	Uji Linieritas.....	65
4.4.3	Uji Multikolinearitas	66
4.4.4	Uji Autokorelasi	67
4.4.5	Uji Heteroskedastisitas	68
4.5	Analisis Data.....	69
4.5.1	Analisis Deskriptif Statistik	69
4.5.2	Analisis Regresi Linier Berganda.....	70
4.6	Uji Hipotesis	71
4.6.1	Uji Parsial (Uji-t).....	71
4.6.2	Uji Hipotesis Simultan (Uji F).....	72
4.8	Pembahasan	74
4.8.1	Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja	74
4.8.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	75
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	78
5.1	Kesimpulan	78
5.2	Saran.....	78
	DAFTAR PUSTAKA.....	81
	LAMPIRAN	84

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	37
Tabel 4.1.	Distribusi Frekuensi Karakteristik Karyawan PT. BPRS Puduarta Insani Tembung Sumatera Utara.....	56
Tabel 4.2.	Deskripsi Variabel Kompetensi (X1)	57
Tabel 4.3.	Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X2)	59
Tabel 4.4.	Deskripsi Variabel Peningkatan Produktivitas Kerja (Y)	62
Tabel 4.5.	Uji Normalitas pada Tabel Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	64
Tabel 4.6.	Uji Linieritas pada Tabel Hasil Uji ANOVA	65
Tabel 4.7.	Hasil Uji Multikolinearitas pada Tabel Hasil Coefficient	66
Tabel 4.8.	Hasil Uji Autokorelasi pada Tabel Hasil Model Summary	67
Tabel 4.9.	Hasil Analisis Deskriptif	69
Tabel 4.10.	Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	70
Tabel 4.11.	Coefficient.....	71
Tabel 4.12.	Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji-F)	72
Tabel 4.13.	Hasil Koefisien Determinasi R ² (<i>R-Square</i>)	73



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	55
Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Berdasarkan Diagram Scatter Plot	68



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	84
Lampiran 2 Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	88
Lampiran 3 Output Uji Validitas.....	92
Lampiran 4 Surat Izin Research.....	108
Lampiran 5 Surat Balasan Research	109
Lampiran 6 Surat Selesai Research.....	110
Lampiran 7 Dokumentasi.....	111



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan adalah organisasi yang melakukan bisnis baik berupa barang maupun jasa dan berkembang dari keuntungan yang diperoleh. Di tengah era globalisasi dan kemajuan teknologi, bisnis harus lebih siap untuk menghadapi persaingan pasar di pasar domestik dan internasional. Aisyah et al. (2021) menjelaskan bahwa di era saat ini, semua bisnis harus mampu bersaing secara efektif di pasar bisnis. Karyawan adalah sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan karena sangat berkontribusi dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan melalui kerjasama dan interaksi antar individu di dalamnya.

Meningkatkan pendapatan dan mencapai tujuan perusahaan, perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya agar lebih produktif. Adanya perubahan individu ke arah yang lebih baik diperlukan untuk mendukung pengembangan sumber daya. Meningkatnya produktivitas kerja setiap pekerja adalah salah satu dasar pertumbuhan ekonomi. Menurut Syamsudding (2022), mengatakan bahwa produktivitas adalah ukuran nilai yang relatif atau ukuran yang dilihat oleh daya produksi, yaitu kombinasi dari produksi dan aktivitas yang digunakan untuk menunjukkan seberapa baik kita menggunakan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat menjadi indikator kualitas sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu cara terbaik untuk meningkatkan

kinerja, produktivitas, dan daya saing perusahaan dibandingkan dengan perusahaan lain (Setiawan & Nuridin, 2021). Produktivitas kerja yaitu sebagai jumlah kegiatan atau tugas yang dilakukan oleh pekerja untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

Salah satu komponen penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi secara optimal adalah produktivitas. Berbagai pihak bertanggung jawab untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Sementara perusahaan menyediakan peralatan, sumber daya, dan sarana pelatihan lainnya, karyawan harus menunjukkan standar kerja, disiplin, dan keinginan untuk terus meningkatkan kinerja mereka. (Vina Lestari Hutagalung, 2023). Kemampuan tenaga kerja untuk menghasilkan produk disebut produktivitas tenaga kerja. Produksi barang atau output sebuah negara berkorelasi positif dengan tingkat produktivitas pekerjaannya. Kompetensi dan disiplin kerja yang baik yang dimiliki oleh setiap karyawan perusahaan adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kompetensi menjadi landasan penting dalam pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan agar sesuai dengan tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Karyawan perlu terus beradaptasi dan memenuhi standar kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaan. Kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang diharapkan dengan menggunakan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang dimilikinya didefinisikan sebagai kompetensi. Beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif kompetensi terhadap produktivitas karyawan, seperti penelitian Saskia Nurul Aini (2021), yang

menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Disiplin kerja yang baik juga diperlukan untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Disiplin yang baik menunjukkan bahwa seseorang sangat bertanggung jawab atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan, menurut Hasibuan (2016:190), adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja adalah ketika seseorang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu, baik bisnis maupun karyawan. Didisiplinkan adalah cara bagi karyawan untuk belajar mengikuti aturan perusahaan. Jika karyawan tiba di tempat kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan memuaskan, dan mematuhi semua aturan dan norma perusahaan, mereka akan lebih produktif. Kedisiplinan merupakan komponen penting dari keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Penelitian sebelumnya, Rosie Oktavia Puspita Rini (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.



Gambar 1. Grafik Produktivitas Tenaga Kerja Internasional 2022

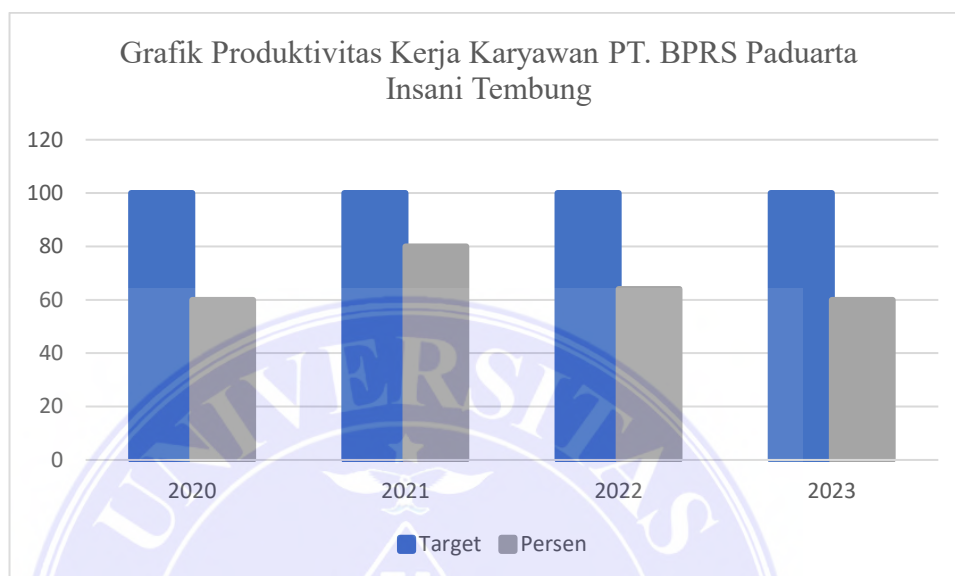
Dalam Daftar Negara dengan Produktivitas Tenaga Kerja Tertinggi Dunia 2022, Indonesia akan menempati peringkat 107 dari 185 negara, seperti yang ditunjukkan di atas. Menurut Anisa Mutia (2022) dalam artikel databox, Luksemburg adalah negara dengan produktivitas tenaga kerja tertinggi. Produksi kerja karyawan sangat penting, karena berfungsi sebagai pengukur keberhasilan dalam menjalankan bisnis. Semakin tinggi produktivitas karyawan, semakin besar laba dan produktivitas perusahaan (Afandi, 2018:91) Faktor terbesar yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas perusahaan adalah kemampuan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang profesional dan kedisiplinan yang tinggi yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pelatihan dan disiplin kerja karyawan adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan untuk mencapai produktivitas kerja yang baik di perusahaan (Siswadi, 2016). Pelatihan adalah proses meningkatkan kemampuan individu untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut uraian di atas, PT. BPRS Puduarta Insani Tembung, yang bekerja di bidang perbankan dan merupakan salah satu Badan Usaha Milik Swasta (BUMS), terus melaksanakan kompetensi dan disiplin kerja untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan kedisiplinan karyawan sehingga setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan tepat sasaran.

Kemampuan PT. BPRS Puduarta Insani Tembung untuk meningkatkan produktivitas dapat dipengaruhi oleh rendahnya kompetensi dan disiplin kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja. Untuk memastikan bahwa mereka adalah karyawan terampil yang diperlukan untuk kemajuan dan keberlangsungan

perusahaan, setiap karyawan harus mempelajari nilai-nilai kompetensi dan disiplin kerja.



**Sumber Data: Data Primer dan Hasil Survei Produktivitas Kerja PT. BPRS
Puduarta Insani Tembung**

Dari Chart grafik di atas menunjukkan pada tahun 2020 target produktivitas kerja yaitu seharusnya 100% tetapi hanya mencapai 60% dan meningkat pada tahun 2021 produktivitas kerja mencapai 80%, tahun 2022 menurun kembali menjadi 64% dan pada tahun 2023 produktivitas kerja kembali menurun menjadi 60%. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja di PT. BPRS Puduarta Insani Tembung belum mencapai target.

Faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap turunnya produktivitas kerja karyawan di PT. BPRS Puduarta Insani Tembung adalah faktor kompetensi karyawan yang masih rendah, seperti belum mampu mengemban tugas atau menyelesaikan tugas dengan efisien dan belum mampu mengerjakan tugas sesuai standar dan waktu kerja. Disiplin karyawan masih rendah, juga merupakan salah

satu faktor yang menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun seperti waktu kehadiran yang tidak efektif, sering libur dan tidak menaati peraturan.

Dari uraian diatas maka peneliti mengambil variable bebas Kompetensi, Disiplin kerja untuk di uji, dan variabel terikat produktivitas kerja dan mencari pengaruh masing – masing variabel. Dari pembahasan di atas, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.**

1.2 Rumusan Masalah

Setelah melakukan observasi dan wawancara langsung kepada karyawan terdapat beberapa permasalahan yaitu masih banyaknya karyawan yang kurang kompeten dibidang nya sehingga mereka terkadang kesulitan mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Masih banyak ditemukannya karyawan yang tidak disiplin, sering terlambat, dan tidak mengikuti aturan kantor. Jika dua faktor ini tidak diperhatikan maka produktivitas kerja karyawan akan menurun dan akan merugikan Perusahaan.

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT.BPRS Puduarta Insani Tembung Sumatera Utara ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT.BPRS Puduarta Insani Tembung Sumatera Utara ?

