

**PENGARUH DISIPLIN DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI *CORPORATE (HOLDING)*
PT WIJAYA KARYA BANGUNAN GEDUNG**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program
Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh :

FITRIA DINDA AMELIA

NIM. 2016511190

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2020**

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Fitria Dinda Amelia

NIM : 2016511190

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggung jawabanya berada di pundak saya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 09 Juli 2020

Fitria Dinda Amelia

NIM: 2016511190

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : FITRIA DINDA AMELIA
NIM : 2016511190
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI *CORPORATE*
(HOLDING) PT WIJAYA KARYA BANGUNAN
GEDUNG.

Jakarta, 09 Juli 2020

Dosen Pembimbing,

Ir. SM. Parulian Tanjung, M.M.

**PENGARUH DISIPLIN DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI CORPORATE (HOLDING)
PT WIJAYA KARYA BANGUNAN GEDUNG**



FITRIA DINDA AMELIA
NIM : 2016511190

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari Sabtu tanggal 18 bulan Juli tahun 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

- | | |
|--|--------------------------------|
| 1. <u>Drs. Muhammad As'ari, M.M.</u>
Ketua | _____
Tanggal: 18 Juli 2020 |
| 2. <u>Drs. Joni Heruwanto, S.E., M.M.</u>
Anggota | _____
Tanggal: 18 Juli 2020 |
| 3. <u>Ir. SM. Parulian Tanjung, M.M.</u>
Anggota | _____
Tanggal: 18 Juli 2020 |

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti, SE.,MM
Tanggal: 18 Juli 2020

ABSTRAK

Disiplin dan Kemampuan Kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan di *Corporate (Holding)* PT Wijaya Karya Bangunan Gedung untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Wijaya Karya Bangunan Gedung.

Penelitian dilakukan di PT Wijaya Karya Bangunan Gedung dengan mengambil 76 responden sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan metode sampel jenuh. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner dengan lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan dengan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis regresi berganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu: 1) Disiplin memiliki adanya pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, 2) Kemampuan Kerja memiliki adanya pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan, 3) Disiplin dan Kemampuan Kerja secara bersama-sama memiliki adanya pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan Kinerja Karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki disiplin dan kemampuan kerja

Kata kunci:

Disiplin, Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Discipline and Work Ability are two of several factors that are thought to be relatively large in influencing the Performance of Employees in Corporate (Holding) PT Wijaya Karya Bangunan Gedung to prove the influence of both, this research was conducted with the aim to determine the effect of discipline and work ability on employee performance at PT Wijaya Karya Bangunan Gedung.

The study was conducted at PT Wijaya Karya Bangunan Gedung by taking 76 respondents as a research sample calculated using the saturated sample method. Data was collected by questionnaire instrument with five rating scales from strongly disagree to strongly agree. The study was conducted quantitatively by describing research data and conducting multiple regression analysis used as an analysis tool while testing the hypothesis was done by F test and t test.

The research produced three main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) Discipline has a positive influence on Employee Performance, 2) Work Ability has a positive influence on Employee Performance, 3) Discipline and Work Ability together have a positive influence on Employee Performance.

Based on these findings, it is suggested to improve employee performance in order to improve work discipline and ability

Keywords:

Discipline, Work Ability, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Karena hanya atas rahmat dan ridho-Nya maka Skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di *Corporate (Holding)* PT Wijaya Karya Bangunan Gedung” ini dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWIJA.

Penyelesaian Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ir. SM. Parulian Tanjung, MM selaku Dosen Pembimbing proposal skripsi yang dengan sabar dan tidak kenal lelah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE.,MM selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini dapat selesai.
3. Dr. Suyanto, SE.,MM.,M.Ak.,CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta yang bersedia meluangkan waktu untuk memberikan saran dan arahan sehingga skripsi ini dapat selesai.
4. Seluruh dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama perkuliahan.

5. Yang tercinta Mama dan juga keluarga besar yang selalu memberikan kasih sayang, motivasi, do'a, perhatian yang luar biasa, dukungan materi dan penghibur ketika penat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Seluruh rekan mahasiswa Program Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta yang saling membantu, bertukar pikiran, selalu memberikan semangat dan keceriaan dalam pembuatan Skripsi.
7. Ibu Novita Herdiani Selaku Human Capital di Perusahaan PT Wijaya Karya Bangunan Gedung yang telah memberikan waktu, bimbingan dan dukungan serta data yang telah diberikan di PT Wijaya Karya Bangunan Gedung.
8. Para responden yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner yang diberikan oleh penulis.
9. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu namun tidak mengurangi rasa terima kasih kepada kalian.

