



UNIVERSITAS INTERNASIONAL  
SEMEN INDONESIA

**SKRIPSI – MG1SK46**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN STUDI KASUS PADA PT JAYADI  
SAMUDERA LINES**

**Oleh:**

**KOKOH JAYA PRANATA**

**NIM: 1011910044**

**DOSEN PEMBIMBING**

**Dr. Ir. GATOT KUSTYADJI, S.E., M.Si.**

**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
UNIVERSITAS INTERNASIONAL SEMEN INDONESIA  
TAHUN 2023**



UNIVERSITAS INTERNASIONAL  
SEMEN INDONESIA

**SKRIPSI – MG1SK46**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN STUDI KASUS PADA PT JAYADI  
SAMUDERA LINES**

**Oleh:**

**KOKOH JAYA PRANATA**

**NIM: 1011910044**

**DOSEN PEMBIMBING**

**Dr. Ir. GATOT KUSTYADJI, S.E., M.Si.**

**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
UNIVERSITAS INTERNASIONAL SEMEN INDONESIA  
TAHUN 2023**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI  
PENGARUH KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN STUDI  
KASUS PADA PT JAYADI SAMUDERA LINES**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu

Syarat Memperoleh Gelar Sarjana

Manajemen (S.M) Pada

Program Studi S-1

Departemen Manajemen

Universitas Internasional Semen Indonesia

Oleh:

**KOKOH JAYA PRANATA**

NIM 1011910044

**DEWAN PENGUJI**

1. Mirza Dwinanda Ilmawan, S.E., M.M.

NIDN. 8816231

**Penguji I**

(.....)

2. Yunita Siti Mardhiyyah, S.TP., M.Si.

NIDN. 9018275

**Penguji II**

(.....)

Disetujui Oleh Pembimbing Skripsi

3. Dr. Ir. Gatot Kustiyadji, S.E., M.Si.

NIDN. 6320331

**Pembimbing I**

(.....)

**Gresik, 10 Agustus 2023**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Internasional Semen Indonesia, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Kokoh Jaya Pranata  
NIM : 1011910044  
Departemen : Manajemen  
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Internasional Semen Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-Exclusive Royalty- Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PENGARUH KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT JAYADI SAMUDERA LINES**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Internasional Semen Indonesia berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan namanya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Gresik  
Pada tanggal : 10 Agustus 2023

Yang menyatakan



( Kokoh Jaya Pranata )

**HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS**

**Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.**



**Nama : Kokoh Jaya Pranata**

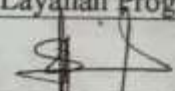
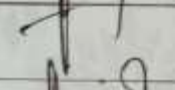

**NIM : 1011910044**

**Tanda Tangan :** 

**Tanggal : 10 Agustus 2023**

## LEMBAR HASIL FINAL DETEKSI PLAGIASI SKRIPSI

Nama : Kokoh Jaya Pranata  
NIM : 1011910044  
Program Studi : Manajemen  
Dosen Pembimbing : Dr. Ir. Gatot Kustiyadji, S.E., M.Si.  
Periode Skripsi : 2022 – 2023 Genap  
Alamat Email : kokoh.pranata19@student.uisi.ac.id

Tanggal	Deteksi Plagiasi	Persentase Deteksi Plagiasi	TTD Staf Layanan Program Studi
06 Agustus 2023	1	59%	
15 Agustus 2023	2	21%	
29 Agustus 2023	3	19%	

15 Agustus 2023  
Dosen Pembimbing  
  
(Dr. Ir. Gatot Kustiyadji, S.E., M.Si.)  
NIDN 0703067901

### Keterangan:

1. Batas maksimal persentase deteksi plagiasi 30%
2. Lakukan **pengecekan plagiasi final** sebelum melakukan upload ke repository
3. Scan lembar hasil deteksi plagiasi diletakkan setelah halaman pernyataan orisinalitas skripsi.
4. File cetak asli dikumpulkan di Perpustakaan dengan Lembar Pengesahan Skripsi.

# **PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT JAYADI SAMUDERA LINES**

Nama : Kokoh Jaya Pranata  
NIM : 1011910044  
Dosen Pembimbing : Dr. Ir. Gatot Kustiyadji, S.E., M.Si.

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Jayadi Samudera Lines Jl. Kumai Barat, Kecamatan Pabean, Kabupaten Surabaya, Jawa Timur 60165. Waktu penelitian ini dilakukan bulan Mei 2023 – Juli 2023. Dalam lingkungan bisnis yang dinamis, faktor-faktor ini dianggap penting dalam mencapai kinerja optimal perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menerapkan analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji Independent Samples t-test. Sampel penelitian terdiri dari 64 partisipan yang dipilih melalui teknik purposive sampling, dengan 31 orang berpartisipasi. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang dirancang khusus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dari kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara kompetensi, disiplin kerja, dan produktivitas dalam konteks PT Jayadi Samudera Lines. Implikasi dari studi ini sangat relevan dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia. Hasilnya memberikan wawasan praktis bagi manajemen perusahaan dalam mengoptimalkan kompetensi dan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja karyawan dan hasil operasional secara keseluruhan. Penelitian ini turut berkontribusi dalam memberikan panduan berharga bagi perusahaan sejenis untuk meningkatkan kompetensi dan disiplin kerja, dengan tujuan mencapai tingkat produktivitas yang lebih baik dan berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Disiplin Kerja, Produktivitas Karyawan

# **THE EFFECT OF COMPETENCE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY: A CASE STUDY AT PT JAYADI SAMUDERA LINES**

*Name* : Kokoh Jaya Pranata  
*Student Identity Number* : 1011910044  
*Supervisor* : Dr. Ir. Gatot Kustiyadji, S.E., M.A.

## **ABSTRACT**

*This research aims to investigate the influence of competency and work discipline on employee productivity at PT Jayadi Samudera Lines, located in Jl. Kumai Barat, Pabean District, Surabaya Regency, East Java 60165. The study will be conducted from May 2023 to July 2023. In the dynamic business environment, these factors are considered crucial in achieving optimal company performance. This study employs a quantitative approach, utilizing multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and Independent Samples t-test. The research sample consists of 64 participants, selected through purposive sampling technique, with 31 individuals participating. Data collection is conducted through a specifically designed questionnaire. The findings reveal a significant positive impact of both competency and work discipline on employee productivity. These outcomes provide a better understanding of the relationship between competency, work discipline, and productivity in the context of PT Jayadi Samudera Lines. The implications of this study are highly relevant to human resource management development. The results offer practical insights for company management to optimize competency and work discipline to enhance employee performance and overall operational outcomes. This research also contributes to providing valuable guidance for similar companies to improve competency and work discipline, with the goal of achieving better and sustainable productivity levels.*

**Keywords:** *Competency, Work Discipline, Employee Productivity.*



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Jayadi Samudera Lines” dengan teratur dan terencana. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita semua dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen (S.M.) Departemen Manajemen Universitas Internasional Semen Indonesia.

Penulis mengucapkan beribu banyak terima kasih kepada segala pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini, terima kasih diucapkan kepada:

1. Allah SWT, yang mana dengan ridho-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan lancar.
2. Bapak Zainul Arifin dan Siti Ulfah selaku kedua orang tua, dan juga Istri saya tercinta Fira Dwi Sanjayanti yang telah memberikan ridho, do'a restu, kerja keras, dukungan, nasihat, dan motivasinya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Bapak Aditya Narendra Wardhana, S.T., M.SM. selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Internasional Semen Indonesia.
4. Bapak Dr. Ir. Gatot Kustiyadji, S.E., M.Si. selaku Dosen Wali beserta Dosen Pembimbing skripsi saya yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan fikiran untuk memberikan bimbingan, arahan, solusi, semangat, dan motivasi dalam mengarahkan penulis dari awal hingga akhir penulisan skripsi ini selesai.
5. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Universitas Internasional Semen Indonesia, khususnya Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmunya, mendidik, memotivasi, dan membawa perubahan yang baik terhadap penulis selama masa studi.

6. Para jajaran Pegawai PT Jayadi Samudera Lines khususnya Bapak Endi Joshua selaku HRD banyak membantu saya khususnya dalam penyebaran kuesioner.
7. Sahabat dan teman-teman seperjuangan di Universitas Internasional Semen Indonesia angkatan 2019 terutama teman-teman seperjuangan Program Studi Manajemen angkatan 2019 yang telah membantu, memberikan semangat, dan saling mendukung selama masa studi.
8. Para teman teman ngopi yang telah memberikan dukungan, dan selalu menghibur di kala susah atau senang serta selalu ada di masa masa perjuangan.

Akhir kata, penulis berharap semoga Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi diri sendiri dan semua orang serta dapat menjadi referensi penelitian di masa yang akan datang.

Gresik, 10 Agustus 2023

Penulis



## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	ii
Lembar Pengesahan Skripsi .....	iii
Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi Tugas Akhir Untuk Kepentingan Akademis .....	iv
Halaman Pernyataan Orisinalitas .....	v
Lembar Final Deteksi Plagiasi Skripsi .....	vi
Abstrak Bahasa Indonesia .....	vii
Abstrak Bahasa Inggris.....	viii
Kata Pengantar.....	ix
<b>BAB 1.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	2
1.3 Tujuan Penelitian .....	2
1.4 Manfaat Penelitian .....	3
<b>BAB 2.....</b>	<b>5</b>
<b>LANDASAN TEORI .....</b>	<b>5</b>
<b>2.1 Pengertian Kompetensi.....</b>	<b>5</b>
2.1.1 Indikator Kompetensi .....	6
2.2 Disiplin Kerja .....	7
2.2.1 Indikator Disiplin Kerja.....	8
2.3 Produktivitas.....	8
2.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas .....	9
2.3.2 Indikator Produktivitas .....	10
2.4 Penelitian Terdahulu .....	11
2.5 Kerangka Berpikir Penelitian .....	13

<b>BAB 3</b> .....	<b>17</b>
<b>METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>17</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	17
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	17
3.3 Populasi dan Sampel.....	18
3.3.1 Populasi .....	18
3.3.2 Sampel .....	18
3.4 Data Penelitian.....	19
3.4.1 Jenis dan Sumber Data .....	19
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data .....	20
3.5 Variabel Penelitian.....	20
3.5.1 Variabel Penelitian .....	20
3.5.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	22
3.6 Uji Coba Instrumen.....	22
3.6.1 Uji Validitas.....	25
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	26
3.7 Metode Analisis Data.....	26
3.7.1 Analisis Data Deskriptif.....	26
3.8 Pengujian Asumsi Klasik.....	26
3.8.1 Uji Normalitas.....	27
3.8.2 Uji Multikolinearitas .....	27
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas.....	27
3.9 Uji Hipotesis .....	28
3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	38
3.9.2 Uji T (Pengujian Hipotesis Secara Parsial).....	29
3.9.3 Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan) .....	29
3.9.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	31
3.10 Kerangka Penelitian .....	32