3. Apakah kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT.BPRS Puduarta Insani Tembung Sumatera Utara ?

1.4 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BPRS Puduarta Insani Tembung Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BPRS Puduarta Insani Tembung Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BPRS Puduarta Insani Tembung Sumatera Utara

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis
menjadi bahan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan
diharapkan menjadi bahan masukan dan dalam upaya meningkatkan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Peneliti Lain
sebagai tambahan referensi informasi mengenai kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Produktivitas Kerja

2.1.1 Pengertian Produktivitas

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bias berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Menurut Vinay Goel dalam (*Toward Higher Productivity*) menyatakan bahwa Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran yang dihasilkan (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang diolah pada waktu tertentu (tenaga kerja, bahan, uang).

Menurut Hasibuan (2007: 126), mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, Sumber Daya Manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuk (Sutrisno 2011: 167). Karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja.

Mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Produktivitas lebih dari sekedar ilmu, teknologi dan teknik-teknik manajemen produktivitas mengandung pola filosofi dan sikap mental yang didasarkan pada motivasi yang kuat untuk secara terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang lebih baik (Siti dalam Nasution, 2020).

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu aspek yang dapat mempertahankan kondisi normal pada suatu perusahaan. Produktivitas merupakan kemampuan dari seseorang yang sanggup menyelesaikan tugas-tugasnya secara maksimal oleh sebab itu produktivitas adalah aspek penting pada suatu Perusahaan dalam mengelola organisasi agar dapat berkembang, menggapai misi perusahaan, meningkatkan kinerja karyawan serta dapat mewujudkan keseimbangan dalam memangku kepentingan organisasi (Hasibuan 2018: 114). produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Hal ini sejalan dengan (Abdulla 2016: 4) produktivitas kerja adalah tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa serta cara pemanfaatan sumber yang tersedia dengan baik (Purba, 2024).

Dari beberapa pengertian diatas disimpulkan bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya untuk memperoleh hasil yang memuaskan, baik secara kualitas maupun kuantitas, perusahaan harus

menetapkan peningkatan produktivitas setiap fungsi sebagai satu kesatuan dari masing-masing bidang yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu, sering dikatakan bahwa produktivitas sangat diperlukan karena manfaat produktivitas dapat dirasakan oleh semua pihak baik pihak perusahaan maupun karyawan.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Untuk meningkatkan produktivitas, perlu terlebih dahulu mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas. Upaya meningkatkan produktivitas pada dasarnya adalah bagaimana mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2017: 368), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi

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

2. Pendidikan

Pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik, dengan demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru didalam cara atau suatu sistem kerja.

3. Disiplin kerja

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

4. Keterampilan

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

5. Sikap Etika Kerja

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

6. Gizi dan Kesehatan

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

7. Tingkat penghasilan

Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin

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

8. Lingkungan kerja dan iklim kerja

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

9. Teknologi

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

10. Sarana produksi

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

11. Jaminan sosial

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

12. Manajemen

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

13. Kesempatan berprestasi

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

Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi.

2.1.3 Indikator produktivitas kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut (Sutrisno, 2016: 104), untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan

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

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

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

3. Semangat kerja

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

4. Efektifitas

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

5. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Menurut Yolanda (2024), berpendapat bahwa secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda:

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang tingkatannya.

2. Perbandingan pelaksanaan antara suatu unit (perorangan, seksi dan proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya. Inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

2.1.4 Manfaat pengukuran produktivitas

Menurut Summanth (2012), menyatakan manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi perusahaan antara lain:

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

6. Strategi untuk meningkatkan produktivitas dapat ditentukan berdasarkan perbedaan antara tingkat produktivitas yang direncanakan dan juga tingkat produktivitas yang diukur.

2.1.5 Upaya peningkatan produktivitas

Menurut Edi dan Sutresno (2019: 105), peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keprilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi. Adapun faktor-faktor upaya peningkatan produktivitas adalah:

1. Perbaikan terus-menerus Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir.
2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi.
3. Pemberdayaan SDM Bahwa SDM merupakan unsur paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hirarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia.

2.2 Kompetensi

2.2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi, sebagaimana dijelaskan oleh Spencer dan Spencer dalam Palan, merujuk pada karakter sikap, perilaku, serta kemauan dan kemampuan individu yang relatif konsisten dalam lingkungan kerja. Kompetensi ini terbentuk dari perpaduan antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta pengetahuan konseptual.

Siagian mengartikan kompetensi sebagai tindakan atau perilaku yang dapat diukur melalui kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas. Sementara itu, menurut Spencer dan Spencer dalam Sutrisno, kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang yang berhubungan dengan pencapaian hasil dalam suatu pekerjaan.

Wibowo menyatakan bahwa kompetensi mencakup kemampuan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang ditunjang oleh sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan profesi serta berbasis pada keterampilan dan pengetahuan. Kompetensi mencerminkan kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam suatu bidang keahlian tertentu yang menjadi ciri khas seorang profesional (Aisyah, 2021:111). Kompetensi, yang berasal dari kata "competence", yang berarti "keahlian", didefinisikan sebagai "kemampuan", dan "wewenang", didefinisikan sebagai dimensi perilaku seorang pemimpin atau staf yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang luar biasa.

Menurut Suryani & Kuncoro, (2024) Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu

bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk tugas tersebut.

Menurut Spencer dan Spencer (dalam Suryani & Kuncoro, 2024) menyatakan bahwa kemampuan merupakan dasar sifat orang dan menunjukkan bagaimana mereka berperilaku atau berpikir, menyamakan keadaan, dan mendukung selama beberapa waktu.

Dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah atribut yang terkait dengan efektivitas kinerja yang memungkinkan seseorang memenuhi syarat pekerjaan dalam organisasi perusahaan.

2.2.2 Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer, kompetensi individu merupakan karakteristik yang mencakup sikap, perilaku, serta kemampuan seseorang yang relatif stabil dalam merespons situasi di lingkungan kerja. Kompetensi ini terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri, motivasi intrinsik, dan kapasitas individu dalam memahami konteks.

Ada lima karakteristik utama dari kompetensi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja individu karyawan, yaitu :

1. Motif (*motives*), merupakan sesuatu yang diinginkan atau dipikirkan seseorang secara teratur dan dorongan untuk melakukan sesuatu untuk mewujudkannya.

2. Watak (*traits*) sifat mental dan konsistensi reaksi seseorang terhadap stimulus, tekanan, keadaan, atau informasi.
3. Konsep diri (*self concept*), yaitu prinsip-prinsip luhur yang dianut oleh seseorang, yang menunjukkan perspektif mereka tentang fenomena atau masa depan yang diinginkan.
4. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang penting bagi individu dalam bidang studi tertentu.
5. Keterampilan (*skill*), kemampuan untuk melakukan tugas mental atau fisik.

2.2.3 Tipe Kompetensi

Jenis-jenis kompetensi yang berbeda berkaitan dengan aspek perilaku manusia serta kemampuannya dalam menunjukkan perilaku tersebut. Beberapa tipe kompetensi tersebut dijelaskan sebagai berikut (Wibowo, 2017):

1. *Planning competency*, dihubungkan dengan beberapa tindakan, seperti menetapkan tujuan, menilai resiko, dan mengembangkan rencana tindakan untuk mencapai tujuan tersebut.
2. *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional. Kedua kategori kemampuan ini mencakup elemen yang berbeda dari tindakan manusia. Kinerja yang sukses biasanya dikaitkan dengan kemampuan.

3. *Communication competency*, dalam meningkatkan kemampuan berbicara, mendengarkan, dan berkomunikasi secara tertulis dan nonverbal.
4. *Interpersonal competency*, menghargai orang lain, menghargai orang lain, berkolaborasi, membuat keputusan, networking, negosiasi, diplomasi, dan manajemen konflik.
5. *Thinking competency*, berhubungan dengan berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, membutuhkan kemampuan kognitif, mengidentifikasi rantai nilai, dan menghasilkan ide kreatif.
6. *Organizational competency*, melibatkan kemampuan untuk merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, melacak kemajuan, dan mengambil risiko.
7. *Human resources management competency*, mampu membangun tim, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, dan menghargai keberagaman.
8. *Leadership competency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengolah transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja.
9. *Client service competency*, mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, mengorientasikan pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, berkomunikasi dengan pelanggan, membangun kolaborasi, dan berkomitmen pada kualitas.

10. *Bussiness competency*, Manajemen finansial, kemampuan untuk membuat keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis, dan menghasilkan pendapatan adalah kemampuan.
11. *Self management competency*, Berinisiatif, bermotivasi, mengelola pembelajaran sendiri, percaya diri, dan fleksibel adalah semua aspek kompetensi.
12. *Technical/operational competency*, Kompetensi mencakup kemampuan dalam menyelesaikan tugas administratif, mengoperasikan teknologi komputer, menggunakan berbagai peralatan, menunjukkan keahlian teknis dan profesional, serta bekerja dengan data dan angka secara terbiasa.

2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Michael dan Wibowo (2018) menyatakan bahwa ada sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang, di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai, serta pandangan seseorang tentang dirinya dan orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku mereka. Orang tidak akan berusaha mencari cara baru atau berbeda untuk melakukan sesuatu jika mereka pikir mereka tidak kreatif dan inovatif. Untuk mencapai hal ini, setiap individu harus menunjukkan sifat orang yang optimistis, baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap orang lain..
2. Keterampilan, Seseorang dapat meningkatkan kemampuannya dalam kompetensi dengan memperbaiki keterampilannya.

3. Pengalaman, keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman. Diantaranya pengalaman dalam mengorganisasi orang komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi daripada mereka yang telah menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun.
4. Karakteristik kepribadian, kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang meresponse dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitar. Walaupun dapat berubah, kepribadian cenderung berubah dengan tidak mudah. Tidaklah bijaksana mengharapkan orang memperbaiki kompetensinya dengan mengubah kepribadiannya.
5. Motivasi, Memberikan dorongan, apresiasi terhadap kinerja bawahan, serta pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat berdampak positif dalam meningkatkan motivasi bawahan.
6. Isu dan hambatan emosional dapat menghambat penguasaan kompetensi. Misalnya, ketakutan akan membuat kesalahan, perasaan malu, merasa tidak diterima, atau tidak menjadi bagian dari lingkungan kerja, yang semuanya dapat menurunkan motivasi dan inisiatif seseorang.

7. Kemampuan intelektual berperan dalam penguasaan kompetensi, yang bergantung pada kapasitas kognitif, termasuk pemikiran analitis dan konseptual.
8. Budaya organisasi merujuk pada prinsip-prinsip yang dipegang oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan berperilaku di dalam organisasi. Dalam kajian budaya organisasi, terdapat dua hal menarik, yaitu :
9. Kuat atau nyata budaya perusahaan terkait dengan keberhasilan atau kegagalan perusahaan tersebut.
10. Terlepas dari sifat objektif dan struktur organisasi, ideologi, simbol, dan keyakinan bersama memiliki dampak yang signifikan terhadap organisasi.

2.2.4 Indikator Kompetensi

Pada dasarnya, ada banyak faktor yang dapat memengaruhi kompetensi seseorang. Menurut Moeheiriono (2018), semua orang harus memiliki lima kriteria kompetensi, yaitu: Mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang ada di organisasi secara rasional;

1. *Task skills*, yaitu kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan di tempat kerja.
2. *Task management skills*, yaitu kemampuan untuk mengelola berbagai tugas yang muncul di tempat kerja.
3. *Contingency management skills*, yaitu kemampuan untuk mengatasi masalah di tempat kerja dengan cepat dan tepat.