Penulis menyadari pada susunan skripsi ini belum sempurna sehingga kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan penulisan laporan penelitian di kemudian hari. Semoga bantuan dari bapak, ibu, dan rekan-rekan mendapatkan imbalan dari Tuhan Yang Maha Kuasa dan penulis berharap penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Terima kasih

Jakarta, 09 Juli 2020

Fitria Dinda Amelia

NIM: 2016511190

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Orisinalitas.....	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Abstrak.....	v
<i>Abstract</i>	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
1.5. Sistematika Penelitian.....	9
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori.....	11
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2. Kinerja.....	14
2.1.3. Disiplin.....	19
2.1.4. Kemampuan Kerja.....	26
2.2. Penelitian Terdahulu.....	31
2.3. Kerangka Pemikiran.....	36
2.4. Hipotesis Penelitian.....	38
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	40
3.2. Desain Penelitian.....	41

3.3. Operasionalisasi Variabel.....	43
3.4. Populasi, Sampel, dan Metode Sampling.....	45
3.5. Metode Pengumpulan Data.....	46
3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian	47
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	49
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian	57
4.2. Pembahasan	83
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	86
5.2. Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	88
Lampiran	92

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekap Absensi Karyawan bulan Oktober 2019	4
Tabel 1.2 Pernyataan Kinerja Karyawan	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	41
Tabel 3.2 Variabel Operasional Penelitian.....	43
Tabel 3.3 Skala Likert	48
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia	65
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja.....	66
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Disiplin (X_1).....	68
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin (X_1)	69
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja (X_2)	70
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Kemampuan Kerja (X_2).....	71
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	72
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	73
Tabel 4.10 Hasil Uji Asumsi Normalitas Kolomogorov – Smirnov Test	73
Tabel 4.11 Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas	74
Tabel 4.12 Hasil Uji Asumsi Autokorelasi	75
Tabel 4.13 Hasil Uji Asumsi Heteroskedastisitas	76
Tabel 4.14 <i>Model Summary</i> Regresi Linier Berganda	77
Tabel 4.15 <i>Coefficients</i> Regresi Linier Berganda.....	78
Tabel 4.16 Uji Analisis Hipotesis F	79
Tabel 4.17 Uji Analisis Hipotesis t	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	36
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Wijaya Karya (persero) tbk	62
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Wijaya Karya Bangunan Gedung.....	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	94
Lampiran 2. Tabulasi Data Hasil Kuesioner	102
Lampiran 3. Hasil <i>Output SPSS For Windows 16.0</i>	111
Lampiran 4. Daftar Riwayat Hidup.....	118
Lampiran 5. Kartu Bimbingan Skripsi	119

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada suatu sistem operasi diperusahaan, karyawan adalah salah satu asset perusahaan yang sangat penting. Dikarenakan perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi didalam perusahaan sangat penting. Salah satu hal terpenting adalah termasuk pembinaan tenaga kerja agar terjadi semangat kerja yang tinggi yang dimiliki oleh asset perusahaan yaitu karyawan untuk menentukan keberhasilan perusahaan dengan adanya pembinaan tenaga kerja.

Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, fasilitas mesin dan lain sebagainya tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak adanya keterampilan atau kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang ahli pada bidangnya. Maka dari itu di era globalisasi yang sangat berkembang dengan pesat ini perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja karyawan agar perusahaan dapat bersaing secara nasional maupun internasional. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik maka diharapkan tercipta disiplin kerja dan kemampuan kerja dari para karyawan agar menghasilkan dampak positif untuk mencapai suatu tujuan di perusahaan.

Sumber daya manusia inilah yang menjadi suatu harapan perusahaan untuk menjadikannya tulang punggung perusahaan dalam menjalankan operasi sistem didalam perusahaan yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk

tercapainya suatu tujuan dan memberikan kemajuan pada perusahaan.

Adapun juga menurut Umam (2010:189) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dapat dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Sedangkan, menurut Hariandja (2002:195) yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Faktor yang terpenting dalam suatu keberhasilan didalam perusahaan yaitu dengan adanya karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi serta kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik dan memuaskan sesuai dengan harapan perusahaan akan tetapi kenyataannya belum tentu karyawan yang mempunyai semangat yang tinggi baik yang baru maupun yang sudah lama serta memiliki kemampuan dan keterampilan yang tinggi pasti menghasilkan kinerja yang baik. Banyak karyawan yang mempunyai kemampuan serta ketrampilan akan tetapi tidak memiliki semangat dalam bekerja yang tinggi sehingga kinerja yang dihasilkan tidak memuaskan.