<b>BAB 4</b> .....	<b>33</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>33</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	33
<b>4.2 Karakteristik responden</b> .....	<b>34</b>
4.2.1 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	34
4.3 Deskripsi hasil penelitian.....	34
4.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi (X1).....	35
4.3.2 Analisis deskriptif variabel Disiplin Kerja (X2).....	37
4.3.3 Analisis deskriptif variabel Produktivitas (Y).....	38
4.4 Hasil pengujian instrumen penelitian.....	39
4.4.1 Hasil uji validitas.....	40
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	42
4.5 Hasil Asumsi Klasik.....	42
4.5.1 Hasil uji normalitas.....	42
4.5.2 Hasil uji multikolinearitas.....	43
4.5.3 Hasil uji heteroskedastisitas.....	44
4.6 Hasil uji hipotesis.....	45
4.6.1 Hasil regresi linier berganda.....	45
4.6.2 Hasil uji signifikansi.....	47
4.6.3 Hasil uji Simultan (Uji F).....	47
4.6.4 Hasil uji parsial (Uji T).....	48
4.6.5 Hasil uji koefisien determinasi R <sup>2</sup> .....	50
4.7 Pembahasan.....	51
4.7.1 Pengaruh Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara Simultan terhadap Produktivitas (Y) Karyawan PT Jayadi Samudera Lines.....	52
4.7.2 Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Produktivitas (Y) Karyawan PT Jayadi Samudera Lines.....	52
4.7.3 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas (Y) Karyawan PT Jayadi Samudera Lines.....	53
<b>BAB 5</b> .....	<b>55</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>55</b>
5.1 Kesimpulan.....	55
5.2 Saran.....	56
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>58</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>60</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian terdahulu .....	11
Tabel 2.2 Kerangka berpikir penelitian .....	14
Tabel 3.1 devinisi operasional variabel penelitian.....	22
Tabel 3.2 Kerangka pemikiran.....	32
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia .....	34
Tabel 4.3 penilaian analisis deskriptif .....	35
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel kompetensi.....	36
Tabel 4.5 deskripsi disiplin kerja .....	37
Tabel 4.6 Deskripsi variabel Produktivitas.....	39
Tabel 4.7 Hasil uji Validitas .....	41
Tabel 4.8 Hasil uji reliabelitas .....	42
Tabel 4.9 Hasil uji normalitas.....	43
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikoliaritas .....	44
Tabel 4.11 heteroskedastisitas .....	45
Tabel 4.12 Hasil Uji Analisi Regresi Linier berganda .....	46
Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan .....	47
Tabel 4.14 Hasil uji parsial .....	48
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi $R^2$ .....	50

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

PT Jayadi Samudra Lines adalah perusahaan yang beroperasi di sektor transportasi laut dan layanan pasokan bahan bakar di wilayah Surabaya, Gresik, dan sekitarnya. Mereka khusus dalam mengangkut produk bahan bakar seperti High-Speed Diesel (HSD) dan Marine Fuel Oil (MFO). Sebagai mitra dari PT Patraniaga, anak perusahaan Pertamina, perusahaan ini terlibat dalam penjualan produk minyak dan gas non-subsidi. Fokus utama PT Jayadi Samudra Lines adalah memenuhi kebutuhan bahan bakar pelanggan saat kapal mereka berlabuh di selat atau laut. Dalam industri pasokan bahan bakar dan transportasi, persaingan sangat tinggi dengan banyak pesaing yang hadir. Oleh karena itu, PT Jayadi Samudra Lines berusaha menyediakan produk dan layanan berkualitas tinggi kepada pelanggan. Kualitas produk dan layanan ini mencerminkan kinerja keseluruhan sumber daya perusahaan, terutama sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam organisasi atau perusahaan karena mereka berkontribusi dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan melalui kerjasama dan interaksi antar individu di dalamnya. Untuk meningkatkan pendapatan dan mencapai tujuan perusahaan, perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya agar lebih produktif. Peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat menjadi indikator kualitas sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi (Novita, 2015).

Produktivitas merupakan ukuran untuk menilai sejauh mana kinerja pekerjaan dapat mencapai output yang lebih banyak dan meningkatkan kualitas hidup dan penghidupan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu tertentu. Konsep ini memberikan motivasi yang kuat dan memungkinkan individu untuk menganggap pekerjaan sebagai prioritas utama, baik secara individu maupun dalam kelompok.

Menurut Rosmaini (2019), kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Merapi Utama Pharma Medan. Dalam penelitian ini, dua variabel terikat (dependen) yang serupa dengan variabel bebas (independen) yang diteliti adalah kompetensi dan disiplin kerja, meskipun objek penelitian yang berbeda.

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. Menurut Moeheriono (2012), kompetensi adalah karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaan mereka, atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan sebab-akibat dengan kriteria acuan untuk kinerja yang efektif atau unggul di tempat kerja atau situasi tertentu. Beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif kompetensi terhadap produktivitas karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian sebelumnya oleh Nugroho dan Sampoerna (2016) dalam studi mereka yang berjudul "Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas karyawan di PT Central Mega Kencana". Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian sebelumnya oleh Syamsuri (2019) dalam penelitiannya yang berjudul "Analisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja dengan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Rantauprapat Kabupaten Labuhan Batu".

Kedisiplinan, menurut Hasibuan (2016:190), adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan menjadi faktor kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Menurut pendapat lain dari Suci dan Ismiyati (2015), disiplin kerja yang tinggi pada pegawai dapat mencapai efektivitas kerja yang maksimal, termasuk dalam hal disiplin waktu, tata tertib, dan peraturan organisasi. Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Ruauw (2015), Aspiyah dan Martono (2016), menunjukkan



bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Assagaf dan Dotulong (2015) menunjukkan hasil yang berbeda, bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti kinerja karyawan di PT Jayadi Samudra Lines. Hasil survei awal menunjukkan tingkat produktivitas karyawan yang tinggi, namun terkait kompetensi dan disiplin kerja, belum ada kesimpulan yang jelas. Oleh karena itu, peneliti ingin meneliti hubungan antara faktor-faktor tersebut dan bagaimana saling berkesinambungan dalam mempengaruhi produktivitas karyawan. Berdasarkan hal tersebut, judul penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut : "**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT JAYADI SAMUDERA LINES**".

### **1.2 Rumusan Masalah**

Dengan adanya permasalahan diatas maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan PT Jayadi Samudera Lines?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan PT Jayadi Samudera Lines?
3. Apakah Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan PT Jayadi Samudera Lines?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian masalah, tujuan investigasi ini adalah untuk:

1. Untuk menganalisis Kompetensi, Disiplin Kerja, dan secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan pada perusahaan PT Jayadi Samudera Lines.
2. Untuk menganalisis Kompetensi Management terhadap Produktivitas karyawan pada perusahaan PT Jayadi Samudera Lines.

3. Untuk menganalisis Disiplin Kerja terhadap Produktivitas karyawan pada perusahaan PT Jayadi Samudera Lines.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian, manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan Kompetensi dan Disiplin Kerja dalam Produktivitas karyawan.

##### **2. Manfaat Praktis**

- A. Bagi peneliti Penelitian ini merupakan salah satu bentuk implementasi bahwa peneliti telah dapat menerapkan ilmu-ilmu berupa teori-teori yang diperoleh selama penulis menempuh perkuliahan ke dalam dunia praktisi sekaligus sebagai ajang menggali tambahan pengetahuan di lapangan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia terutama dalam mengukur kinerja karyawan.
- B. Bagi UISI Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi khasanah perpustakaan bagi UISI serta memberikan referensi bagi seluruh mahasiswa dan kalangan akademisi yang ingin mempelajari masalah yang berhubungan manajemen sumber daya manusia terutama dalam mengukur Kompetensi dan Disiplin Kerja dalam Produktivitas karyawan.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Kompetensi**

Kompetensi adalah atribut fundamental yang dimiliki seseorang dan memiliki pengaruh langsung terhadap pencapaian kinerja yang sangat baik. Individu dengan kompetensi yang unggul cenderung melakukan tindakan yang lebih sering, menghadapi berbagai situasi dengan lebih baik, dan mencapai hasil yang melebihi yang diharapkan oleh penilai kebijakan.

Hoffmann (1999) menyatakan bahwa kompetensi merujuk pada gabungan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu secara efektif. Kompetensi melibatkan pemahaman mendalam tentang bidang kerja, kemampuan praktis dalam menerapkan pengetahuan tersebut, dan sikap yang mendukung keberhasilan dalam menjalankan tugas. Kompetensi dapat dipandang sebagai kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang berinteraksi satu sama lain untuk mencapai hasil yang diinginkan. Selain itu, kompetensi juga bisa mencakup aspek interpersonal seperti kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama dalam tim.

Menurut Wibowo (2018), kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didukung oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi mencerminkan keterampilan dan pengetahuan yang ditandai oleh profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai hal yang paling penting dan keunggulan dalam bidang tersebut.

Sutrisno (2016) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan yang didukung oleh keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan.

Selain itu, menurut Edison (2016), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang, baik karyawan maupun pegawai, untuk melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan keprofesionalannya. Kompetensi ini diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.

### **2.1.2 Indikator Kompetensi**

Indikator-indikator kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini telah disesuaikan dengan kondisi objek penelitian, sehingga tidak semua indikator yang telah disebutkan sebelumnya digunakan sebagai indikator dalam penelitian ini. Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori Bloom (1956), yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Berikut ini adalah penjelasan lebih lanjut tentang indikator-indikator tersebut:

- A. Pengetahuan: Merupakan pemahaman dan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan tugas atau aktivitas tertentu. Misalnya, kemampuan untuk menggunakan pengetahuan ilmiah dalam memecahkan masalah.
- B. Keterampilan: Merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas atau aktivitas yang diberikan dengan baik. Ini mencakup keterampilan praktis yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif. Misalnya, kemampuan komunikasi, keterampilan teknis, atau keterampilan manajemen waktu.
- C. Sikap: Merupakan perasaan atau reaksi individu terhadap rangsangan dari luar, termasuk situasi kerja. Sikap dapat mempengaruhi cara individu berinteraksi dan merespons situasi kerja. Misalnya, sikap yang positif terhadap pekerjaan, semangat kerjasama, dan kemauan untuk belajar dan berkembang.

Dalam penelitian ini, indikator-indikator kompetensi mengacu pada konsep pengetahuan, keterampilan, dan sikap tersebut. Indikator-indikator ini akan digunakan untuk mengukur tingkat kompetensi karyawan di PT Jayadi Samudra Lines dalam konteks tugas dan pekerjaan yang mereka lakukan.

### **2.2.1 Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan kemauan dan kesadaran karyawan untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam konteks kerja, disiplin kerja berfungsi sebagai alat komunikasi yang digunakan oleh pimpinan untuk mengarahkan karyawan agar mengubah perilaku mereka sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Kedisiplinan merupakan faktor yang penting di dalam suatu organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik, organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kedisiplinan menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Mathis dan Jackson (2002), "Disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan kepada perilaku yang tidak tepat dan bukan kepada karyawan sebagai individu, karena tujuan dari tindakan disiplin adalah untuk meningkatkan kinerja". Seorang karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik tanpa perlu pengawasan langsung, tidak meluangkan waktu kerja untuk kegiatan yang tidak relevan, dan mentaati peraturan yang berlaku di lingkungan kerja dengan dasar yang kuat. Hal ini pada akhirnya akan berdampak pada pencapaian kinerja yang optimal.