4. *Job role environment skills*, yaitu kemampuan untuk bekerja sama dan mempertahankan lingkungan kerja yang nyaman.
5. *Transfer skills*, adalah kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja baru.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling penting adalah kedisiplinan, karena tingkat disiplin pegawai berkorelasi langsung dengan tingkat kinerja yang dicapai. Menurut para ahli, berikut adalah definisi disiplin kerja :

Individu yang mematuhi semua peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019: 444).

Manajer dapat menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka agar mereka lebih memahami dan siap memenuhi peraturan perusahaan (Rivai, 2011: 825). Disiplin, menurut Simamura, adalah proses mengoreksi atau menghukum anggota staf karena melanggar prosedur atau aturan (Simamura, 2004: 234).

Disiplin kerja berarti menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan tertulis dan tidak tertulis; melakukannya dan menerima sanksi untuk melanggarnya (Sastrodiwiryo, 2002: 192).

Sikap seorang karyawan yang mematuhi peraturan perusahaan, seperti datang dan pulang tepat waktu, dan menyelesaikan tugas dengan baik disebut disiplin kerja (Fathoni, 2006: 130).

Berdasarkan pemahaman di atas, disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan tertulis dan tidak tertulis. Melanggar peraturan ini akan menyebabkan sanksi.

2.3.2 Tujuan Disiplin Kerja

Secara khusus tujuan disiplin kerja karyawan antara lain (Sastrodiwiryono, 2002: 192):

1. Untuk memastikan bahwa karyawan mematuhi semua peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan yang berlaku, serta peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Pekerja juga harus mematuhi perintah manajemen dengan baik..
2. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal dan mampu memberikan pelayanan terbaik kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan organisasi, sesuai dengan bidang pekerjaan yang diembannya.
3. Sesuai dengan bidang pekerjaannya, karyawan dapat melakukan tugas mereka dengan sebaik mungkin dan memberikan pelayanan terbaik kepada orang-orang yang berkepentingan dengan organisasi.
4. Pegawai memiliki kemampuan untuk menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa yang dimiliki organisasi dengan semaksimal mungkin.
5. Pekerja dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan standar organisasi.
6. Sesuai dengan harapan organisasi, karyawan dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam jangka pendek dan jangka panjang.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimendjo (dalam Edy Sutrisno 2011:89), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, yaitu:

1. Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan. Karyawan cenderung mematuhi peraturan yang berlaku apabila mereka merasa mendapatkan balas jasa yang sesuai dengan usaha dan kontribusi yang telah diberikan untuk perusahaan.
2. Tidak adanya contoh pemimpin dalam perusahaan: Pemimpin perusahaan tetap menjadi panutan bagi karyawannya. Ini sangat berpengaruh pada perusahaan, bahkan lebih besar daripada semua faktor yang mempengaruhi disiplin perusahaan.
3. Tidak adanya aturan tertulis yang dapat diandalkan Disiplin tidak dapat diterapkan di perusahaan jika tidak ada aturan tertulis yang dapat diandalkan. Peraturan yang dibuat berdasarkan instruksi lisan yang dapat disesuaikan dengan situasi dan kondisi tidak dapat menerapkan disiplin..
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan sangat penting. Jika seorang karyawan melanggar disiplin, pemimpin harus memiliki keberanian untuk mengambil langkah yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.
5. Keberadaan pengawasan pimpinan sangat penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Pengawasan tersebut berfungsi untuk membimbing karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan tepat sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

6. Perhatian terhadap pegawai sangat penting, mengingat setiap individu memiliki karakter yang berbeda. Seorang pegawai tidak hanya menginginkan kompensasi yang tinggi atau pekerjaan yang menantang, tetapi juga membutuhkan perhatian dari pimpinannya. Mereka ingin keluhan dan kesulitan mereka didengar dan dicari solusinya.
7. Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Hal ini akan menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai bagian dari proses yang alami dan wajar dalam organisasi.

2.3.4 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018) terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. 1. Disiplin preventif adalah upaya untuk mendorong karyawan untuk mematuhi pedoman dan aturan kerja organisasi. Dalam hal ini, disiplin preventif bertujuan untuk mendorong dan mendorong karyawan untuk menjadi disiplin di tempat kerja. Cara preventif digunakan untuk membantu karyawan menghindari peraturan dan peraturan organisasi. Pemimpin perusahaan bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan yang mendukung disiplin preventif. Di tempat lain, karyawan harus memahami, memahami, dan melaksanakan semua pedoman, peraturan, dan bahkan Standar Operasi Prosedur organisasi. Oleh karena itu, disiplin preventif adalah suatu sistem yang menghubungkan semua

bagian sistem yang ada dalam organisasi. Lebih mudah untuk menerapkan aturan kerja jika ada sistem yang baik di perusahaan.

2. Disiplin korektif adalah upaya untuk mendorong karyawan untuk menggabungkan aturan dan mematuhi aturan organisasi. Sanksi diberikan kepada karyawan yang melanggar disiplin untuk membantu mereka memperbaiki diri dan mematuhi aturan.

2.3.5 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti (Hasibuan, 2019:194):

1. Salah satu cara untuk mengetahui seberapa disiplin pegawai adalah dengan melihat tingkat absensi; semakin tinggi tingkat kehadiran pegawai atau semakin rendah tingkat kemangkiran dan akan semakin disiplin.
2. Karyawan yang mematuhi peraturan perusahaan akan menghindari melalaikan prosedur kerja dan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan. Ini akan membuat merasa nyaman dan nyaman saat bekerja.
3. Penggunaan waktu secara efektif berarti bahwa orang-orang yang bekerja untuk perusahaan harus memanfaatkan waktu mereka dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan dan tidak membuang waktu.
4. Tanggung jawab adalah komitmen dan kewajiban karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas dengan baik dan selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Rizka Hamdayani (2018)	Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi Pt. BPRS Puduarta Insani Tembung)	Jenis data primer digunakan untuk analisis datanya, metode regresi linier berganda digunakan, dan alat pengumpulan data digunakan. Kemudian, data diolah menggunakan program komputer SPSS Versi 22.0..	Hasil Penelitian dan Pembahasan: Dengan Uji T Nilai Kepuasan Kerja 1,998 lebih besar dari 1,753, Kesejahteraan Pekerja 1,631 lebih besar dari 1,753, dan Pengembangan Kompetensi 0,182 lebih besar dari 1,753, Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan Uji Determinasi Nilai R Square, yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (Y) mempengaruhi Variabel QWL (X) sekitar 29,1%. Variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini mempengaruhi sebagian besar, yaitu 70,9%.
2.	Titin Amalia Astriani Telaumbanua (2019)	pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Puduarta Insani	Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis data.	Hasil uji t menunjukkan bahwa (1) variabel kompensasi memengaruhi kinerja karyawan BPRS Puduarta Insani dengan thitung 3,191 lebih besar daripada ttabel 2,0686; (2) variabel lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan BPRS Puduarta Insani dengan thitung 3,217 lebih besar daripada ttabel 2,0686; (3) kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan BPRS Puduarta Insani dengan thitung 3,465 lebih besar daripada ttabel 2,0686; dan (4) budaya organisasi Koefisien determinasi (R ²) sebesar

No	Nama	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
				0,522 menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani sebagian besar dipengaruhi oleh variabel kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan. Variabel lain menyumbang 48% dari total.
3.	Anggitaning, Kadek Yustisi Ari (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Quality Of Work Life Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Bali	Seluruh data yang diperoleh dari distribusi kuesioner layak digunakan, selanjutnya dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis varian yang dikenal dengan analisis Partial Least Square (PLS)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, (2) Kualitas Hidup Kerja (QWL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, (3) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, (4) Kualitas Hidup Kerja (QWL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, dan (5) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
4.	Herniati, U., Rochaendi, E., Ariyani, Y. D., & Ma'mun, S. (2023)	The influence of achievement motivation on teacher performance at SDN in Korsatpen Banyumanik Semarang City by making career satisfaction a mediating	Data dianalisis dengan memanfaatkan teknik regresi sederhana dan regresi ganda untuk menguji hipotesis	Hasil penelitian memperlihatkan bahwa motivasi berprestasi dan kompetensi guru mempunyai pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru SDN di Korsatpen Banyumanik Kota Semarang yang dimediasi oleh kepuasan

No	Nama	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		variable.		karir. Pada konteks tersebut, kepuasan karir merupakan persepsi, pola pikir dan perilaku guru yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi pencapaian kinerja
5.	Ayu Larasty, Dea (2022)	Peran Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Dalam Meningkatkan Jumlah Nasabah (Studi Pada Kantor Cabang Pembantu Ampera Manna Bengkulu)	Sedangkan teknik pengumpulan data di peroleh dari hasil Observasi, wawancara dan dokumentasi. Setelah data penelitian terkumpul selanjutnya akan dianalisis menggunakan metode deskriptif kualitatif	Hasil penelitian ini penulis dapat menyimpulkan: peran kinerja karyawan bank syariah indonesia dalam meningkatkan jumlah nasabah adalah mencari, menilai, mengevaluasi, mengusulkan proposal pembiayaan nasabah, membina nasabahnya, sebagai konsultan bagi lembaga keuangan. Dan kendala yang di hadapi oleh karyawan dalam meningkatkan jumlah nasabah adalah kurangnya minat nasabah karena belum paham terhadap produk dan jasa Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Ampera Manna Bengkulu serta masih kurangnya waktu untuk melakukan promosi dan sosialisasi.
6.	Muhammad Andi Prayogi, 2019	Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Untuk mengetahui bagaimana variabel berpengaruh satu sama lain, pendekatan asosiatif digunakan	Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Begitu pula, disiplin kerja turut memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara bersamaan, kompetensi dan disiplin kerja secara signifikan memengaruhi

No	Nama	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
				kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah 0,790 atau 79%, sementara 21% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan variabel lainnya
7.	Anggit Enggar Yudharana (2019)	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan kepegawaian Daerah Kabupaten Tulung Agung.	Studi ini menerapkan analisis regresi linear berganda. Uji F dan uji t digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, dan populasi 48 orang (kurang dari 100) digunakan sebagai sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor kompetensi dan disiplin kerja memengaruhi	Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi berbagai pihak untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk alasan ini, organisasi harus memperhatikan disiplin kerja. Selain itu, para pegawai harus dilatih secara konsisten