PT Wijaya Karya dalam operasinya banyak mengerjakan proyek besar sepanjang tahun ini, dan beberapa waktu yang lalu berhasil menuntaskan proyek power plant pertama yang terdiri dari Pembangkit Tenaga Listrik Tenaga Gas 60MW di Borang, Pembangkit Listrik Tenaga Mesin Gas Rengat, 21MW. Dalam pesatnya pembangunan yang sedang dijalankan pada program pemerintahan saat ini, pembangunan infrastruktur adalah salah satu komponen yang terpenting dan

berpengaruh. Melalui pembangunan infrastruktur dan segala bisnis berjalan dengan baik, PT WIKA Gedung hadir sebagai salah satu konstruktor terpercaya untuk melaksanakan infrastruktur.

Akan tetapi dari hasil pengamatan yang Penulis lihat secara visual di PT WIKA Gedung ketika mendapatkan pengalaman melakukan KKL (Kuliah Kerja Lapangan) mencatat beberapa hal yang berhubungan dengan variabel kedisiplinan yang menarik untuk ditinjau lebih dalam. Misalnya waktu kedatangan/kepulangan karyawan ke/dari kantor.

Sementara itu variasi kemampuan kerja dari karyawan untuk beberapa tugas juga menarik untuk ditilik. Misalnya dalam hal kecekatan bekerja, kemampuan teknis khusus dan beberapa kemampuan lain. Sedangkan kemampuan teknis disini masih ada beberapa karyawan yang menunda, menganggap pekerjaan atau tugas yang diberikan kurang prioritas, sehingga saat mengerjakan tugas dikerjakan tidak difokuskan untuk cepat diselesaikan tapi mengerjakan hal yang lain diluar tugas yang dapat menunda pekerjaan sehingga menghasilkan kinerja yang buruk atau kinerja karyawan yang menurun.

Dari sejumlah data yang penulis dapatkan ternyata produktivitas, laba menunjukkan angka-angka yang meningkat secara progresif. Menjadi pertanyaan, bahwa data-data itu adalah data-data yang menunjukkan progresifitas PT Wijaya Karya Bangunan Gedung yang sangat baik tentunya ini akan terus berlangsung bila kinerja karyawan bisa dipertahankan dengan baik. Akan tetapi dalam kesempatan penulis mendapatkan tugas KKL (Kuliah Kerja Lapangan) ada sejumlah fenomena yang penulis lihat. Sejumlah fenomena tersebut adalah

sesuatu yang harus diperhatikan dimasa yang akan datang. Data-data tersebut disajikan dengan tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Rekap Absensi Karyawan Bulan Oktober 2019

Tgl	Kategori	Frekuensi
1-Okt-2019	Terlambat	10
	Tidak hadir di ruangan	1
	Meninggalkan ruangan lebih awal	10
2-Okt-2019	Terlambat	11
	Tidak hadir di ruangan	0
	Meninggalkan ruangan lebih awal	13
3-Okt-2019	Terlambat	10
	Tidak hadir di ruangan	2
	Meninggalkan ruangan lebih awal	10
4-Okt-2019	Terlambat	11
	Tidak hadir di ruangan	1
	Meninggalkan ruangan lebih awal	14
5-Okt-2019	Terlambat	Hari Libur Kerja
	Tidak hadir di ruangan	
	Meninggalkan ruangan lebih awal	
6-Okt-2019	Terlambat	Hari Libur Kerja
	Tidak hadir di ruangan	
	Meninggalkan ruangan lebih awal	
7-Okt-2019	Terlambat	13
	Tidak hadir di ruangan	2
	Meninggalkan ruangan lebih awal	13
8-Okt-2019	Terlambat	15
	Tidak hadir di ruangan	2
	Meninggalkan ruangan lebih awal	12
9-Okt-2019	Terlambat	14
	Tidak hadir di ruangan	3
	Meninggalkan ruangan lebih awal	15
10-Okt-2019	Terlambat	13
	Tidak hadir di ruangan	4
	Meninggalkan ruangan lebih awal	17
11-Okt-2019	Terlambat	15
	Tidak hadir di ruangan	4
	Meninggalkan ruangan lebih awal	19
12-Okt-2019	Terlambat	Hari Libur Kerja
	Tidak hadir di ruangan	
	Meninggalkan ruangan lebih awal	