Hasibuan (2015) juga menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Kedisiplinan memainkan peran yang penting dalam organisasi, karena semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa adanya disiplin, organisasi akan mengalami kesulitan mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, penerapan kedisiplinan dalam suatu organisasi sangat penting karena berdampak pada kinerja karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi kesuksesan dan keberhasilan perusahaan.

### **2.2.1 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2017), indikator disiplin kerja meliputi:

1. Kehadiran di tempat kerja: Indikator ini digunakan untuk menilai tingkat kedisiplinan karyawan, di mana karyawan yang memiliki kedisiplinan rendah cenderung sering terlambat atau absen dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja: Indikator ini mencerminkan sejauh mana karyawan patuh terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan di lingkungan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja akan menjalankan prosedur kerja dengan baik dan mengikuti pedoman yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja: Indikator ini menunjukkan sejauh mana karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan konsisten dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dan menghasilkan hasil kerja yang baik.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi: Indikator ini mengacu pada tingkat kehati-hatian, perhitungan, dan ketelitian yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas. Karyawan yang memiliki tingkat kewaspadaan tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati, efektif, dan efisien.
5. Bekerja secara etis: Indikator ini mencerminkan perilaku karyawan dalam bekerja, di mana karyawan diharapkan untuk bersikap sopan dan tidak terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Bekerja secara etis merupakan salah satu bentuk kedisiplinan kerja karyawan.

Dengan menggunakan indikator-indikator tersebut, dapat dilakukan pengukuran dan evaluasi terhadap tingkat disiplin kerja pegawai dalam suatu organisasi.

### **2.1.3 Produktivitas**

Produktivitas merupakan proses di mana sumber daya manusia menghasilkan keluaran yang bermanfaat. Dalam hal ini, fokus diberikan pada keluaran yang

dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan mempertimbangkan perbandingan antara masukan dan keluaran. Ramadan Syahri Dan Yanti Pasmawati (2017)

Dahlan (2014) menjelaskan bahwa produktivitas adalah hasil dari perbandingan antara partisipasi tenaga kerja dalam satu periode waktu tertentu dengan hasil yang telah dicapai. Produktivitas tenaga kerja melibatkan hubungan antara tenaga kerja dan hasil produksi dalam waktu tertentu, yang menunjukkan pencapaian hasil yang lebih tinggi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Produktivitas kerja mengacu pada hasil barang dan jasa yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, dengan mempertimbangkan input dan output serta tindakan kinerja yang lebih efisien. Wibowo (2018).

Dengan demikian, produktivitas melibatkan upaya untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia dalam menghasilkan keluaran yang efektif dan efisien dalam lingkungan kerja.

### **2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas**

Menurut Handoko (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah :

- 1) Tingkat pendidikan
- 2) Keterampilan
- 3) Disiplin kerja
- 4) Motivasi
- 5) Gizi dan Kesehatan
- 6) Tingkat penghasilan
- 7) Jaminan sosial
- 8) Lingkungan dan iklim kerja
- 9) Hubungan industrial
- 10) Teknologi
- 11) Sarana produksi
- 12) Manajemen
- 13) Kesempatan berprestasi.

### **2.1.3 Indikator Produktivitas**

Menurut Laily (2022) cara mengukur produktivitas kerja karyawan menggunakan indikator sebagai berikut:

#### **1 Kuantitas kerja**

Indikator ini mengukur hasil kerja seorang karyawan dalam jumlah tertentu dengan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Indikator ini memperhatikan sejauh mana karyawan mampu mencapai target atau volume kerja yang telah ditentukan.

#### **2 Kualitas kerja**

Indikator ini menilai standar hasil yang berkaitan dengan kualitas produk atau layanan yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kualitas kerja mencerminkan sejauh mana karyawan mampu menghasilkan produk atau layanan yang memenuhi atau melebihi harapan dan kebutuhan pelanggan.



## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah studi sebelumnya oleh para ahli dalam bidang tertentu, termasuk karya ilmiah seperti artikel, makalah, dan tesis. Ini membantu peneliti memahami landasan teori, metode, temuan, dan merumuskan pertanyaan serta kontribusi unik dari penelitian mereka.

**Tabel 1.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Variabel			Hasil
			K	DK	P	
1	Rosie Oktavia Puspita Rini, (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Grand Pasundan Convention Hotel Bandung	✓	✓	✓	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2	Asima mauliate Gultom, (2013)	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta api Indonesia (PERSERO) DAOP II Bandung	✓	✓	✓	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Tabel 1.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu (Lanjutan)**

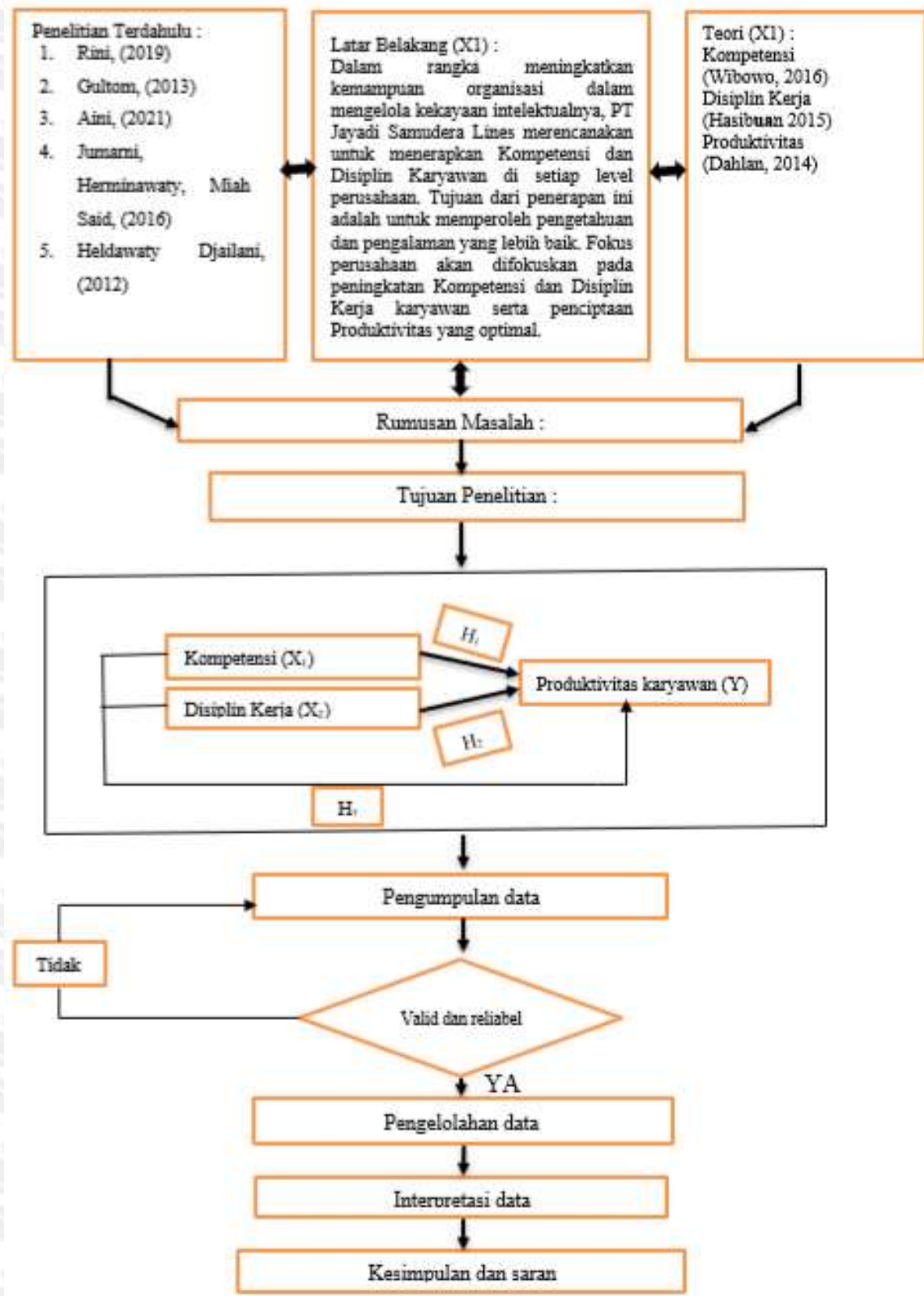
No	Peneliti	Judul	Variabel			Hasil
			K	DK	P	
3	Saskia Nurul Aini, (2021)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Divisi HR & CA PT. TANJUNGENIM LESTARI PULP AND PAPER KABUPATEN MUARA ENIM	✓		✓	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki terhadap produktivitas kerja karyawan.
4	Jumarni, Herminawaty, Miah Said, (2016)	Pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan kepuasan kerja sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR PATARU LABA CABANG BULUKUMBA	✓	✓		Hasil penelitian berdasarkan analisis linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja (X1) dan kompetensi (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. BPR PATARU LABA CABANG BULUKUMBA.
5.	Heldawaty Djailani, (2012)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Jamsostek Cabang Gorontalo	✓		✓	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Jamsostek Cabang Gorontalo.
6.	Nugroho & Sampoerna( 2016)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas kerja Karyawan di PT. Central Mega Kencana.	✓		✓	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **2.3 Kerangka Berpikir Penelitian**

Kerangka berpikir penelitian adalah suatu kerangka yang digunakan untuk menggambarkan hubungan teoritis antara variabel-variabel penelitian, terutama antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, kerangka pemikiran dibangun untuk mengilustrasikan hubungan antara Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Produktivitas karyawan. Kerangka pemikiran ini didasarkan pada latar belakang penelitian serta referensi-referensi yang telah ada dalam penelitian sebelumnya. Berikut adalah kerangka pemikiran yang dibuat oleh peneliti:



Tabel 2.2 Kerangka Berpikir Penelitian



### 2.3.2 Hipotesis

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka berpikir penelitian tersebut di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan  
Gultom (2013), Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi dan Disiplin Kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT Kereta api Indonesia (PERSERO)

H01: Tidak terdapat Pengaruh yang signifikan antara Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

H11: Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.



- **Kompetensi terhadap Produktivitas Karyawan**  
Aini (2021), penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki terhadap produktivitas kerja karyawan.  
H02: Tidak terdapat Pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Produktivitas Karyawan.  
H12: Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Produktivitas Karyawan.
- **Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan**  
Rini (2019), Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.  
Hipotesis yang dirancang adalah:  
H03: Tidak terdapat Pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.  
H13: Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

### **2.3.3 Variabel Penelitian**

Variabel dalam penelitian ini adalah:

- X1 = Kompetensi (variabel Independen).  
X2 = Disiplin Kerja (variabel Independen).  
Y = Produktivitas Karyawan (variabel dependen).

## **BAB 3**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Sedangkan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu statistik deskriptif, statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis statistik deskriptif bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi data yang mudah dipahami dalam bentuk informasi yang lebih ringkas, yaitu dalam bentuk angka persentase. Pengujian statistik deskriptif ini menggunakan SPSS untuk memudahkan perolehan data sehingga dapat menjelaskan variabel-variabel yang digunakan.

Menurut Sugiyono (2017) yang termasuk dalam statistik deskriptif adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata, perhitungan persentase dan standar deviasi. Penelitian ini meneliti tentang Hubungan antara Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas karyawan.