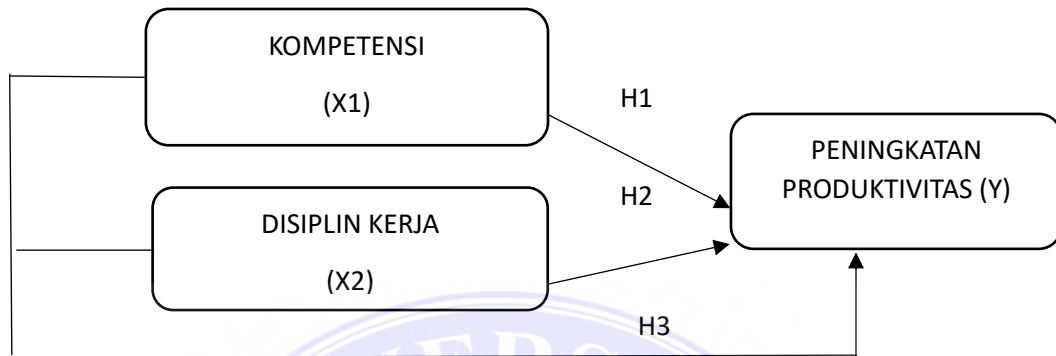
No	Nama	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
8.	nggia Novanda Isrofani, Chaerudin Chaerudin, (2019)	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kayaba Indonesia .	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena menekankan analisis data angka yang diolah dengan statistika. Penelitian ini melibatkan 285 karyawan PT Kayaba Indonesia, dengan 74 sampel diambil menggunakan rumus slovin dengan taraf kesalahan 10% atau toleransi. Observasi, wawancara, dan kuesioner digunakan untuk melakukan penelitian. Untuk penelitian ini, SPSS 24 digunakan. Analisis data dilakukan dengan uji regresi linear berganda dan uji hipotesis dilakukan dengan uji t.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) uji hipotesis tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan diterima H1, dan (2) uji hipotesis tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima H2, dengan thitung = 5,270 lebih besar dari ttabel = 1,66. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kayaba Indonesia.
9.	Reigion Jumentoro, (2019) .	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kerja, Beban Kerja, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha anak Mandiri Ponorogo.	Dalam penelitian ini, setiap anggota populasi, yang berjumlah 32 orang, diambil sebagai sampel jenuh. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan taraf signifikan 5%.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) ada hubungan yang positif dan tidak signifikan antara variabel kompetensi dan produktivitas kerja sumber daya manusia; (2) ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja dan produktivitas kerja sumber daya manusia; (3) ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel beban kerja dan produktivitas kerja sumber daya manusia;

No	Nama	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
				dan (4) ada hubungan yang positif dan tidak signifikan antara variabel pelatihan dan produktivitas kerja sumber daya manusia.
10.	Putri,Rahmi Syahyutia (2021)	Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ASL Shipyard Indonesia	studi tentang kinerja karyawan PT ASL Shipyard Indonesia. Kompetensi dan disiplin kerja adalah beberapa komponen yang memengaruhi kinerja karyawan. Dengan menggunakan rancangan penelitian yang disusun, subjek atau objek penelitian dapat digambarkan secara sistematis. Kajian deskriptif ini akan berfokus pada penjelasan menyeluruh hasil penelitian..	Setelah data diproses melalui metode analisis data, laporan skripsi ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 65,7%, dan variabel tambahan sebesar 34,4%.

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual, menurut Sugiyono (2012:89), terdiri dari sintesa hubungan antar variabel yang berasal dari berbagai teori yang telah dijelaskan sebelumnya, serta hasil pemikiran yang penting untuk memperkirakan hasil penelitian yang mungkin. Oleh karena itu, dua variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah kompetensi dan disiplin kerja. Ada dua variabel bebas (independen) dan satu variabel terikat (dependen), yaitu produktivitas kerja. Untuk lebih memahami tujuan penelitian ini, yaitu bahwa ada hubungan antara

kompetensi dan disiplin kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, maka dapat diuraikan dalam kerangka konseptual pada gambar berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Gambar di atas menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika suatu perusahaan memiliki kompetensi dan disiplin kerja yang tepat dan baik, maka semakin besar pengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah tanggapan sementara atau pendapat yang tidak benar atau tidak meyakinkan. Ini karena tanggapan baru didasarkan pada teori yang relevan, sedangkan pendapat harus diuji atau dibuktikan (Sugiyono, 2018). Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

H1: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT

BPRS Puduarta Insani Tembung Sumatera Utara

H2: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT

BPRS Puduarta Insani Tembung Sumatera Utara

H3: Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas Kerja Karyawan pada PT BPRS Puduarta Insani Tembung Sumatera Utara



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif ini berfokus pada pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan terkait pendapat orang mengenai suatu isu atau topik. Penelitian kuantitatif mengandalkan pengumpulan dan analisis data dalam bentuk angka (numerik) untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengontrol fenomena yang sedang diteliti. Penelitian ini menekankan analisis data numerik yang diolah menggunakan metode statistik, sehingga dapat diperoleh pemahaman mengenai hubungan antar variabel yang signifikan.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian Penelitian ini dilakukan di PT. BPRS Puduarta Insani Jl. Besar Tembung No.13 A, Hutan, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

Keterangan	Tahun 2024					Tahun 2025		
	Juni	Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
Penngajian Judul								
Bimbingan Proposal								
Seminar Proposal								
Analisis Data								
Seminar Hasil								
Bimbingan Seminar Hasil								
Seminar Hasil Meja hijau								

3.3 Defenisi Operasional Variabel

Definisi variabel operasional berarti bahwa variabel tersebut dapat diukur dan diuji oleh peneliti dan peneliti lain. Operasional variabel adalah semua variabel yang dipelajari oleh peneliti untuk mendapatkan informasi tentang hasil penelitian dan kemudian ditarik kesimpulan berdasarkan rumusan masalah.

Adapun variabel yang menjadi titik suatu perhatian penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas (Independen)

Dalam penelitian, variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan variabel dependen berubah atau muncul.

2. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah Keputusan menjadi karyawan BPRS (Y). Keputusan adalah sebuah proses pendekatan penyelesaian masalah yang terdiri dari pengenalan masalah, mencari informasi, beberapa penilaian alternatif, membuat keputusan membeli dan perilaku setelah membeli yang dilalui konsumen.

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel dan Indikator

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1.	Kompetensi (X1)	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atas dasar keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja karyawan (Suryani & Kuncoro, 2024)	1.Mampu mengemban tugas dan pekerjaan yang ada . 2.Memiliki pengetahuan tentang tugas dan pekerjaan yang diembannya. 3.Menguasai teknik-teknik menyelesaikan tugas dan pekerjaannya secara efektif dan efisien. 4.Memahami standard dan prosedur tugas. 5.Berorientasi pada proses dan	L I K E R T

			hasil.	
2.	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. (Sutrisno 2019:56)	1. Kehadiran 2. Waktu Kerja 3. Peraturan berpakaian 4. Peraturan Melakukan Pekerjaan	L I K E R T
3.	Produktivitas Karyawan (Y1)	Produktivitas karyawan merupakan suatu tolak ukur pencapaian hasil usaha dengan membandingkan nilai hasil yang dicapai. (Wirawan, Haris, & Suwena, 2019).	1. Kemampuan 2. Semangat kerja 3. Mutu 4. Efisiensi 5. Pengembangan Diri	L I K E R T

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono menyatakan bahwa populasi adalah area generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan menghasilkan kesimpulan. Populasi tidak hanya mencakup jumlah objek atau subjek yang diteliti, tetapi juga semua karakteristik yang dimiliki oleh subjek tersebut. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah sebanyak 97 karyawan di BPRS Puduarta Insani Tembung.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jika populasi terlalu besar dan penelitian tidak memungkinkan untuk mempelajari seluruh populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel akan digunakan untuk menarik kesimpulan yang berlaku untuk populasi secara keseluruhan. Oleh karena itu,

sampel yang diambil harus benar-benar representatif (mewakili). Untuk menentukan ukuran sampel, dapat digunakan teknik sampling titik jenuh.

Teknik sampling pada dasarnya terbagi menjadi dua jenis, yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik *nonprobability sampling*.

Menurut Sugiyono (2017:84) definisi *nonprobability sampling* adalah: Teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau karyawan dalam populasi untuk dipilih menjadi sampel disebut *nonprobability sampling*. Dalam teknik ini, pemilihan sampel dilakukan tanpa memperhatikan kemungkinan yang sama untuk setiap individu dalam populasi.

Menurut sugiyono (2017:85) Pengertian dari sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Teknik ini digunakan jika jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 30, atau ketika penelitian bertujuan untuk membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah 97 karyawan yang menjadi populasi.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data; tanpa memahami teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah:

1. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen tertulis, gambar, dan elektronik. Metode ini lebih mengarah pada bukti konkret. Data tentang jumlah karyawan dan profil dari BPRS Puduarta Insani Tembung diperlukan melalui dokumentasi.
2. Kuesioner, juga dikenal sebagai angket, adalah metode pengumpulan data di mana responden diberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data langsung dari karyawan sampel.

Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (*lima*) opsi dan menggunakan Skala Likert, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.3 Bobot Nilai Angka

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

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, instrumen pengumpul data biasanya dikembangkan berdasarkan variabel-variabel penelitian yang berasal dari teori-teori yang ingin diuji. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen berupa kuesioner dengan skala Likert yang memiliki 5 opsi jawaban. Skala Likert merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam penelitian karena mudah

dibuat dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Dengan skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator-indikator, yang kemudian dijadikan dasar untuk menyusun item-item instrumen berupa pertanyaan atau pernyataan.

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas menentukan apakah pertanyaan dalam kuesioner harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Dalam uji validitas, dasar pengambilan keputusan adalah bahwa "instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur", dan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid :

- a. Jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel pada nilai signifikan 5%, maka item angket dinyatakan valid.
- b. Jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel pada nilai signifikan 5%, maka item angket dinyatakan tidak valid.

Untuk menentukan tingkat validitas, salah satu cara yang digunakan adalah dengan menghitung koefisien korelasi product moment menggunakan angka kasar Guilford. Data item yang dianalisis dalam uji validitas instrumen adalah data rasio, yang kemudian diuji dengan melakukan Corrected Item Total untuk mengetahui tingkat validitas dari setiap instrumen. Uji validitas ini dilakukan menggunakan program SPSS versi 23.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas, atau keandalan, adalah ukuran seberapa stabil dan konsisten responden dalam menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan konstruk-konstruk

pertanyaan, yang merupakan dimensi dari variabel. Instrumen yang baik tidak akan memaksa peserta untuk memilih pilihan tertentu. Untuk uji reliabilitas, data rasio digunakan untuk menilai konsistensi alat ukur instrumen; uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersamaan untuk setiap butir pertanyaan; jika nilai Alpha $>0,60$, maka item itu reliabel.

Metode Alpha menentukan reliabilitas internal (internal consistency) dengan menilai ketepatan alat ukur dari satu kali pengukuran. Rumus yang digunakan adalah seperti berikut ini:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Nilai reliabilitas.

S_i = Varians skor tiap item pertanyaan.

S_t = Varians total.

K = Jumlah item pertanya

3.6.1 Uji Persyaratan Analisis Data

1. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengecek apakah penelitian kita berasal dari populasi yang sebenarnya normal. Uji ini diperlukan karena semua perhitungan statistic parametric memiliki asumsi normalitas sebaran. Di sini, metode kolmogorov-swirnow digunakan untuk mengidentifikasi normalitas data. Data untuk setiap variabel yang akan dianalisis harus

berdistribusi normal karena penggunaan statistik parametris. Oleh karena itu, pengujian normalitas data akan dilakukan sebelum pengujian hipotesis.