13-Okt-2019	Terlambat Tidak hadir di ruangan Meninggalkan ruangan lebih awal	Hari Libur Kerja
14-Okt-2019	Terlambat Tidak hadir di ruangan Meninggalkan ruangan lebih awal	17 4 18
15-Okt-2019	Terlambat Tidak hadir di ruangan Meninggalkan ruangan lebih awal	17 4 21
16-Okt-2019	Terlambat Tidak hadir di ruangan Meninggalkan ruangan lebih awal	22 3 21
17-Okt-2019	Terlambat Tidak hadir di ruangan Meninggalkan ruangan lebih awal	21 5 23
18-Okt-2019	Terlambat Tidak hadir di ruangan Meninggalkan ruangan lebih awal	22 4 21
19-Okt-2019	Terlambat Tidak hadir di ruangan Meninggalkan ruangan lebih awal	Hari Libur Kerja
20-Okt-2019	Terlambat Tidak hadir di ruangan Meninggalkan ruangan lebih awal	Hari Libur Kerja
21-Okt-2019	Terlambat Tidak hadir di ruangan Meninggalkan ruangan lebih awal	19 3 23
22-Okt-2019	Terlambat Tidak hadir di ruangan Meninggalkan ruangan lebih awal	16 4 23
23-Okt-2019	Terlambat Tidak hadir di ruangan Meninggalkan ruangan lebih awal	17 3 22
24-Okt-2019	Terlambat Tidak hadir di ruangan Meninggalkan ruangan lebih awal	15 2 23
25-Okt-2019	Terlambat Tidak hadir di ruangan Meninggalkan ruangan lebih awal	18 3 23
26-Okt-2019	Terlambat Tidak hadir di ruangan Meninggalkan ruangan lebih awal	Hari Libur Kerja
27-Okt-2019	Terlambat Tidak hadir di ruangan Meninggalkan ruangan lebih awal	Hari Libur Kerja

28-Okt-2019	Terlambat	21
	Tidak hadir di ruangan	5
	Meninggalkan ruangan lebih awal	24
29-Okt-2019	Terlambat	25
	Tidak hadir di ruangan	7
	Meninggalkan ruangan lebih awal	28
30-Okt-2019	Terlambat	24
	Tidak hadir di ruangan	4
	Meninggalkan ruangan lebih awal	27
31-Okt-2019	Terlambat	24
	Tidak hadir di ruangan	3
	Meninggalkan ruangan lebih awal	26

Sumber: Data Diolah oleh Penulis, 2020

Dari data tabel 1.1 diatas maka dapat dipaparkan bahwa keterlambatan karyawan di PT Wijaya Karya Bangunan yang selalu meningkat setiap mulai dari awal bulan dan masih ada beberapa karyawan yang tidak ada keterangan hadir didalam ruangan yang tidak homogen dalam peningkatannya, kemudian dalam kategori meninggalkan ruangan lebih awal peningkatannya terus meningkat, termasuk ada beberapa karyawan lama dengan memberikan sikap yang kurang disiplin, dan dalam sikap disiplin mungkin dapat menyebar ke beberapa karyawan. Sehingga kelihatannya bahwa data kehadiran karyawan menunjukkan masih kurangnya disiplin yang diterapkan didalam perusahaan PT Wijaya Karya Bangunan Gedung.

Adapun beberapa catatan lapangan (sebuah survei kecil) yang juga pernah didapatkan mengenai Kinerja Perusahaan di PT Wijaya Karya Bangunan Gedung bahwa menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.2
Pernyataan Kinerja Karyawan

Responden	Tanggapan
1	Sering merasa terlalu terlambat mengejar target pekerjaan.
2	Sering tidak tegas dalam memberikan target pekerjaan dalam sehari atau diluar tugas umum.
3	Tugas yang dilakukan diluar kantor tidak ada keringanan saat menjalankan tugas selanjutnya.
4	Ada beberapa dari atasan yang tidak membantu dalam tercapainya suatu pekerjaan atau target.
5	Beberapa karyawan ada yang mengandalkan suatu pekerjaan didalam sebuah tim.
6	Sering dirasakan rapat-rapat yang kurang efektif
7	Komunikasi antar pimpinan kurang lancar
8	Pengaturan tugas lapangan kurang koordinatif
9	Ketika pulang dari tugas luar kota dan sampai dijakarta agak malam, besok paginya harus hadir dikantor lagi
10	Sering tim lapangan tidak selalu sama, sehingga selalu membutuhkan banyak koordinasi dan komunikasi tambahan

Sumber: Data Diolah oleh Penulis berdasarkan survey kecil tentang masalah utama Kinerja Karyawan, 2020

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan di atas Penulis tertarik untuk mengamati hubungan kinerja dengan variabel-variabel Sumber Daya Manusia (SDM) lainnya.