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Karyawan di PT Jayadi Samudera Lines. Jl. Kumai Barat, Kecamatan Pabean, Kabupaten Surabaya, Jawa Timur 60165. Waktu penelitian ini dilakukan bulan Mei 2022 – Juli 2023.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan lapangan tetap PT Jayadi Samudera Lines sebanyak 64 karyawan yang berlokasi di Kabupaten Surabaya .

#### **3.3.2 Sampel**

Dalam konteks penelitian, tidak seluruh populasi dapat diakses atau diteliti karena berbagai kendala seperti keterbatasan dana, sumber daya manusia, waktu, dan fasilitas penelitian. Oleh karena itu, peneliti memilih untuk mengambil sampel dari populasi yang akan diuji sebagai representasi, dengan harapan hasil dari sampel ini dapat menghasilkan kesimpulan yang dapat diterapkan pada populasi keseluruhan.

Sugiyono (2017) mengartikan sampel sebagai sebagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Dalam kasus populasi yang besar atau keterbatasan sumber daya, peneliti dapat menggunakan teknik pengambilan sampel yang disebut probability sampling, dengan metode simple random sampling. Sugiyono (2014: 82) menjelaskan bahwa probability sampling memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel, khususnya jika anggota populasi dianggap memiliki kesamaan karakteristik.

Penghitungan ukuran sampel dapat dilakukan menggunakan rumus Slovin, dengan asumsi bahwa populasi memiliki distribusi normal (Prasetyo dan Jannah, 2018). Dengan mengikuti rumus tersebut, perhitungan sampel dapat dilakukan untuk memastikan representatifitas dari sampel yang diambil dalam penelitian. Maka perhitungannya adalah sebagai berikut:



$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

N = Ukuran Populasi

n = Ukuran Sampel

e = *Margin of error* adalah tingkat toleransi terhadap ketidakakuratan atau ketidaktepatan dalam pengambilan sampel yang masih dapat diterima dalam penelitian. Dalam kasus ini, margin of error sebesar 0,05 atau 5% menunjukkan batas toleransi kesalahan yang diterima dalam proses pengambilan sampel.

$$n = \frac{64}{1+64(0.05)^2}$$

$$n = 31$$

Berdasarkan perhitungan di atas jumlah responden pada penelitian ini adalah 31.

### 3.4 Data Penelitian

#### 3.4.1 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer: Data primer merupakan data yang diperoleh dari responden secara langsung Sugiyono (2016). Sumber data primer adalah responden individu, kelompok, internet juga dapat menjadi sumber data primer jika kuesioner disebarkan melalui internet (Sekaran, (2011). Data primer dari penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner. Kuesioner yang diisi oleh responden meliputi identitas diri dan tanggapan responden atas pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner peneliti. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di lapangan PT Jayadi Samudera Lines.

### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

- Kuesioner

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui metode kuesioner, yaitu sebuah teknik pengumpulan data dengan cara memberi susunan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2016). Daftar pertanyaan dalam kuesioner yang diajukan berkaitan dengan hubungan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk skala instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang potensi dan permasalahan suatu objek, rancangan suatu produk, proses membuat produk dan produk yang telah dikembangkan. (Sugiyono, 2017).

Dalam skala *likert* menunjukkan setuju atau tidak setuju terhadap pendapat dalam kuesioner dengan 5 Pernyataan:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Netral (Ragu-ragu) (N)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

Skala ini mudah digunakan untuk penelitian yang terfokus pada responden dan obyek. Jadi, peneliti dapat mempelajari bagaimana respons dari tiap-tiap responden.

## 3.5 Variabel Penelitian

### 3.5.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari informasi yang

dihasilkan dari hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah:

- 1) Variabel Independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan variabel independen Kompetensi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Kompetensi dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Variabel Dependen yaitu Produktivitas Karyawan ( $Y$ ).
- 2) Variabel Dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen biasanya disebut sebagai variabel keluaran, kriteria, konsekuen (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan variabel Produktivitas karyawan ( $Y$ ).



### 3.6.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel merujuk pada penjelasan rinci tentang bagaimana suatu variabel diukur atau diobservasi dalam konteks penelitian. Ini melibatkan mengartikan konsep abstrak menjadi instrumen atau tindakan konkret yang dapat diukur secara empiris. Dalam kata lain, definisi operasional menguraikan cara variabel akan diukur atau dijadikan indikator dalam penelitian agar menjadi lebih konkret dan terukur.

**Tabel 3.1 : Definisi Operasional Variabel Penelitian**

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	ITEM
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	Kompetensi adalah kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan yang memungkinkan seseorang untuk melakukan tugas dengan efektif dalam suatu konteks atau pekerjaan tertentu.	Pengetahuan : Pengetahuan adalah pemahaman, informasi, dan fakta yang dimiliki seseorang tentang suatu subjek, topik, atau bidang tertentu.	X.1.1.1 memiliki pengetahuan tentang pekerjaan  X.1.1.2 memiliki pengetahuan perkembangan dalam pekerjaan
		Keterampilan kemampuan atau kecakapan yang dimiliki seseorang dalam melakukan tugas-tugas tertentu dengan baik dan efektif.	X.1.2.1 memiliki kemampuan komunikasi yang baik  X.1.3 memiliki keterampilan teknis yang diperlukan
		Sikap didefinisikan sebagai kecenderungan atau disposisi yang dimiliki seseorang terhadap objek, orang, atau situasi tertentu.	X.1.3.1 selalu bersikap positif dan optimis.  X.1.3.2 selalu berusaha memberikan kontribusi maksimal.

**Tabel 3.1 : Definisi Operasional Variabel Penelitian (Lanjutan)**

<b>VARIABEL</b>	<b>DEFINISI</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>ITEM</b>
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Disiplin kerja sikap atau perilaku yang mencerminkan ketaatan, ketertiban, dan komitmen dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan	Ketepatan Waktu kemampuan seseorang untuk mengatur dan mematuhi jadwal atau waktu yang telah ditentukan untuk melakukan tugas, kegiatan, atau kewajiban.	X.2.1.1 selalu menghormati waktu yang telah ditentukan untuk menyelesaikan tugas  X.2.1.2 cenderung memulai dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan
		Taat dengan Standart Kerja sikap atau perilaku seseorang yang patuh dan mematuhi aturan, prosedur, dan standar yang ditetapkan dalam lingkungan kerja	X.2.2.1 selalu berusaha untuk mematuhi standar kerja perusahaan  X.2.2.2 merasa bangga ketika dapat memenuhi atau melebihi standar pekerjaan
		Patuh Pada Aturan sikap atau perilaku seseorang yang mematuhi dan mengikuti aturan yang berlaku dalam suatu lingkungan atau konteks tertentu	X.2.3.1 selalu mengikuti aturan dan kebijakan perusahaan  X.2.3.2 melaksanakan tindakan yang sesuai dengan kebijakan perusahaan

**Tabel 3.1 : Definisi Operasional Variabel Penelitian (Lanjutan)**

<b>VARIABEL</b>	<b>DEFINISI</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>ITEM</b>
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Disiplin kerja sikap atau perilaku yang mencerminkan ketaatan, ketertiban, dan komitmen dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan	Bekerja Etis pekerjaan atau aktivitas dengan prinsip-prinsip moral dan nilai-nilai yang benar	X.2.4.1. senantiasa berkomunikasi dengan jujur dan terbuka  X.2.4.2 selalu mengutamakan integritas dan kejujuran
		Tingkat Kewaspadaan tinggi mengacu pada tingkat kesadaran dan kewaspadaan yang tinggi terhadap lingkungan sekitar.	X.2.5.1. peka terhadap keadaan lingkungan sekitar  X.2.5.2 melaporkan setiap kejadian atau insiden
Produktivitas Karyawan (Y)	Produktivitas kemampuan karyawan dalam menghasilkan output atau hasil kerja yang diukur dalam hal jumlah, kualitas, atau efisiensi dalam jangka waktu tertentu	Kuantitas jumlah atau ukuran dari suatu objek, benda, atau fenomena tertentu	Y.1.1.1 berhasil selesaikan pekerjaan dalam satu hari kerja  Y.1.1.2 bekerja secara efisien

**Tabel 3.1 : Definisi Operasional Variabel Penelitian (Lanjutan)**

<b>VARIABEL</b>	<b>DEFINISI</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>ITEM</b>
Produktivitas Karyawan (Y)	Produktivitas kemampuan karyawan dalam menghasilkan output atau hasil kerja yang diukur dalam hal jumlah, kualitas, atau efisiensi dalam jangka waktu tertentu	Kualitas tingkat keunggulan atau kesempurnaan suatu objek, layanan, atau proses	Y.1.2.1 memperhatikan detail dan ketelitian dalam melakukan tugas  Y.1.2.2 berusaha meningkatkan kualitas kerja melalui pembelajaran dan pengembangan diri.

### **3.6 Uji Coba Instrumen**

#### **3.6.1 Uji Validitas**

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner (Silalahi, 2018:26). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan program software SPSS yang dilakukan terhadap kuesioner dengan jumlah pertanyaan 20 butir pada 31 sampel.

Cara untuk mencari nilai validitas dari sebuah item adalah dengan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item – item dari variabel tersebut. Untuk menentukan nomor barang yang valid dan tidak valid perlu mengacu pada tabel product moment, kriteria penilaian uji validitas adalah:

- Apakah  $R_{hitung} > R_{tabel}$  maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- Apakah  $R_{hitung} < R_{tabel}$  maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid.

### **3.6.2 Uji Reliabilitas**

Silalahi (2018) Menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari perubahan atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu pengukuran yang reliabel adalah pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi. Adapun kriteria reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai cronbach alpha pada variabel  $> 0,6$  maka variabel dikatakan reliabel.
2. Apabila nilai cronbach alpha pada variabel  $< 0,6$  maka, variabel dikatakan tidak reliabel.

### **3.7 Metode Analisis Data**

Agar data yang telah dikumpulkan dapat bermanfaat, maka data harus diolah dan dianalisis sehingga dapat digunakan untuk menginterpretasikan dan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **3.7.1 Analisis Data Deskriptif**

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi Sugiyono (2016). Analisis deskriptif digunakan untuk mendapat suatu gambaran mengenai responden dalam penelitian ini, terutama variabel penelitian yang digunakan.

### **3.8 Pengujian Asumsi Klasik**

Penelitian ini menggunakan model analisis linear berganda, maka syarat yang harus dipenuhi untuk analisis regresi linear adalah terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas Silalahi (2018).



### **3.8.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual yang dihasilkan dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen keduanya terdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan karena statistik parametric harus memenuhi asumsi data yang diteliti harus normal. Dalam penelitian ini menggunakan uji kolmogrov-smirnov tes, data terdistribusi normal jika nilai signifikansi  $>0.05$ .

### **3.8.2 Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2016) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multikolinearitas adalah dengan menganalisis nilaitolerance dan lawannya Variance Inflation Factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Menurut Ghozali (2011) berikut cara mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi:

1. Jika nilai tolerance  $> 0,1$  maka hal ini tidak terjadi gejalamultikolinearitas.
2. Multikolinearitas juga dapat dilihat dari VIF (Variance Inflation Factor), jika  $VIF < 10$  maka tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

### **3.8.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji keadaan dimana dalam model regresi terjadi tidak sama varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas dari residual satu ke pengamatan lainnya (Ghozali 2011). Dalam penelitian ini, uji yang digunakan adalah uji Glejser Heteroskedastisitas. Hipotesisdirumuskan dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :  $H_0$ : Tidak ada heteroskedastisitas (Nilai probabilitas  $> 0.05$ ,  $H_0$ diterima).