Uji normalitas yang dilakukan oleh peneliti menggunakan bantuan program SPSS 23. Pengujian normalitas data hasil penelitian dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dilakukan dengan langkahlangkah sebagai berikut:

H_0 : sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

H_1 : sampel tidak berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Dengan demikian, kriteria normal dipenuhi jika hasil uji tidak signifikan untuk satu taraf signifikan (α) tertentu $\alpha = 0,05$.

Apabila hasil uji menunjukkan hasil signifikan maka kriteria normalitas data adalah:

- 1) Taraf signifikasinya adalah $\alpha = 0,05$
- 2) Jika signifikasinya yang diperoleh $> \alpha$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal
- 3) Jika signifikasinya yang diperoleh $< \alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah spesifikasi model yang digunakan benar atau tidak. Uji ini akan mengumpulkan informasi tentang model empiris, yang lebih baik linier, kuadran, atau kubik. Untuk melakukan uji ini, seseorang harus membuat asumsi atau percaya bahwa fungsi yang benar adalah fungsi linier.

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolineritas

Untuk mengetahui apakah ada korelasi atau kemiripan antara variabel independen dalam model regresi, uji multikolineritas diperlukan. Kemiripan antara variabel independen akan menunjukkan korelasi yang sangat kuat. Uji ini juga menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan yang berdampak pada uji parsial pada masing-masing variabel independen dan variabel dependen. Multikolineritas tidak terjadi jika VIF yang dihasilkan berada di antara 1-10.

b. Autokorelasi

Autokorelasi sering terjadi pada data time series, tetapi jarang terjadi pada data crossection karena variabel pengganggu berbeda satu sama lain. Tujuan autokorelasi adalah untuk mengetahui apakah ada atau tidak korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Untuk mengidentifikasi autokorelasi, nilai Durbin Watson digunakan untuk membandingkan dengan tabel Durbin Watson (d_l dan d_u). Kriteria: Tidak ada autokorelasi jika $d_u < d \text{ hitung} < 4-d_u$.

3.7. Teknik Analisis Data

Analisis multivariat adalah metode analisis data yang menghubungkan beberapa variabel independen dengan satu variabel dependen secara bersamaan. Sutanto Priyo Hastono (2006) menyatakan bahwa melalui analisis multivariat sebagai berikut :

1. Variabel independen mana yang paling besar pengaruhnya terhadap variabel dependen.
2. Apakah variabel independen berhubungan dengan variabel dependen dipengaruhi variabel lain atau tidak.
3. Bentuk hubungan beberapa variabel independen dengan variabel dependen, apakah berhubungan langsung atau pengeruh tidak langsung.

Analisis multivariat melibatkan analisis data statistik menggunakan uji regresi linear berganda. Persamaan berikut digunakan untuk menentukan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_n X_n + e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen

X = variabel independen

a = konstanta

b = koefisien regresi

e = komponen kesalahan

3.7.1 Uji Validitas

1. Kompetensi (X1)

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel 5%(30)}	Keterangan
Item 1	0,696	0,361	Valid
Item 2	0,636	0,197	Valid
Item 3	0,420	0,197	Valid
Item 4	0,566	0,197	Valid
Item 5	0,345	0,197	Valid

Berdasarkan hasil uji diatas diketahui bahwa dari kelima pertanyaan variabel kompetensi (X1), semua mempunyai nilai r hitung (Corrected item-Total Correlation) berada di atas dari niali r tabel ($r=0,361$) sehingga dapat disimpulkan kelima pertanyaan tersebut valid.

2. Disiplin Kerja (X2)

Pertanyaan	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\% (30)}$	Keterangan
Item 1	0,771	0,361	Valid
Item 2	0,776	0,361	Valid
Item 3	0,859	0,361	Valid
Item 4	0,854	0,361	Valid
Item 5	0,758	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji diatas diketahui bahwa dari kelima pertanyaan variabel disiplin kerja (X2), semua mempunyai nilai r hitung (Corrected item-Total Correlation) berada di atas dari niali r tabel ($r=0,361$) sehingga dapat disimpulkan kelima pertanyaan tersebut valid.

3. Produktivitas Kerja (Y1)

Pertanyaan	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\% (30)}$	Keterangan
Item 1	0,707	0,361	Valid
Item 2	0,854	0,361	Valid
Item 3	0,864	0,361	Valid
Item 4	0,766	0,361	Valid
Item 5	0,663	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji diatas diketahui bahwa dari kelima pertanyaan variabel produktivitas kerja (Y), semua mempunyai nilai r hitung (Corrected item-Total Correlation) berada di atas dari niali r tabel ($r=0,361$) sehingga dapat disimpulkan kelima pertanyaan tersebut valid.

3.7.2 Uji Reabilitas

1. Kompetensi (X1)

Pertanyaan	Cronbachs alpha	$r_{\text{tabel}} 5\% (30)$	Keterangan
Item 1	0,668	0,361	Reliabel
Item 2	0,724	0,361	Reliabel
Item 3	0,769	0,361	Reliabel
Item 4	0,717	0,361	Reliabel
Item 5	0,714	0,361	Reliabel

Berdasarkan hasil uji diatas diketahui bahwa nilai cronbachs alpha setiap item pertanyaan variabel kompetensi (X1) lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel, maka kelima item pertanyaan variabel kompetensi (X1) di atas dinyatakan reliabel.

2. Disiplin Kerja (X2)

Pertanyaan	Cronbachs alpha	$r_{\text{tabel}} 5\% (30)$	Keterangan
Item 1	0,828	0,361	Reliabel
Item 2	0,844	0,361	Reliabel
Item 3	0,805	0,361	Reliabel
Item 4	0,802	0,361	Reliabel
Item 5	0,845	0,361	Reliabel

Berdasarkan hasil uji diatas diketahui bahwa nilai cronbachs alpha setiap item pertanyaan variabel disiplin kerja (X2) lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel, maka kelima item pertanyaan variabel disiplin kerja (X2) di atas dinyatakan reliabel.

3. Produktivitas Kerja (Y1)

Pertanyaan	Cronbachs alpha	$r_{\text{tabel}} 5\% (30)$	Keterangan
Item 1	0,765	0,361	Reliabel
Item 2	0,709	0,361	Reliabel
Item 3	0,704	0,361	Reliabel
Item 4	0,750	0,361	Reliabel
Item 5	0,865	0,361	Reliabel

Berdasarkan hasil uji diatas diketahui bahwa nilai cronbachs alpha setiap item pertanyaan variabel produktivitas kerja (Y) lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel, maka kelima item pertanyaan variabel produktivitas kerja (Y) di atas dinyatakan reliabel.

Variabel	Cronbachs alpha	r _{tabel} 5% (30)	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,764	0,361	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,855	0,361	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y1)	0,797	0,361	Reliabel

Berdasarkan hasil uji di atas ternyata, nilai r Alpha setiap variabel lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel, maka ketiga variabel penelitian di atas dinyatakan reliabel.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Asumsi yang digunakan dalam regresi linier ganda adalah sebagai berikut:

1. Asumsi Normalitas

Untuk setiap pengamatan variabel X, variabel Y memiliki distribusi normal. Ini dapat dilihat dari plot residual normal P-P. Jika data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi bahwa asumsi normalitas tidak dipenuhi.

2. Asumsi Linieritas

Nilai rata-rata variabel Y untuk kombinasi X1, X2, X3,..., Xk terletak pada garis atau bidang linier yang dibentuk dari persamaan regresi. Jika hasilnya signifikan ($p \text{ value} < \alpha$), maka model berbentuk linier. Uji ANOVA, atau uji total F, digunakan untuk mengetahui asumsi linieritas.

3. Asumsi Independensi

Menganggap independensi adalah ketika semua nilai Y bebas satu sama lain. Oleh karena itu, nilai individu tidak bergantung pada satu sama lain. Nilai observasi yang berbeda dari satu orang tidak boleh dihitung dua kali. Uji Durbin Watson digunakan untuk mengetahui asumsi ini. Nilai Durbin -2 s.d. $+2$ menunjukkan bahwa asumsi independensi terpenuhi, sedangkan nilai Durbin < -2 atau $> +2$ menunjukkan bahwa asumsi tidak terpenuhi.

4. Asumsi *Homoscedasticity*

Untuk mengetahui *homoscedasticity*, buat plot residual. Nilai variabel X harus sama dengan nilai variabel Y. Jika titik tebaran tidak memiliki pola tertentu dan tersebar merata di sekitar garis titik nol, maka setiap nilai X dianggap sebagai varian homogen, yang menunjukkan bahwa asumsi *homoscedasticity* terpenuhi. Sebaliknya, *heteroscedasticity* diduga terjadi ketika titik tebaran membentuk pola tertentu, misalnya mengelompok di bawah atau di atas garis tengah nol.

5. Asumsi Multikolineritas

Untuk mengetahui apakah ada korelasi atau kemiripan antara variabel independen dalam model regresi, uji multikolineritas diperlukan. Kemiripan antara variabel independen akan menunjukkan korelasi yang kuat. Uji ini juga menghindari kebiasaan pengambilan keputusan yang berdampak pada uji parsial pada masing-masing variabel independen dan variabel dependen. Multikolineritas tidak terjadi jika VIF yang dihasilkan berada di antara 1 hingga 10.

3.8 Uji Hipotesis

Pada penelitian ini jenis uji hipotesis dilakukan dengan 3 cara yaitu uji signifikan parsial (Uji-t), uji signifikan simultan (uji-F) dan koefisien determinasi.

1. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual, uji parsial (Uji-t) digunakan (Sujarweni, 2020). Keputusan dibuat dengan tingkat signifikan 10%. Nilai signifikan lebih besar dari 10% menunjukkan bahwa variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan, dan nilai signifikan lebih rendah menunjukkan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Dalam uji t, metode tambahan dapat digunakan. Jika nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} , maka variabel independen mempengaruhi variabel dependen, atau hipotesis diterima. Jika nilai T_{hitung} lebih rendah dari T_{tabel} , maka variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang digunakan dalam model penelitian mempengaruhi variabel dependen secara keseluruhan, uji F dilakukan. Keputusan dibuat dengan asumsi bahwa nilai probabilitas F statistik kurang dari 0.05, yang berarti bahwa semua variabel independen dalam penelitian mempengaruhi variabel dependen. Dalam tes ini, ada kemungkinan bahwa variabel bebas dan variabel dependen dipengaruhi secara bersamaan jika nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , dan sebaliknya jika nilai F_{hitung} lebih rendah dari F_{tabel} .

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah ukuran seberapa besar bagian dari variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh semua variabel independen. Nilai

R² harus nol sampai satu, yang berarti bahwa hampir semua informasi yang diperlukan dari variabel bebas diperlukan untuk menjelaskan variasi variabel terikat (Widarjono, 2005).