$H_1$ : Terdapat heteroskedastisitas (Nilai probabilitas  $< 0.05$ ,  $H_0$  ditolak).

### 3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Independen Kompetensi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Kompetensi dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Variabel Dependen yaitu Produktivitas Karyawan ( $Y$ ).

#### 3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Uji statistik linear berganda digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan lebih dari dua variabel melalui regresinya. Dimana regresi linear berganda yaitu regresi dimana variabel terikatnya ( $Y$ ) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel bebas ( $X$ ). Alat bantu yang digunakan yaitu program SPSS. Pada uji linear berganda ini akan menguji signifikansi antara variabel *X leader member exchange* ( $X_1$ ) dan keterampilan teknologi ( $X_2$ ), terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ). Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

$Y$ : Produktivitas kerja karyawan (Variabel dependen)

$a$ : Konstanta

$b$ : Koefisien regresi

$e$ : Error

$X_1$ : Kompetensi (Variabel Independen)  $X_2$ : Disiplin Kerja (Variabel Independen)

### 3.9.2 Uji T (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

Pengujian ini digunakan untuk menentukan apakah dua sampel tidak berhubungan, memiliki rata-rata yang berbeda. Uji T dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan Standar *error* dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali, 2016).

1. Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:
  - a. Apabila probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
  - b. Apabila probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
2. Dengan membandingkan  $t$  hitung dengan tabel.
  - a. Jika  $T$  hitung  $> T$  tabel maka  $H_0$  ditolak, sebaliknya  $H_1$  diterima.
  - b. Jika  $T$  hitung  $< T$  tabel maka  $H_0$  diterima, sebaliknya  $H_1$  ditolak

### 3.9.3 Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variable independent secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Pengujian F ini dilakukan dengan hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak ada Peubah bebas yang berpengaruh nyata terhadap respon (nilai signifikansi  $> 0,05$ ).

$H_1$  : Minimal ada satu peubah bebas yang berpengaruh nyata terhadap respon (nilai signifikansi  $< 0,05$ ).

### 3.9.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Rumus menghitung koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

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

Sumber : Sarwono (2009)

Dimana :

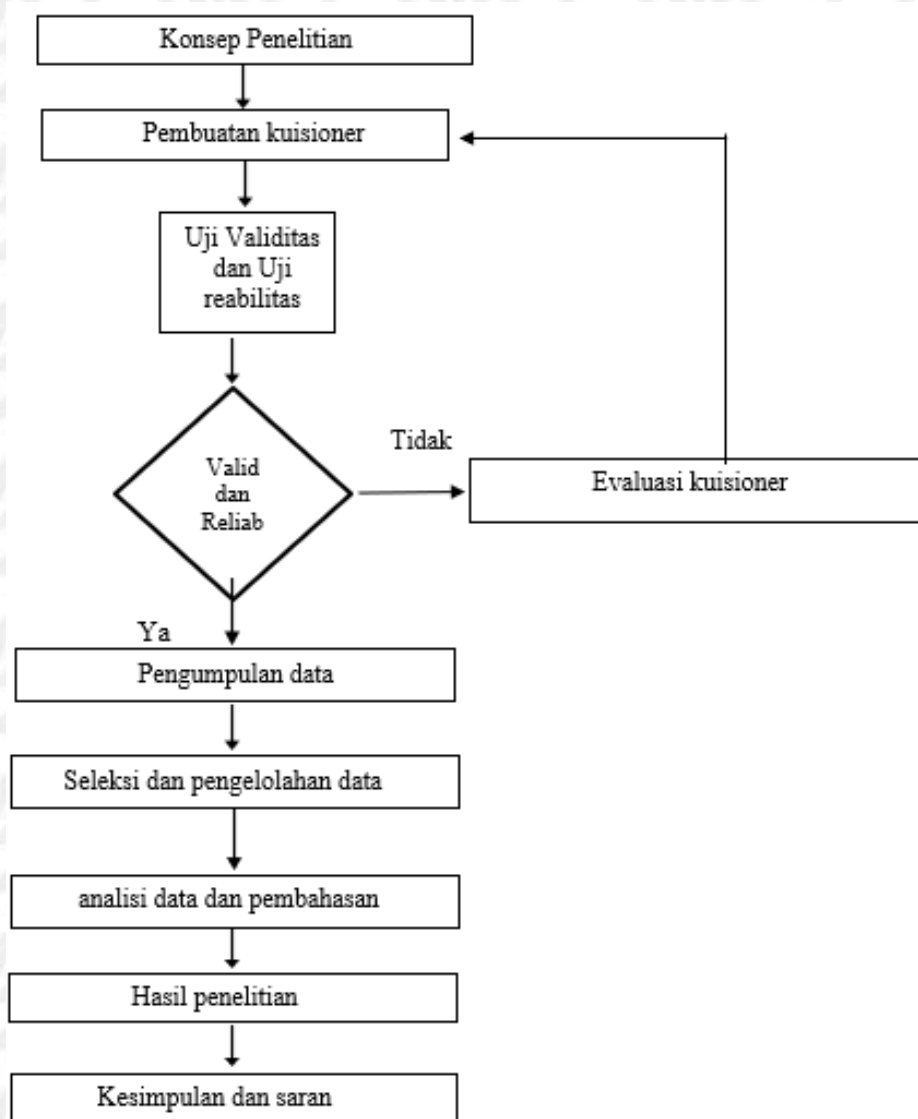
D = Koefisien determinasi  
 $R = R$  square

100 = Persentase kontribusi



### 3.10 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian digunakan sebagai *flowchart* pelaksanaan penelitian hingga penelitian selesai dilaksanakan.



**Gambar 3. 1 Kerangka Penelitian**

## **BAB 4**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan Kapal PT Jayadi Samudera Lines, sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang penyaluran bahan bakar MFO (Marine Fuel Oil) dan HSD (High-Speed Diesel) melalui kapal tanker. PT Jayadi Samudera Lines berperan penting dalam menyediakan pasokan bahan bakar untuk kapal-kapal di perairan maritim, sehingga efisiensi dan performa karyawan menjadi faktor kunci dalam kesuksesan operasional perusahaan.

Objek penelitian melibatkan karyawan kapal PT Jayadi Samudera Lines yang terlibat secara langsung dalam proses penyaluran bahan bakar melalui kapal tanker. Karyawan ini termasuk dalam berbagai fungsi, termasuk awak kapal, teknisi, dan personel operasional lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana tingkat kompetensi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas penyaluran bahan bakar, termasuk pengetahuan teknis dan keterampilan yang relevan, berpengaruh terhadap tingkat produktivitas mereka.

Metode penelitian ini akan menggunakan berbagai alat pengumpulan data, termasuk kuesioner dan wawancara. Kuesioner akan digunakan untuk mengukur tingkat kompetensi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas penyaluran bahan bakar di kapal tanker, serta menilai tingkat disiplin kerja dalam mematuhi prosedur dan aturan perusahaan. Wawancara akan memberikan kesempatan untuk mendapatkan wawasan lebih mendalam tentang persepsi karyawan terkait hubungan antara kompetensi, disiplin kerja, dan produktivitas mereka.

Dengan melakukan penelitian ini, diharapkan akan diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Jayadi Samudera Lines. Temuan penelitian ini dapat memberikan wawasan berharga bagi manajemen perusahaan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan, meningkatkan efisiensi operasional, dan

memastikan keberhasilan dalam industri penyaluran bahan bakar melalui kapal tanker.

#### 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel berdasarkan usia, yang menunjukkan:

Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia

USIA	FREKUENSI	PERSENTASE
25-35	12	38.71%
36-45	9	29.03%
46-55	10	32.26%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

#### 4.3 Deskripsi hasil penelitian

Pada penelitian ini, deskripsi data dilakukan berdasarkan variabel-variabel penelitian, yaitu Kompetensi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Produktivitas ( $Y$ ). Untuk menganalisis data, dilakukan pengklasifikasian rata-rata (*mean*) jawaban responden dari setiap indikator item pernyataan yang diberikan. Terdapat 5 kategori yang digunakan, dengan nilai tertinggi 5 dan nilai terendah 1, untuk menentukan tingkat pengaruh dari setiap variabel.

Berikut adalah rentang nilai yang digunakan dalam analisis deskriptif untuk menganalisis jawaban responden terhadap masing-masing indikator, dengan menggunakan rata-rata (*mean*):

Nilai 1 : Mempunyai arti pengaruh yang diberikan sangat rendah dengan kata lain yang berarti ketidaksetujuan dengan pernyataan yang diberikan.

Nilai 2 : Mempunyai arti pengaruh yang diberikan sangat rendah dengan kata lain yang berarti kurang setuju dengan pernyataan yang diberikan.

Nilai 3 : Mempunyai arti pengaruh yang diberikan sedang dengan kata lain pernyataan yang diberikan mempunyai respon netral.

Nilai 4 : Mempunyai arti pengaruh yang diberikan tinggi dengan kata lain pernyataan yang diberikan mempunyai respon setuju.

Nilai 5 : Mempunyai arti pengaruh yang diberikan sangat tinggi dengan kata lain pernyataan yang diberikan mempunyai respon sangat setuju.

Dengan menggunakan kategori nilai ini, peneliti dapat menganalisis tinggi rendahnya pengaruh dari masing-masing variabel penelitian berdasarkan rata-rata jawaban responden pada indikator-indikator yang telah diberikan.

**Tabel 4.3** penilaian analisis deskriptif

<b>Nilai / skor</b>	<b>Interpretasi</b>
1 -1.8	Sangat rendah
1.9 – 2.6	Rendah
2.7 – 3.4	Cukup tinggi
3.5 -4.2	Tinggi
4.3 - 5	Sangat tinggi

Sumber: Sugiono (2018)

#### **4.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>)**

Pada penelitian ini variabel Kompetensi sebagai X<sub>1</sub> diukur dengan menggunakan 6 item pernyataan dengan 5 jawaban STS (Sangat tidak setuju), TS (Tidak setuju), N (Netral), S (Setuju), SS (Sangat setuju) dengan skor jawaban 1 sampai 5.



**Tabel 4.4** Deskripsi variabel Kompetensi

No	Indikator	Proporsi jawaban responden					Skor	Mean	Kriteria
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
1	X1.1	0	1	6	20	5	126	3.93	Tinggi
2	X1.2	0	0	0	20	12	140	4.37	Sangat Tinggi
3	X1.3	1	1	4	21	5	124	3.87	Tinggi
4	X1.4	1	0	1	20	10	134	4.18	Tinggi
5	X1.5	1	0	3	18	10	132	4.12	Tinggi
6	X1.6	0	0	4	20	8	132	4.12	Tinggi
Mean variabel								4.10	Tinggi

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata (*mean*) pada masing-masing indikator Kompetensi adalah 4.10, yang berada pada kategori "Tinggi". Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan PT Jayadi Samudra Lines memberikan penilaian tinggi terhadap Kompetensi yang dimiliki. Rata-rata (*mean*) tertinggi ditemukan pada item pernyataan X1.1.2 dengan nilai 4.37, yang masuk dalam kategori "Sangat Tinggi". Pernyataan ini mengenai pengetahuan responden mengenai bidang pekerjaan mereka. Nilai tertinggi pada indikator ini menunjukkan bahwa memiliki pengetahuan dalam bidang pekerjaan dapat menjadi sumber pengetahuan dan pemimpin di bidang tersebut.

Sementara itu, nilai mean terendah ditemukan pada item pernyataan X1.2.1 dengan nilai 3.87, yang masih masuk dalam kategori "Tinggi". Pernyataan ini mengenai keterampilan komunikasi responden dalam menyampaikan ide dan informasi kepada rekan kerja. Beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi penilaian rendah pada indikator ini adalah bahwa responden merasa ada ruang untuk meningkatkan kompetensi tersebut. Meskipun mereka merasa memiliki kemampuan komunikasi yang baik, masih ada area yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan untuk memenuhi harapan atau persepsi responden. Hasil penelitian ini

dapat digunakan sebagai masukan untuk terus mengembangkan kemampuan komunikasi dengan fokus pada aspek-aspek spesifik yang perlu diperbaiki dan mengambil tindakan yang sesuai.

#### 4.3.2 Analisis deskriptif variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

Pada penelitian ini variabel kualitas produk sebagai X<sub>2</sub> diukur dengan menggunakan 10 item pernyataan dengan 5 jawaban STS (Sangat tidak setuju), TS (Tidak setuju), RR (Ragu-ragu), S (Setuju), SS (Sangat setuju) dengan skor jawaban 1 sampai 5.

**Tabel 4.5** Deskripsi Disiplin Kerja

No	Indikator	Proporsi jawaban responden					Skor	Mean	Kriteria
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
1	X2.1	0	0	5	18	5	112	3.5	Tinggi
2	X2.2	0	1	4	17	10	132	4.12	Tinggi
3	X2.3	0	0	5	17	10	133	4.15	Tinggi
4	X2.4	0	0	3	17	13	142	4.43	Sangat Tinggi
5	X2.5	0	1	4	18	9	131	4.09	Tinggi
6	X2.6	0	0	3	22	7	132	4.12	Tinggi
7	X2.7	0	0	6	19	7	129	4.03	Tinggi
8	X2.8	0	0	1	18	13	140	4.37	Sangat Tinggi
9	X2.9	0	0	7	14	11	132	4.12	Tinggi
10	X2.10	0	0	3	17	12	137	4.28	tinggi
Mean variabel								4.13	Tinggi

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata (*mean*) yang diperoleh pada masing-masing indikator Disiplin Kerja adalah 4.13, yang mengindikasikan bahwa nilai tersebut berada dalam kategori "Tinggi". Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja di PT Jayadi Samudera Lines untuk

mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja yang tinggi. Dengan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, diharapkan karyawan PT Jayadi Samudera Lines dapat menjaga kepatuhan terhadap aturan, menjalankan tugas dengan tepat waktu, dan memberikan kontribusi yang optimal dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.

Sementara itu, nilai rata-rata (*mean*) terendah ditemukan pada item pernyataan X2.1.1 dengan nilai 3.5, yang masuk dalam kategori "Tinggi". Pernyataan ini Responden "Saya selalu menghormati waktu yang telah ditentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas saya". Terdapat faktor yang sering mempengaruhi nilai rendah pada indikator tersebut, ialah :

- Kurangnya kemampuan dalam mengelola waktu: Responden mungkin mengalami kesulitan dalam mengatur waktu dengan efektif, sehingga sulit bagi mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam batas waktu yang ditentukan.

#### 4.3.3 Analisis deskriptif variabel Produktivitas (Y)

Pada penelitian ini variabel produktivitas sebagai Y diukur dengan menggunakan 4 item pernyataan dengan 5 jawaban STS (Sangat tidak setuju), TS (Tidak setuju), N (Netral), S (Setuju), SS (Sangat setuju) dengan skor jawaban 1 sampai 5.

**Tabel 4.6** Deskripsi variabel Produktivitas

No	Indikator	Proporsi jawaban responden					Skor	Mean	Kriteria
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
1	Y1.1	0	0	8	16	7	123	3.84	Tinggi
2	Y1.2	1	1	6	15	9	126	3.93	Tinggi
3	Y1.3	0	0	2	20	10	136	4.25	Tinggi
4	Y1.4	1	0	2	18	11	134	4.18	Tinggi
Mean variabel								4.05	Tinggi

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan deskriptif variabel produktivitas memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4.05 dari seluruh jawaban responden pada setiap item pernyataan. Nilai ini dapat dikategorikan sebagai "Tinggi". Nilai rata-rata (*mean*) tertinggi ditemukan pada item pernyataan Y1.2.1 dengan nilai 4.25 yang memiliki kesadaran dan kepedulian terhadap kualitas dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Mereka memperhatikan detail dan ketelitian dalam setiap langkah kerja untuk memastikan bahwa hasil yang dihasilkan memiliki kualitas yang tinggi.

Dengan memperhatikan detail, responden dapat menghindari kesalahan atau kekurangan yang mungkin terjadi dalam proses kerja. Mereka juga menunjukkan sikap yang teliti dan teliti dalam menyelesaikan tugas, sehingga mampu menghasilkan produk atau layanan yang memenuhi standar kualitas yang diharapkan. Sementara itu, nilai mean terendah ditemukan pada item pernyataan Y1.1.1 dengan nilai 3.84, yang masuk dalam kategori "Tinggi". Pernyataan ini berkaitan dengan kuantitas dalam menjalankan tugas atau pekerjaan, dengan pernyataan responden "saya bekerja secara efisien sehingga lebih cepat" penyebabnya ialah Lingkungan Kerja yang keras: Lingkungan kerja yang tidak efisien, seperti gangguan berlebihan, kurangnya alat atau peralatan yang tepat, atau prosedur kerja yang rumit, dapat menghambat efisiensi.

#### **4.4 Hasil pengujian instrumen penelitian**

Peneliti menggunakan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner secara online menggunakan fitur *Google Form* sebagai instrumen penelitian. Data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner akan diproses menggunakan metode statistik melalui beberapa tahapan, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas..

#### 4.4.1 Hasil uji validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah suatu item dalam kuesioner penelitian dapat secara akurat mengukur konsep yang ingin diukur. Dalam uji validitas, nilai  $r$  hitung (*pearson correlation*) dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel pada tingkat signifikansi  $\alpha$  0.05. Jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel) dan positif, maka item tersebut dianggap valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Sebaliknya, jika nilai  $r$  hitung lebih kecil dari nilai  $r$  tabel ( $r$  hitung  $<$   $r$  tabel), maka item tersebut dianggap tidak valid dan tidak digunakan dalam penelitian. Dalam uji validitas, dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel. Nilai  $r$  tabel didapatkan dari persamaan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-2$ , dimana  $n$  merupakan jumlah sampel yang digunakan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel sebanyak 31 responden, sehingga nilai  $df$  adalah  $31-2= 29$ . Pada tingkat signifikansi  $\alpha$  0.05, nilai  $r$  tabel yang didapatkan adalah 0.34. Berikut ini adalah tabel hasil pengujian validitas yang dilakukan oleh peneliti:

**Tabel 4.7** Hasil uji validitas

Variabel	Item	Rhitung	rtabel	Keterangan
Kompetensi	KO <sub>1</sub>	0.678	0.34	Valid
	KO <sub>2</sub>	0.687	0.34	Valid
	KO <sub>3</sub>	0.688	0.34	Valid
	KO <sub>4</sub>	0.508	0.34	Valid
	KO <sub>5</sub>	0.649	0.34	Valid
	KO <sub>6</sub>	0.725	0.34	Valid
Disiplin Kerja	DK <sub>1</sub>	0.854	0.34	Valid
	DK <sub>2</sub>	0.745	0.34	Valid
	DK <sub>3</sub>	0.684	0.34	Valid
	DK <sub>4</sub>	0.783	0.34	Valid
	DK <sub>5</sub>	0.810	0.34	Valid
	DK <sub>6</sub>	0.917	0.34	Valid
	DK <sub>7</sub>	0.723	0.34	Valid
	DK <sub>8</sub>	0.780	0.34	Valid
	DK <sub>9</sub>	0.754	0.34	Valid
	DK <sub>10</sub>	0.501	0.34	Valid
Produktivitas	PR <sub>1</sub>	0.652	0.34	Valid
	PR <sub>2</sub>	0.701	0.34	Valid
	PR <sub>3</sub>	0.787	0.34	Valid
	PR <sub>4</sub>	0.551	0.34	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Menurut Tabel 4.7 diatas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam instrumen kuesioner untuk mengukur Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Produktivitas memiliki koefisien korelasi (*person correlation*) yang lebih besar dari nilai r tabel (0.34). Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan tersebut valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

#### 4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat pengukur variabel yang digunakan untuk menilai apakah instrumen yang sedang diteliti adalah instrumen yang dapat dipercaya dan handal. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban dari kuesioner tersebut konsisten atau stabil seiring berjalannya waktu (Silalahi, 2018). Dalam menguji reliabilitas data, peneliti menggunakan Cronbach's Alpha dengan menggunakan 31 sampel. Menurut Ghozali (2018), suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha  $> 0.60$ . Berikut adalah tabel hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan oleh peneliti:

**Tabel 4.11** Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha total</i>	<i>Cronbach Alpha standart</i>	Keterangan
Kompetensi	0.835	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja	0.933	0.60	Reliabel
Produktivitas	0.663	0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.11, dapat dilihat bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk setiap variabel memiliki hasil Cronbach's Alpha  $> 0.60$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner penelitian ini bersifat reliabel dan layak untuk digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

#### 4.5 Hasil Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

##### 4.5.1 Hasil uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah model regresi antara variabel dependen (Produktivitas), variabel independen (Kompetensi,

dan Disiplin Kerja), atau keduanya memiliki distribusi yang normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan pengujian Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi (sig) lebih besar dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi. Berikut ini adalah hasil uji normalitas yang dilakukan menggunakan SPSS versi 24:

**Tabel 4.12** Hasil uji normalitas

Unstandardized		
N		31
Normal parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. deviation	1.09408310
Most extreme differences	Absolute	0.128
	Positive	0.075
	Negative	-0.128
Test statistic		0.714
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.688 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh probabilitas atau asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.688 dan nilai test statistic sebesar 0.714. Taraf signifikansi yang digunakan adalah 5% atau 0.05. Dalam hasil uji statistik ini, dapat disimpulkan bahwa nilai asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.688 dan nilai test statistic sebesar 0.714 lebih besar dari taraf signifikansi 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai residual memiliki distribusi normal dan model regresi memenuhi uji normalitas.

#### 4.5.2 Hasil uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Dalam model regresi ini, untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, kita dapat melihat



nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai tolerance  $< 0.10$  dan nilai VIF  $> 10$ , maka dapat dikatakan bahwa terjadi multikolinearitas. Namun, jika nilai tolerance  $> 0.10$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independennya. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas dari masing-masing variabel independen:

**Tabel 4.13** Hasil uji multikolinearitas

Variabel	Collinearity statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi	0,554	1.806
Disipin Kerja	0.554	1.806

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance dari masing-masing variabel independen, yaitu Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Produktivitas, memiliki nilai yang lebih besar dari 0.10. Selain itu, nilai VIF pada semua variabel independen juga berada di bawah 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya multikolinearitas antara variabel Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Produktivitas.