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BPRS Paduarta Insani Tembung. Dari penelitian ini dapat disimpulkan:

1. Secara parsial, Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. BPRS Paduarta Insani Tembung.
2. Secara parsial, Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. BPRS Paduarta Insani Tembung.
3. Secara Simultan, variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. BPRS Paduarta Insani Tembung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas yang berkaitan dengan kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPRS Paduarta Insani Tembung, maka saran-saran yang dapat diajukan adalah:

1. Variabel kompetensi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. BPRS Paduarta Insani Tembung. Pelatihan kerja yang telah diterapkan oleh perusahaan dan diharapkan harus lebih ditingkatkan lagi dan dipertahankan agar produktivitas kerja karyawan meningkat dan sesuai dengan harapan serta tujuan karyawan dan perusahaan.
2. Variabel disiplin kerja merupakan faktor yang paling dominan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. BPRS Paduarta Insani Tembung. Perusahaan diharapkan membuat peraturan dan ketentuan terhadap disiplin kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Bagi penulis
Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Bagi peneliti lain
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dan informasi mengenai kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Bagi PT. BPRS Paduarta Insani Tembung
Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam rangka meningkatkan kompetensi dan disiplin kerja karyawan yang

bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang maksimal.

6. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian diharapkan dapat menambah informasi dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian di waktu yang akan datang. Bagi peneliti selanjutnya, dianjurkan untuk menganalisis lebih dalam lagi dan lebih spesifik, sehingga hasil yang didapatkan juga lebih maksimal.



DAFTAR PUSTAKA

- Adhitya Pratama Wisnuwardhana, (2023). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2(1), 13–27. <https://doi.org/10.55606/mri.v2i1.2110>
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama ed.). Yogyakarta: Nusa Media.
- Aisyah, Nur (2021) , Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus, .CV. AA. R IZKY, Banten.
- Aisyah, Nur (2019) Kinerja Dosen Ditinjau dari Aspek Kemampuan Kognitif, Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, dan Etika Kerja ,CV . AA RIZKY, Banten.
- Abidin, Z. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfa Retailindo di Makassar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(2).
- Awwalyah, F. (2018). Penerapan Quality of Work Life (QWL) pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Puduarta Insani Kantor Cabang UIN-SU, 2018 (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- BRAMSYAH, N. S. (2022). *Analisis Pengaruh Pengendalian Internal, Kompetensi, Upah, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Entitas Syariah (Studi Kasus pada PT BPRS Bandar Lampung)* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG).
- Estiana, R., Karomah, (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339-358.
- Gea, Y., Puji Rahayu, (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Tupai Adyamas Indonesia Kabupaten Boyolali Di Boyolali. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 12(1), 159–167. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v12i1.1067>
- Hasibuan, A., & Sembiring, D. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompetensi terhadap prokduvitas karyawan di. Pt. Pci Elektronik internasional. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(1), 2022–2081. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Hamdayani, R. (2018). Pengaruh Quality of work life Terhadap Komitmen organisasi karyawan (Studi PT. BPRS Puduarta Insani Tembung). Skripsi,

Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Iswadi, I. Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT.ISS Cabang Cilegon. *Jurnal Ekonomi Elektif*, vol. 2, No. 4, Juli 2020.

Lubis, I. T. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Delta Djakarta Cabang Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).

Patmarina, Hepiana. & Redaputri, Appin. 2021. Pengaruh Disiplin dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tiga Serangkai International Cabang Lampung. OSF Preprints.

PURBA, I. S. (2024). Pengaruh Work Of Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Di PT. Tales Inti Sawit Kecamatan Bangun Purba Deli serdang.

Putri, Ridha. & Maulida, Yusni. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Subentra Kota Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAT*, Vol.31, No.02, Hal.56-68.

Nasution, S. L. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 88–94. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1788>

Nirwana. (2024). *Produk Mitsubishi*. 6479.

Nirwana Jea Vanka, N. (2024). Kompetensi Humas PT. suka Fajar Dalam Membangun Brand Equality Produk Mitsubishi (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).

Setiawan, B., & Nuridin, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator Spbu Bekasi Pt Pertamina Retail. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(1). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.520>

Simanjuntak, Y. R, (2018) Prima Indonesia, U., & Medan, U. N. (n.d.). *Mount Hope International Accounting Journal JAIMO E-ISSN = 3031-1276*. 342–352.

Sinaga, D. S. (2024). *Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pemanen Kelapa Sawit (Elaeis Guineensis Jacq) di PT . Perkebunan*.

Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.

- Suryani, E. I., & Kuncoro, R. A. (2024). *Penguatan Kompetensi Perangkat Desa dalam Manajemen Administrasi dan Dokumentasi Di Desa Kertosari Kec . Tanjung Sari Kab . Lampung. 3.*
- Sutrisna, Aprilyani, N. Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Guna Karya Elektrik. Vol.1, No.1, Desember 2021
- SYAFITRI, I. (2024). Implementasi Model American Productivity Center Sebagai Perbaikan Produktivitas Pada Ud Harum Manis Cap Rajawali Kota Tebing Tinggi (Doctoral dissertation, Fakultas Teknik, Universitas Islam Sumatera Utara).
- Vina Lestari Hutagalung. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (*Studi Kasus PT Alfa Scorpai Cabang Setiabudi Medan*).
- Yolanda, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 97–111. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v2i3.1110>



LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN

(KUESIONER)

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.BPRS PUDUARTA INSANI TEMBUNG SUMATERA UTARA

Kepada Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberi di bawah ini sebagai responden saya :

I. DATA RESPONDEN

1. Nama : _____
2. Usia : _____
3. Jenis Kelamin : _____

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang/*checklist* pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memiliki satu jawaban.

Keterangan:

- | | |
|---------------------------|------------------|
| SS = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S = Setuju | (diberi nilai 4) |
| KS = Kurang Setuju | (diberi nilai 3) |
| TS = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III. DAFTAR PERNYATAAN

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
KOMPETENSI (X1)						
1.	Saya mampu mengemban tugas dan pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan					
2.	Saya mampu dalam bidang pekerjaan saya dengan baik					
3.	Saya menguasai Teknik-teknik dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien					
4.	Saya memahami standart pekerjaan yang telah ditetapkan					
5.	Dalam bekerja, saya selalu berorientasi pada proses dan hasil sehingga pekerjaanyang diemban lebih optimal					
DISIPLIN KERJA (X2)						
1.	Saya selalu hadir ke kantor setiap hari kerja tepat waktu					
2.	Saya selalu teliti dan on time dalam melaksanakan pekerjaan					
3.	Saya menggunakan seragam karyawan yang disediakan dan ditentukan oleh perusahaan					
4.	Saya selalu menaati peraturan Perusahaan dalam bekerja demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja					
5.	Saya memiliki etika kerja yang baik menjadi SOP					

PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Y)						
1.	Saya mampu menggunakan fasilitas dan sarana yang disediakan Perusahaan dengan baik					
2.	Saya termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat guna meningkatkan hasil yang akan dicapai perusahaan					
3.	Saya berusaha meningkatkan produktivitas kerja agar mutu/kualitas kerja saya baik di perusahaan					
4.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien guna untuk meningkatkan produktivitas kerja saya					
5.	Perusahaan memberikan program bagi karyawan sebagai sarana untuk pengembangan diri saya					

LAMPIRAN 2

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN PENELITIAN (KUESIONER PENELITIAN)

VALIDITAS

Keterangan:

* $r_{hitung} > r_{tabel}$ = valid

* $r_{hitung} < r_{tabel}$ = tidak valid

Kompetensi (X1)

Pertanyaan	r_{hitung}	$r_{tabel} 5\% (30)$	Keterangan
Item 1	0,818	0,361	Valid
Item 2	0,690	0,361	Valid
Item 3	0,596	0,361	Valid
Item 4	0,752	0,361	Valid
Item 5	0,738	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji diatas diketahui bahwa dari kelima pertanyaan variabel kompetensi (X1), semua item pertanyaan mempunyai nilai r hitung (Corrected item-Total Correlation) berada di atas dari nilai r tabel ($r=0,361$) sehingga dapat disimpulkan kelima pertanyaan kompetensi tersebut valid.

Disiplin Kerja (X2)

Pertanyaan	r_{hitung}	$r_{tabel} 5\% (30)$	Keterangan
Item 1	0,771	0,361	Valid
Item 2	0,776	0,361	Valid
Item 3	0,859	0,361	Valid
Item 4	0,854	0,361	Valid
Item 5	0,758	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji diatas diketahui bahwa dari kelima pertanyaan variabel disiplin kerja (X2), semua item pertanyaan mempunyai nilai r hitung

(Corrected item-Total Correlation) berada di atas dari nilai r tabel ($r=0,361$) sehingga dapat disimpulkan kelima pertanyaan disiplin kerja tersebut valid.

Produktivitas Kerja (Y1)

Pertanyaan	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\% (30)}$	Keterangan
Item 1	0,707	0,361	Valid
Item 2	0,854	0,361	Valid
Item 3	0,864	0,361	Valid
Item 4	0,766	0,361	Valid
Item 5	0,663	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji diatas diketahui bahwa dari kelima pertanyaan variabel produktivitas kerja (Y), semua item pertanyaan mempunyai nilai r hitung (Corrected item-Total Correlation) berada di atas dari nilai r tabel ($r=0,316$) sehingga dapat disimpulkan kelima pertanyaan tersebut valid.

RELIABILITAS

Keterangan:

*Cronbachs alpha > r tabel = reliabel

* Cronbachs alpha < r tabel = tidak reliabel

Kompetensi (X1)

Pertanyaan	Cronbachs alpha	$r_{tabel\ 5\% (30)}$	Keterangan
Item 1	0,668	0,361	Reliabel
Item 2	0,724	0,361	Reliabel
Item 3	0,769	0,361	Reliabel
Item 4	0,717	0,361	Reliabel
Item 5	0,714	0,361	Reliabel

Berdasarkan hasil uji diatas diketahui bahwa nilai cronbachs alpha setiap item pertanyaan variabel kompetensi (X1) lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel, maka kelima item pertanyaan variabel kompetensi (X1) di atas dinyatakan reliabel.

Disiplin Kerja (X2)

Pertanyaan	Cronbachs alpha	$r_{\text{tabel}} 5\% (30)$	Keterangan
Item 1	0,828	0,361	Reliabel
Item 2	0,844	0,361	Reliabel
Item 3	0,805	0,361	Reliabel
Item 4	0,802	0,361	Reliabel
Item 5	0,845	0,361	Reliabel

Berdasarkan hasil uji diatas diketahui bahwa nilai cronbachs alpha setiap item pertanyaan variabel disiplin kerja (X2) lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel, maka kelima item pertanyaan variabel disiplin kerja (X2) di atas dinyatakan reliabel.

Produktivitas Kerja (Y1)

Pertanyaan	Cronbachs alpha	$r_{\text{tabel}} 5\% (30)$	Keterangan
Item 1	0,765	0,361	Reliabel
Item 2	0,709	0,361	Reliabel
Item 3	0,704	0,361	Reliabel
Item 4	0,750	0,361	Reliabel
Item 5	0,865	0,361	Reliabel

Berdasarkan hasil uji diatas diketahui bahwa nilai cronbachs alpha setiap item pertanyaan variabel produktivitas kerja (Y) lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel, maka kelima item pertanyaan variabel produktivitas kerja (Y) di atas dinyatakan reliabel.