### 4.5.3 Hasil uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Dalam penelitian ini, uji Glejser Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji hipotesis terkait heteroskedastisitas. Hipotesis tersebut dirumuskan dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

H0: Tidak ada Heteroskedastisitas (Nilai probabilitas  $> 0.05$ , H0 Diterima).

H1: Terdapat Heteroskedastisitas (Nilai probabilitas  $< 0.05$ , H0 Ditolak).

**Gambar 4.4** Uji Glejser

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.782	1.219		1.680	0.104
Kompetensi	-0.16	0.47	-0.86	-0.342	0.735
Disiplin kerja	-0.14	0.33	-0.102	-0.406	0.688

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Gambar 4.4, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, yang berarti hipotesis nol (H0) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas atau bebas dari heteroskedastisitas.

## 4.6 Hasil uji hipotesis

### 4.6.1 Hasil regresi linier berganda

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis regresi linier berganda untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen (Kompetensi dan Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (Produktivitas). Perhitungan analisis regresi linier berganda dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 24 pada

sistem operasi Windows. Berikut adalah hasil perhitungan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan oleh peneliti.

**Tabel 4.14** Hasil uji analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.230	1.704		0.135	0.342
Kompetensi	0.188	0.075	0.307	2.493	0.011
Disiplin Kerja	0.278	0.054	0.638	5.179	0.000

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan table hasil uji analisis regresi linier berganda diatas, menunjukan koefisien regresi yang merupakan bentuk persamaan regresi yang dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = 0.230 + 0.188 X_1 + 0.278 X_2 + 0.05$$

1. Nilai konstanta = 0.230

Nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 0.230, Hal ini menunjukkan bahwa ketika nilai kompetensi dan disiplin kerja (variabel independen) dianggap nol, maka nilai produktivitas (variabel dependen) akan memiliki nilai sebesar 0.230. Dengan kata lain, nilai konstanta merupakan kontribusi awal terhadap nilai produktivitas sebelum mempertimbangkan pengaruh variabel independen lainnya.

2. Nilai koefisien Kompetensi ( $X_1$ ) = 0.188

Nilai koefisien Kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 0.188 bernilai positif dan menunjukkan adanya hubungan searah antara Kompetensi dan Produktivitas. Besaran nilai koefisien regresi variabel Kompetensi 0.188 menjelaskan bahwa setiap kenaikan Kompetensi sebesar 1% atau satu satuan akan berdampak pada Produktivitas sebesar 0.188 atau 18.8%.

3. Nilai koefisien Disiplin Kerja ( $X_2$ ) = 0.278

Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja adalah 0.278, yang menunjukkan hubungan positif antara Disiplin Kerja dan Produktivitas. Nilai koefisien tersebut mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1% atau satu satuan dalam Disiplin Kerja akan menyebabkan peningkatan sebesar 0.278 atau 27.8% dalam Produktivitas. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat Disiplin Kerja, maka Produktivitas juga cenderung meningkat secara signifikan..

#### 4.6.2 Hasil uji signifikansi

- Hasil uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Kompetensi ( $X_1$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara simultan (bersamaan) terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas (Y). Adapun hasil Analisa data disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.15** Hasil uji simultan (F)

ANOVA						
Model		Sum of squares	Df	Mean square	F	Sig.
1	Regression	116.477	2	1237.908	45.409	0.000 <sup>a</sup>
	Residual	35.911	28	10.877		
	Total	152.387	30			

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Dalam pengambilan keputusan, peneliti dapat menggunakan ketentuan perhitungan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  sebagai berikut:

- Tingkat keyakinan 95%
- $\alpha = 5\%$
- $F_{tabel} = k; n-k$

Keterangan

$n$  = Jumlah Responden (31)

$k$  = Jumlah Variabel Independen (2)

diperoleh  $F_{tabel} = 2; 31 - 2 = 2; 29$  maka didapat nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3.33.

Berdasarkan tabel uji simultan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $F_{tabel}$  ( $45.409 > 3.33$ ) dan nilai probabilitas signifikan lebih kecil dari 0.05 ( $0.000_b < 0.05$ ). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima. Artinya, secara simultan atau bersama-sama, variabel Kompetensi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di PT Jayadi Samudera Lines.

- **Hasil uji parsial (Uji T)**

Uji T dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh individu dari variabel bebas, yaitu Kompetensi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ), terhadap variabel terikat, yaitu Produktivitas ( $Y$ ). Pengambilan keputusan dalam uji T dilakukan berdasarkan perbandingan antara nilai T hitung dengan nilai T tabel atau dengan menggunakan nilai signifikansi. Hasil uji T ini memberikan informasi tentang signifikansi pengaruh individu dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut merupakan hasil uji T yang telah peneliti lakukan:

**Tabel 4.16** Hasil uji parsial (Uji T)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	0.230	1.704		0.135	0.894
	Kompetensi	0.188	0.075	0.307	2.493	0.019
	Disiplin Kerja	0.278	0.054	0.638	5.179	0.00

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Dalam menentukan Ttabel digunakan persamaan berikut:

$$Df = n - k - 1$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel (31)

k = Jumlah variabel bebas (2)

Sehingga,  $df = 31 - 2 - 1 = 28$  dan memperoleh nilai Ttabel yaitu 2.048.

Menurut hasil dari perhitungan Sebelumnya, dapat diketahui dari hasil pengujian hipotesis yaitu t:

1. Berdasarkan tabel perhitungan yang disebutkan, hasil uji hipotesis secara parsial pada variabel Kompetensi ( $X_1$ ) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.011, yang lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan ( $0.019 < 0.05$ ). Selain itu, nilai Thitung Kompetensi ( $X_1$ ) juga lebih besar dari Ttabel yang telah ditentukan ( $2.493 > 2.045$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam pengujian secara parsial, variabel Kompetensi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT Jayadi Samudera Lines. Dengan kata lain, H1.2 (hipotesis alternatif yang menyatakan adanya pengaruh) diterima, sementara H0.2 (hipotesis nol yang

menyatakan tidak adanya pengaruh) ditolak.

2. Berdasarkan Berdasarkan tabel perhitungan yang disebutkan, hasil uji hipotesis secara parsial pada variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.00, yang lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan ( $0.00 < 0.05$ ). Selain itu, nilai Disiplin Kerja ( $X_2$ ) juga lebih besar dari Ttabel yang telah ditentukan ( $5.179 > 2.045$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam pengujian secara parsial, variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT Jayadi Samudera Lines. Dengan kata lain, H1.4 (hipotesis alternatif yang menyatakan adanya pengaruh) diterima, sementara H0.4 (hipotesis nol yang menyatakan tidak adanya pengaruh) ditolak.

- **Hasil uji koefisien determinasi  $R^2$**

Koefisien determinasi (R-Square) Bertujuan untuk mengukur sejauh mana variasi nilai variabel terikat dapat dijelaskan oleh variasi nilai variabel bebas. R-square diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam konteks hasil yang diberikan, terdapat hasil koefisien determinasi  $R^2$  yang tidak dijelaskan secara spesifik. Jika Anda dapat memberikan nilai  $R^2$  yang telah ditemukan, saya dapat membantu dalam parafrase dan memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai signifikansi hasil tersebut.

**Tabel 4.17** hasil uji koefisien determinasi  $R^2$

R	R-square	Adjusted R-square	Std.error of the estimate
0.874	0.764	0.748	1.13248

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Koefisien determinasi adalah ukuran untuk mengevaluasi sejauh mana variabel bebas (independen) mempengaruhi variabel terikat (dependen). Rentang nilai koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1, yang dapat

diinterpretasikan sebagai persentase antara 0% hingga 100%. Semakin mendekati nilai 1 atau 100%, semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan tabel yang disebutkan, nilai Adjusted R-square adalah 0.735. Ini berarti bahwa variabel bebas kompetensi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) mampu menjelaskan dan memberikan pengaruh sebesar 74,8% terhadap variabel terikat, yaitu produktivitas ( $Y$ ). Sisanya, sebesar 25,2%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan oleh penelitian ini.

#### **4.7 Pembahasan**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS sebagai aplikasi untuk membantu mengolah datanya. Sehingga dalam penelitian ini diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

##### **4.7.1 Pengaruh Kompetensi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara Simultan terhadap Produktivitas ( $Y$ ) Karyawan PT Jayadi Samudera Lines**

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas secara simultan. Hasil uji hipotesis pertama yang menguji pengaruh Kompetensi dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT Jayadi Samudera Lines Secara Simultan menunjukkan bahwa pengaruh Kompetensi dan Disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap terhadap Produktivitas Karyawan PT Jayadi Samudera Lines. Hal ini ditunjukkan dari perhitungan dimana hasil pengujian model secara bersama-sama (simultan) di atas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 45,409 Nilai ini lebih besar daripada  $F_{tabel}$  sebesar 3,30. Demikian juga dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikan yang digunakan yaitu  $\alpha = 5\%$  atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa variabel Kompetensi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ), secara simultan (bersama-sama)



memiliki pengaruh yang signifikan Terhadap Produktivitas (Y) pada Karyawan PT Jayadi Samudera Lines.

Dalam konteks ini, Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Jayadi Samudera Lines. Hal ini menandakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang signifikan dalam mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan secara keseluruhan. Temuan ini menunjukkan bahwa untuk mencapai tingkat produktivitas yang optimal, penting bagi perusahaan untuk tidak hanya fokus pada pengembangan kompetensi karyawan, tetapi juga memperhatikan tingkat disiplin kerja yang tinggi di seluruh organisasi. Dengan memastikan karyawan memiliki kompetensi yang relevan dan membangun budaya kerja yang disiplin, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan produktivitas karyawan. Sebagai langkah selanjutnya, PT Jayadi Samudera Lines dapat melanjutkan dengan mengembangkan program pengembangan kompetensi yang komprehensif untuk karyawan, serta memperkuat implementasi kebijakan dan prosedur yang mendorong disiplin kerja yang konsisten. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan dan mencapai hasil yang lebih baik dalam operasional mereka.