RELIABILITAS VARIABEL

Variabel	Cronbachs alpha	$r_{\text{tabel}} 5\% (30)$	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,764	0,361	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,855	0,361	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y1)	0,797	0,361	Reliabel

Berdasarkan hasil uji di atas ternyata, nilai r Alpha setiap variabel lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel, maka ketiga variabel penelitian di atas dinyatakan reliabel.



LAMPIRAN 3 OUTPUT UJI VALIDITAS

Correlations

Correlations						
		Pertanyaan 1 Kompetensi	Pertanyaan 2 Kompetensi	Pertanyaan 3 Kompetensi	Pertanyaan 4 Kompetensi	Pertanyaan 5 Kompetensi
Pertanyaan 1 Kompetensi	Pearson	1	.777**	.251	.324	.644**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)		.000	.181	.081	.000
	N	30	30	30	30	30
Pertanyaan 2 Kompetensi	Pearson	.777**	1	-.069	.175	.733**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.000		.716	.355	.000
	N	30	30	30	30	30
Pertanyaan 3 Kompetensi	Pearson	.251	-.069	1	.815**	.036
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.181	.716		.000	.848
	N	30	30	30	30	30
Pertanyaan 4 Kompetensi	Pearson	.324	.175	.815**	1	.290
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.081	.355	.000		.120
	N	30	30	30	30	30
Pertanyaan 5 Kompetensi	Pearson	.644**	.733**	.036	.290	1
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.848	.120	
	N	30	30	30	30	30
Kompetensi	Pearson	.818**	.690**	.596**	.752**	.738**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30

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

Correlations

		Correlations					
		Pertanyaan 1 Disiplin Kerja	Pertanyaan 2 Disiplin Kerja	Pertanyaan 3 Disiplin Kerja	Pertanyaan 4 Disiplin Kerja	Pertanyaan 5 Disiplin Kerja	Disiplin Kerja
Pertanyaan 1	Pearson	1	.837**	.523**	.415*	.322	.771**
Disiplin Kerja	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.022	.082	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Pertanyaan 2	Pearson	.837**	1	.405*	.580**	.236	.776**
Disiplin Kerja	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000		.026	.001	.209	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Pertanyaan 3	Pearson	.523**	.405*	1	.755**	.846**	.859**
Disiplin Kerja	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.003	.026		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Pertanyaan 4	Pearson	.415*	.580**	.755**	1	.678**	.854**
Disiplin Kerja	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.022	.001	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Pertanyaan 5	Pearson	.322	.236	.846**	.678**	1	.758**
Disiplin Kerja	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.082	.209	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Disiplin Kerja	Pearson	.771**	.776**	.859**	.854**	.758**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Correlations					
		Pertanyaan 1 Produk Kinerja	Pertanyaan 2 Produk Kinerja	Pertanyaan 3 Produk Kinerja	Pertanyaan 4 Produk Kinerja	Pertanyaan 5 Produk Kinerja	Peningkatan Produk Kinerja
Pertanyaan 1	Pearson	1	.814**	.510**	.675**	.010	.707**
Produktivitas	Correlation						
Kinerja	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.000	.958	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Pertanyaan 2	Pearson	.814**	1	.725**	.654**	.287	.854**
Produktivitas	Correlation						
Kinerja	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.124	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Pertanyaan 3	Pearson	.510**	.725**	1	.416*	.668**	.864**
Produktivitas	Correlation						
Kinerja	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.022	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Pertanyaan 4	Pearson	.675**	.654**	.416*	1	.269	.766**
Produktivitas	Correlation						
Kinerja	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.022		.150	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Pertanyaan 5	Pearson	.010	.287	.668**	.269	1	.663**
Produktivitas	Correlation						
Kinerja	Sig. (2-tailed)	.958	.124	.000	.150		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Peningkatan	Pearson	.707**	.854**	.864**	.766**	.663**	1
Produktivitas	Correlation						
Kinerja	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1 Kompetensi	15.00	6.621	.668	.668
Pertanyaan 2 Kompetensi	14.93	8.409	.557	.724
Pertanyaan 3 Kompetensi	14.10	8.369	.382	.769
Pertanyaan 4 Kompetensi	14.73	6.892	.549	.717
Pertanyaan 5 Kompetensi	14.83	7.247	.552	.714

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1 Disiplin Kerja	13.80	11.614	.653	.828
Pertanyaan 2 Disiplin Kerja	14.00	10.621	.619	.844
Pertanyaan 3 Disiplin Kerja	15.03	11.826	.787	.805
Pertanyaan 4 Disiplin Kerja	14.47	10.809	.752	.802
Pertanyaan 5 Disiplin Kerja	15.10	11.472	.592	.845