#### **4.7.2 Pengaruh Kompetensi (X<sub>1</sub>) terhadap Produktivitas (Y) Karyawan PT Jayadi Samudera Lines**

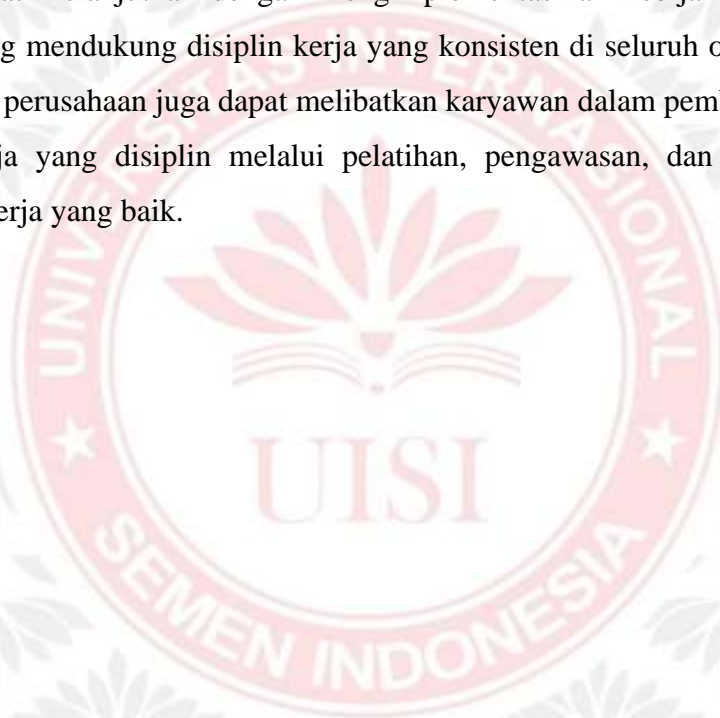
Berdasarkan uji t (parsial) menggunakan program SPSS dalam pengujian antara variabel Kompetensi terhadap Produktivitas dapat dinyatakan bahwa variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas (Y). Dengan nilai signifikan  $0.019 > 0,05$  dan nilai t hitung  $2.493 > 2.045$ , sehingga dapat dikatakan bahwa H<sub>0</sub> ditolak sedangkan H<sub>1</sub> diterima. Sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa

Kompetensi berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan PT Jayadi Samudera Lines. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini terdapat temuan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Jayadi Samudera Lines. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi karyawan, semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dapat dicapai. Penelitian ini memberikan bukti bahwa pentingnya pengembangan kompetensi karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan. Dengan demikian, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk melaksanakan program pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan guna mendukung peningkatan produktivitas mereka. Dalam hal ini, PT Jayadi Samudera Lines dapat melanjutkan dengan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Selain itu, perusahaan juga dapat mempertimbangkan strategi untuk memotivasi karyawan dalam mengembangkan dan meningkatkan kompetensi mereka. Dengan demikian, diharapkan produktivitas karyawan akan meningkat secara signifikan dan berdampak positif pada keseluruhan performa perusahaan.

#### **4.7.3 Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas (Y) Karyawan PT Jayadi Samudera Lines**

Berdasarkan uji t (parsial) menggunakan program SPSS dalam pengujian antara variabel kompetensi terhadap Produktivitas dapat dinyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas (Y). Dengan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$  dan nilai t hitung  $5.179 > 2.045$ , sehingga dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan PT Jayadi Samudera Lines. Hal ini berarti bahwa dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Jayadi Samudera Lines. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja

yang tinggi pada karyawan berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Penelitian ini mengindikasikan bahwa pentingnya menjaga dan meningkatkan tingkat disiplin kerja di lingkungan kerja untuk mencapai tingkat produktivitas yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan dapat mempertimbangkan strategi untuk memperkuat budaya disiplin kerja dan mendorong karyawan untuk tetap mematuhi tata tertib dan norma kerja yang ditetapkan. Hal ini diharapkan dapat berdampak positif pada produktivitas dan kinerja karyawan PT Jayadi Samudera Lines. PT Jayadi Samudera Lines dapat melanjutkan dengan mengimplementasikan kebijakan dan prosedur yang mendukung disiplin kerja yang konsisten di seluruh organisasi. Selain itu, perusahaan juga dapat melibatkan karyawan dalam pembentukan budaya kerja yang disiplin melalui pelatihan, pengawasan, dan pengakuan atas kinerja yang baik.



## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan juga pembahasan sebelumnya, hasil pengujian yang telah dilaksanakan kepada 31 responden yang merupakan karyawan lapangan atau agen pada perusahaan PT Jayadi Samudera Lines Surabaya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Penerapan Kompetensi yang bercirikan: Pengetahuan, Keterampilan, dan sikap terbukti mampu mendukung peningkatan Produktivitas Karyawan PT Jayadi Samudera Lines.
2. Penerapan Disiplin Kerja yang bercirikan: Ketepatan Waktu, Ketaatan, dan Ketertiban terbukti mampu mendukung peningkatan Produktivitas Karyawan PT Jayadi Samudera Lines.

#### **5.2 Saran Praktis**

berikut ini adalah saran untuk tiga respon dengan nilai terendah dalam kuisioner penelitian :

- **Keterampilan Komunikasi:**

Saran: Untuk meningkatkan keterampilan komunikasi, Anda bisa mengambil inisiatif untuk berpartisipasi dalam pelatihan atau kursus komunikasi. Cobalah berlatih berbicara di depan cermin atau dengan teman untuk meningkatkan kepercayaan diri Anda dalam menyampaikan ide dan informasi secara lebih efektif.

- **Menghormati Waktu:**

Saran: Penting untuk mengatur waktu dengan lebih baik. Mungkin Anda bisa mencoba menggunakan alat pengingat atau aplikasi manajemen waktu untuk membantu Anda mengingat dan menghormati tenggat waktu yang telah ditentukan. Dengan disiplin dalam mengatur waktu, Anda akan dapat menyelesaikan tugas-tugas secara lebih efisien.

- **Bekerja Secara Efisien:**

Saran: Untuk meningkatkan efisiensi kerja, pertimbangkan untuk merencanakan tugas-tugas Anda sebelumnya. Buatlah daftar prioritas, alokasikan waktu untuk setiap tugas, dan fokuslah pada satu tugas pada satu waktu. Cobalah juga untuk mengidentifikasi hambatan atau gangguan yang mungkin menghambat produktivitas Anda dan cari solusinya. Bahwa setiap usaha kecil untuk meningkatkan keterampilan dan kebiasaan kerja dapat memiliki dampak besar pada produktivitas dan performa Anda secara keseluruhan.

### **5.3 Bagi peneliti selanjutnya**

1. **Melakukan Pengukuran yang Lebih Mendalam:** Peneliti dapat menggali lebih dalam untuk mengukur tingkat kompetensi karyawan dengan menggunakan metode yang lebih spesifik dan terukur. Demikian pula, dalam mengukur disiplin kerja, bisa dipertimbangkan indikator yang lebih objektif dan terukur untuk mendapatkan data yang lebih akurat.
2. **Melakukan Analisis Lebih Lanjut:** Selain mengamati pengaruh secara keseluruhan, peneliti dapat melakukan analisis lebih lanjut untuk melihat apakah pengaruh kompetensi dan disiplin kerja berbeda di antara kelompok karyawan dengan tingkat pengalaman atau latar belakang pendidikan yang berbeda.
3. **Memperluas Sampel dan Variasi Lokasi:** Untuk menggeneralisasi temuan, peneliti sebaiknya mempertimbangkan untuk melibatkan sampel yang lebih luas dan mewakili berbagai lokasi atau sektor industri yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asima Mauliate Gultom (2013). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP II Bandung, S1 thesis, Universitas Pendidikan Indonesia
- Ataunur, Ilman. Ariyanto, E. (2015). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Adaro Energy TBK. *Telaah Bisnis*, 16(2), 135–150.
- DAHLAN. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero). *Jurnal Salewangang*, 8(1), 20-26. Retrieved from <http://ojsstimyapim.com/index.php/JS/article/view/33>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 234).
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25.
- Hasibuan. (2015)., *Pengertian Disiplin Kerja*. Jakarta. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Hasibuan.S.P. (2017). *Indikator-indikator Disiplin Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Heldawaty Djailani, (2012). Pengaruh Kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Jamsostek Cabang Gorontalo.
- Hoffmann, T. (1999), "*The meanings of competency*", *Journal of European Industrial Training*, Vol. 23 No. 6, pp. 275-286.
- Jumarni, Herminawaty, Miah Said (2016). Pengaruh Disiplin kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT BPR PATARU LABA Cabang Bulukumba. *Jurnal riset edisi III UNIBOS MAKASSAR*, Vol 2, No.012
- Mathis, Robert L Dan Jackson, John H. 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2. Jakarta: Salemba empat
- Ramadan, Syahri., Yanti Pasmawati., C. D. K. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja. *Universitas Bina Darma*, 3(12), 1–12.
- Rosie Oktavia Puspita Rini, (2019). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Grand Pasundan Convention Hotel Bandung. *VITKA Jurnal Manajemen Pariwisata* 1 (1): 1-4

- Saskia Nurul Aini, (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Divisi HR & CA PT. Tanjunggenim Lestari PULP And Paper Kabupaten Muara Enim.
- Sinambela, (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Silalahi, U. (2018). Metodologi Analisis Data Dan Interpretasi Hasil (N. F. Atif (ed.)).
- Sugiyono, (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Bandung:CV. Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kedelapan. Penerbit: Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2018). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, F. P. 2018. Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Nterhadap Produktivitas Karyawan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 12(2), 211–228. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

## LAMPIRAN

### DOKUMENTASI PENELITIAN





## KUISIONER

### Kuisisioner Penelitian

Assalamualaikum Wr. Wb

Perkenalkan, Saya Kokoh Jaya Pranata mahasiswa semester 8 program studi S1 Manajemen, Universitas Internasional Semen Indonesia angkatan 2019. Saat ini saya sedang melakukan pengumpulan data guna melengkapi dokumen skripsi yang sedang saya susun untuk memenuhi syarat kelulusan yang berjudul **" PENGARUH KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN STUDI KASUS PADA PT JAYADI SAMUDERA LINES"**

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kepada rekan-rekan untuk berkenan meluangkan sedikit waktunya untuk mengisi survei berikut dengan sejujur-jujurnya guna keakuratan penelitian skripsi. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi rekomendasi bagi pihak yang terkait untuk kedepannya. Semua data yang terekam pada survei ini akan dirahasiakan oleh peneliti dan tidak akan disebarluaskan.

Note : (1 untuk sangat tidak setuju 2 tidak setuju, 3 netral 4 setuju 5 sangat setuju) Sebagai bentuk apresiasi, terdapat hadiah saldo E-Wallet untuk 2 responden yang beruntung dan hanya memilih 1 jawaban.

Demikian yang dapat saya sampaikan, terima kasih atas perhatian dan partisipasinya.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Nama \*

Teks jawaban singkat

Asal \*

Nama \*

Teks jawaban singkat

Asal \*

Teks jawaban singkat

Usia \*

Teks jawaban singkat

No. Telephone

Teks jawaban singkat

E-wallet \*

DANA

OVO



SEMPURNA

GOPAY

Saya memiliki pengetahuan yang memadai tentang prinsip-prinsip dasar dalam bidang pekerjaan saya \*

Sangat Tidak Setuju

Tidak Setuju

Netral

Setuju

Sangat Setuju

Saya memiliki pengetahuan yang mendalam tentang perkembangan dalam bidang pekerjaan saya \*

Sangat tidak setuju

Tidak Setuju

Netral

Setuju



Saya memiliki kemampuan komunikasi yang baik dalam menyampaikan ide dan informasi kepada rekan kerja \*

- Sangat tidak setuju
- Tidak Setuju
- Netral
- Setuju
- Sangat Setuju

Saya memiliki keterampilan teknis yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan saya \*

- Sangat Tidak Setuju
- Tidak Setuju
- Netral
- Setuju
- Sangat Setuju

## BIODATA PENULIS



- Nama : Kokoh Jaya Pranata
- Asal : Gresik
- Usia : 22 tahun
- Alamat : Jl. Tanjung Harapan 5 No. 12, GKB
- Pendidikan :
1. SDN 2 Sukomulyo
  2. SMP Islamic Qon
  3. SMK Semen Gresik
- Hobi : Sepak bola atau futsal