RELIABILITY

```

/VARIABLES=P1_PK P2_PK P3_PK P4_PK P5_PK
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1 Produktivitas Kinerja	14.60	9.628	.572	.765
Pertanyaan 2 Produktivitas Kinerja	14.80	8.648	.771	.709
Pertanyaan 3 Produktivitas Kinerja	14.90	8.507	.783	.704
Pertanyaan 4 Produktivitas Kinerja	15.30	8.424	.603	.750
Pertanyaan 5 Produktivitas Kinerja	15.73	8.409	.367	.865

Frequencies**Statistics**

		Pertanyaan 1 Kompetensi	Pertanyaan 2 Kompetensi	Pertanyaan 3 Kompetensi	Pertanyaan 4 Kompetensi	Pertanyaan 5 Kompetensi
N	Valid	97	97	97	97	97
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table**Pertanyaan 1 Kompetensi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS (Sangat Tidak Setuju)	1	1.0	1.0	1.0
TS (Tidak Setuju)	18	18.6	18.6	19.6
KS (Kurang Setuju)	43	44.3	44.3	63.9
S (Setuju)	20	20.6	20.6	84.5
SS (Sangat Setuju)	15	15.5	15.5	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Pertanyaan 2 Kompetensi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS (Sangat Tidak Setuju)	1	1.0	1.0	1.0
TS (Tidak Setuju)	4	4.1	4.1	5.2
KS (Kurang Setuju)	51	52.6	52.6	57.7
S (Setuju)	28	28.9	28.9	86.6
SS (Sangat Setuju)	13	13.4	13.4	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Pertanyaan 3 Kompetensi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS (Sangat Tidak Setuju)	4	4.1	4.1	4.1
TS (Tidak Setuju)	5	5.2	5.2	9.3
KS (Kurang Setuju)	21	21.6	21.6	30.9
S (Setuju)	29	29.9	29.9	60.8
SS (Sangat Setuju)	38	39.2	39.2	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Pertanyaan 4 Kompetensi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS (Sangat Tidak Setuju)	1	1.0	1.0	1.0
TS (Tidak Setuju)	11	11.3	11.3	12.4
KS (Kurang Setuju)	34	35.1	35.1	47.4
S (Setuju)	34	35.1	35.1	82.5
SS (Sangat Setuju)	17	17.5	17.5	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Pertanyaan 5 Kompetensi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS (Sangat Tidak Setuju)	4	4.1	4.1	4.1
TS (Tidak Setuju)	15	15.5	15.5	19.6
KS (Kurang Setuju)	30	30.9	30.9	50.5
S (Setuju)	32	33.0	33.0	83.5
SS (Sangat Setuju)	16	16.5	16.5	100.0
Total	97	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=P1_DK P2_DK P3_DK P4_DK P5_DK
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies**Statistics**

	Pertanyaan 1 Disiplin Kerja	Pertanyaan 2 Disiplin Kerja	Pertanyaan 3 Disiplin Kerja	Pertanyaan 4 Disiplin Kerja	Pertanyaan 5 Disiplin Kerja
N Valid	97	97	97	97	97
Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table**Pertanyaan 1 Disiplin Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS (Sangat Tidak Setuju)	2	2.1	2.1	2.1
TS (Tidak Setuju)	5	5.2	5.2	7.2
KS (Kurang Setuju)	19	19.6	19.6	26.8
S (Setuju)	23	23.7	23.7	50.5
SS (Sangat Setuju)	48	49.5	49.5	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Pertanyaan 2 Disiplin Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS (Sangat Tidak Setuju)	1	1.0	1.0	1.0
TS (Tidak Setuju)	21	21.6	21.6	22.7
KS (Kurang Setuju)	9	9.3	9.3	32.0
S (Setuju)	21	21.6	21.6	53.6
SS (Sangat Setuju)	45	46.4	46.4	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Pertanyaan 3 Disiplin Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS (Sangat Tidak Setuju)	6	6.2	6.2	6.2
TS (Tidak Setuju)	20	20.6	20.6	26.8
KS (Kurang Setuju)	42	43.3	43.3	70.1
S (Setuju)	15	15.5	15.5	85.6
SS (Sangat Setuju)	14	14.4	14.4	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Pertanyaan 4 Disiplin Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS (Sangat Tidak Setuju)	4	4.1	4.1	4.1
TS (Tidak Setuju)	21	21.6	21.6	25.8
KS (Kurang Setuju)	25	25.8	25.8	51.5
S (Setuju)	31	32.0	32.0	83.5
SS (Sangat Setuju)	16	16.5	16.5	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Pertanyaan 5 Disiplin Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS (Sangat Tidak Setuju)	4	4.1	4.1	4.1
TS (Tidak Setuju)	43	44.3	44.3	48.5
KS (Kurang Setuju)	16	16.5	16.5	64.9
S (Setuju)	15	15.5	15.5	80.4
SS (Sangat Setuju)	19	19.6	19.6	100.0
Total	97	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=P1_PK P2_PK P3_PK P4_PK P5_PK
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

	Pertanyaan 1 Produktivitas Kinerja	Pertanyaan 2 Produktivitas Kinerja	Pertanyaan 3 Produktivitas Kinerja	Pertanyaan 4 Produktivitas Kinerja	Pertanyaan 5 Produktivitas Kinerja
N Valid	97	97	97	97	97
Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

Pertanyaan 1 Produktivitas Kinerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS (Tidak Setuju)	5	5.2	5.2	5.2
KS (Kurang Setuju)	23	23.7	23.7	28.9
S (Setuju)	44	45.4	45.4	74.2
SS (Sangat Setuju)	25	25.8	25.8	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Pertanyaan 2 Produktivitas Kinerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS (Tidak Setuju)	11	11.3	11.3	11.3
KS (Kurang Setuju)	20	20.6	20.6	32.0
S (Setuju)	48	49.5	49.5	81.4
SS (Sangat Setuju)	18	18.6	18.6	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Pertanyaan 3 Produktivitas Kinerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS (Tidak Setuju)	12	12.4	12.4	12.4
KS (Kurang Setuju)	16	16.5	16.5	28.9
S (Setuju)	50	51.5	51.5	80.4
SS (Sangat Setuju)	19	19.6	19.6	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Pertanyaan 4 Produktivitas Kinerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS (Tidak Setuju)	16	16.5	16.5	16.5
KS (Kurang Setuju)	22	22.7	22.7	39.2
S (Setuju)	42	43.3	43.3	82.5
SS (Sangat Setuju)	17	17.5	17.5	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Pertanyaan 5 Produktivitas Kinerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS (Sangat Tidak Setuju)	4	4.1	4.1	4.1
TS (Tidak Setuju)	30	30.9	30.9	35.1
KS (Kurang Setuju)	21	21.6	21.6	56.7
S (Setuju)	25	25.8	25.8	82.5
SS (Sangat Setuju)	17	17.5	17.5	100.0
Total	97	100.0	100.0	

REGRESSION

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Peningkatan Produktivitas Kinerja	18.29	4.015	97
Kompetensi	17.74	3.839	97
Disiplin Kerja	17.55	4.468	97

Correlations

		Peningkatan Produktivitas Kinerja	Kompetensi	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	Peningkatan Produktivitas Kinerja	1.000	.903	.940
	Kompetensi	.903	1.000	.936
	Disiplin Kerja	.940	.936	1.000
Sig. (1-tailed)	Peningkatan Produktivitas Kinerja	.	.000	.000
	Kompetensi	.000	.	.000
	Disiplin Kerja	.000	.000	.
N	Peningkatan Produktivitas Kinerja	97	97	97
	Kompetensi	97	97	97
	Disiplin Kerja	97	97	97

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Kompetensi ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Peningkatan Produktivitas Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.943 ^a	.889	.886	1.354	1.242

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

b. Dependent Variable: Peningkatan Produktivitas Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1375.710	2	687.855	375.467	.000 ^a
	Residual	172.208	94	1.832		
	Total	1547.918	96			

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.756	.671		4.105	.000		
	Kompetensi	.593	.102	.584	4.886	.002	.124	8.049
	Disiplin Kerja	.691	.088	.768	7.871	.000	.124	8.049

a. Dependent Variable: Peningkatan Produktivitas Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompetensi	Disiplin Kerja
1	1	2.962	1.000	.00	.00	.00
	2	.035	9.238	.79	.01	.06
	3	.003	30.304	.21	.99	.94

a. Dependent Variable: Peningkatan Produktivitas Kinerja

Residuals Statistics^a

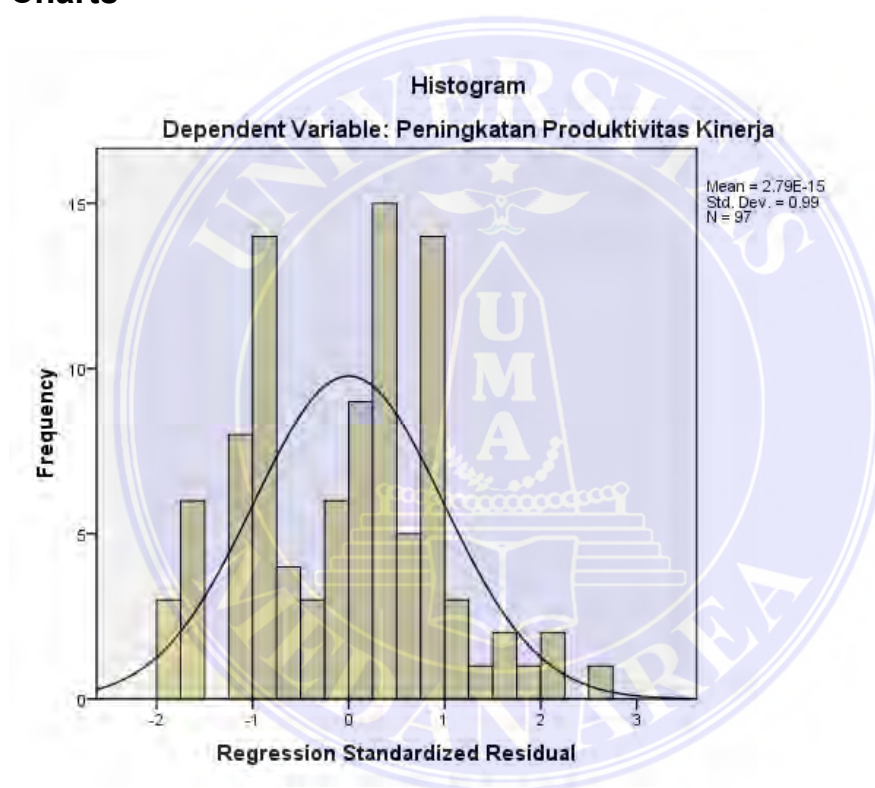
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	7.17	24.83	18.29	3.786	97
Std. Predicted Value	-2.937	1.729	.000	1.000	97
Standard Error of Predicted Value	.139	.493	.228	.068	97
Adjusted Predicted Value	6.74	24.88	18.29	3.792	97
Residual	-2.576	3.390	.000	1.339	97
Std. Residual	-1.903	2.504	.000	.990	97
Stud. Residual	-1.931	2.534	.000	1.008	97
Deleted Residual	-2.713	3.469	.000	1.391	97
Stud. Deleted Residual	-1.960	2.611	.000	1.016	97
Mahal. Distance	.017	11.734	1.979	1.939	97
Cook's Distance	.000	.256	.013	.031	97
Centered Leverage Value	.000	.122	.021	.020	97

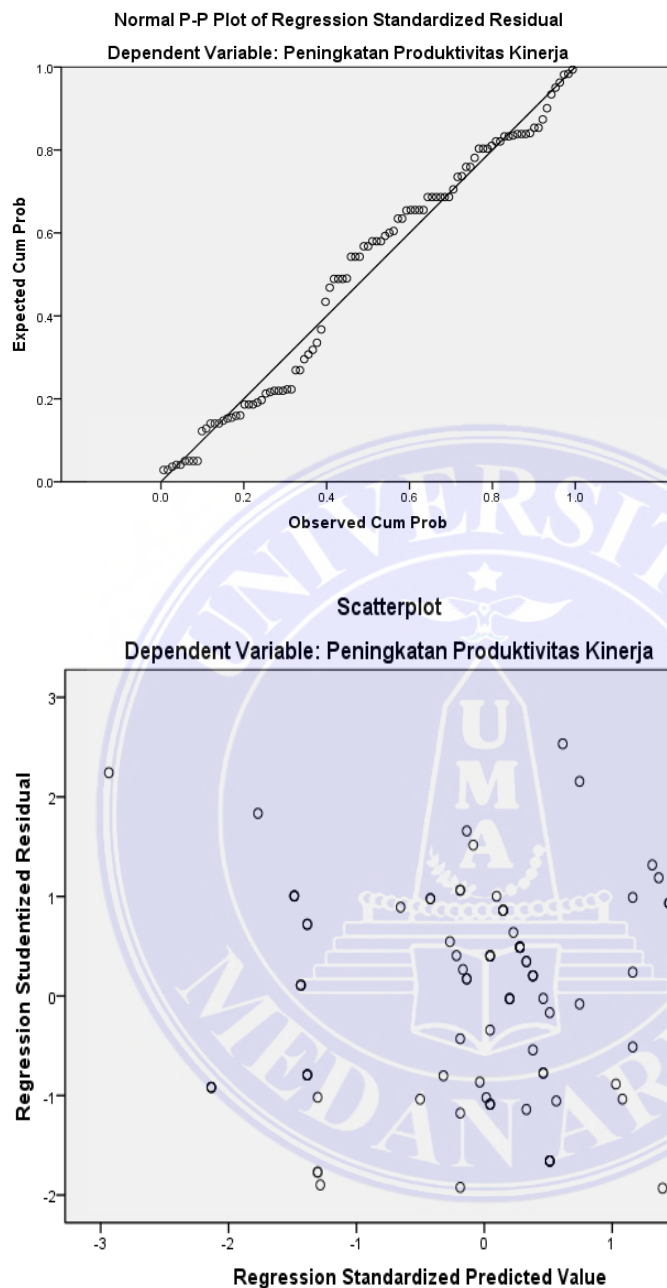
Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompetensi	Disiplin Kerja
1	1	2.962	1.000	.00	.00	.00
	2	.035	9.238	.79	.01	.06
	3	.003	30.304	.21	.99	.94

a. Dependent Variable: Peningkatan Produktivitas Kinerja

Charts





```

NPAR TESTS
  /K-S (NORMAL) =RES_1
  /MISSING ANALYSIS.

```

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.33934003
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.977
Asymp. Sig. (2-tailed)		.295

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

DESCRIPTIVES VARIABLES=Total_Kompetensi Total_DisiplinKerja
Total_ProduktivitasKerja
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	97	5	25	17.74	3.839
Disiplin Kerja	97	5	25	17.55	4.468
Peningkatan Produktivitas Kinerja	97	9	25	18.29	4.015
Valid N (listwise)	97				

LAMPIRAN 4 SURAT IZIN RESEARCH



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I Jalan Kalam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225902 (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: info.medanarea@uma.ac.id

13 September 2024

Nomor 3049/FEB/01 I/IX/2024
 Lamp -
 Perihal Izin Research / Survey

Kepada Yth.
PT. BPRS PUDUARTA INSANI
TEMBUNG SUMATERA UTARA

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara-saudari, Bapak/Ibu kepada mahasiswa kami

Nama : SHAMITA KHAIRIYAH
 NPM : 218320071
 Program Studi : Manajemen
 Judul : PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
 PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA PT.
 BPRS PUDUARTA INSANI TEMBUNG SUMATERA UTARA

Untuk diberi surat izin mengambil data pada kantor yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research / Survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

An. Kaprodi
 Kepala Bidang Minat Bakat dan Inovasi
 Program Studi Manajemen


 SE, M. Si

LAMPIRAN 5 SURAT BALASAN RESEARCH



LAMPIRAN 6 SURAT SELESAI RESEARCH

 **BANK SYARIAH
PT BPRS PUDUARTA INSANI**
www.ptbprspuduartainsani.com

Tembung : 30 Desember 2024 M/ 28 Jumadil Akhir 1446 H
Nomor : 588/DIR/PI/XII/2024
Lampiran : -
Perihal : Keterangan Selesai Riset

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area

Assalamu'alaikum wr. wb.

Menunjuk surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area Nomor: 3049/FEB/01.1/IX/2024 tertanggal 13 September 2024, perihal Izin Riset, dengan ini kami sampaikan bahwa mahasiswa/i :

No	Nama	NPM	Program Studi
1.	Shamita Khairiyah	21820071	Manajemen

Telah selesai melakukan Riset sejak tanggal 14 November 2024 s.d. 14 Desember 2024 di PT. BPRS Puduarta Insani.

Demikian surat ini kami sampaikan, terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.
PT BPRS Puduarta Insani

 
Mailiswarti, SE., MA. Rikhi Rinanda
Direktur Utama Direktur

Kantor Pusat: Jl. Besar Tembung No. 13A Telp. 061-7384689 Fax. 061.7385849 Kode Pos 20371
Kantor Cabang Kampus UIN SU Jl. Williem Iskandar Psr. V Medan Estate Telp/Fax : 061-7334096 Kode Pos 20371
Email : bprspuduartainsani@yahoo.co.id

LAMPIRAN 7 DOKUMENTASI