Dalam hal ini Penulis menduga adanya hubungan antara variabel Disiplin dan Kemampuan (*Ability*). Disiplin secara umum adalah warna kerja yang efisien dan efektif dikaitkan dengan proses yang sedang dijalankan. Kemampuan adalah secara umum merupakan modal dasar seorang karyawan untuk membentuk kinerja yang diharapkan. Oleh karena itulah Penulis mengadakan penelitian di

perusahaan instansi milik negara PT Wijaya Karya Bangunan Gedung dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CORPORATE (HOLDING) PT WIJAYA KARYA BANGUNAN GEDUNG”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dirumuskan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Wijaya Karya Bangunan Gedung ?
2. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Wijaya Karya Bangunan Gedung ?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh Disiplin di PT Wijaya Karya Bangunan Gedung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh Kemampuan Kerja di PT Wijaya Karya Bangunan Gedung.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna atau bermanfaat bagi beberapa pihak, diantaranya adalah :

1. Bagi penulis
Berguna dalam menambah wawasan ilmu pengetahuan, baik kejelian penelitian untuk meneliti, menganalisa dan mendapatkan pengalaman

meneliti terkait dengan masalah kinerja karyawan dengan variabel disiplin dan variabel kemampuan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Instansi

Dari hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi PT Wijaya Karya Bangunan Gedung untuk memberikan informasi mengenai disiplin dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta khususnya Konsentrasi Manajemen SDM Diharapkan penelitian yang telah dilakukan ini bisa dijadikan sebagai referensi pembelajaran dipergustakaan STIE IPWIJA yang dapat memberikan pengetahuan untuk mahasiswa khususnya pada Konsentrasi Manajemen SDM.

4. Bagi Pihak lain

Dapat memberikan kemudahan sebagai referensi bagi peneliti yang ingin meneliti terkait judul, yang berhubungan dan hal serupa yaitu pengaruh disiplin dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan proposal skripsi ini, penulis membagi ke dalam lima bab yang masing-masing bab berisi hal-hal berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan yang mencakup: latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 : KAJIAN TEORI / TINJAUAN PUSTAKAN

Merupakan bab uraian mengenai kajian teori, hasil penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis yang digunakan sebagai alat analisis untuk menjelaskan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Merupakan bab uraian tentang hal-hal yang berkaitan dengan, metode dalam penelitian ini, seperti: prosedur pengumpulan data, dan serta analisis data yang digunakan.

BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab uraian mengenai gambaran umum organisasi perusahaan yang dijadikan objek penelitian, deskripsi hasil penelitian, hasil uji validitas dan reliabilitas, hasil uji asumsi klasik, hasil analisis regresi, hasil analisis korelasi, dan koefisien determinasi, pengujian hipotesis dan pembahasan mengenai pengaruh dari disiplin dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di *corporate (holding)* PT Wijaya Karya Bangunan Gedung.

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab mengenai uraian kesimpulan dan saran-saran terkait pengaruh disiplin dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di *corporate (holding)* PT Wijaya Karya Bangunan Gedung.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khususnya mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Adapun pengertian menurut para ahli antara lain:

Menurut Hasibuan (2017:10) Manajemen SDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar hubungan agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut buku yang dikutip tujuan perusahaan adalah untuk mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Sedangkan tujuan untuk masyarakat agar memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar agar mendapatkan kualitas yang bagus. Menurut Mangkunegara (2017:2) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sementara itu, Susilo (2002:4) mengemukakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses sistematis untuk mencapai tujuan-tujuan pengelolaan sumber daya manusia dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kemudian pula Badriyah (2015:13) mengemukakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan praktik yang menentukan aspek sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Maka dari paparan Sumber Daya Manusia menurut teori para ahli dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang mengatur ataupun mengelola kepegawaian secara menyeluruh didalam perusahaan untuk membantu dan memperlancar serta mewujudkannya suatu tujuan diperusahaan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Henri Fayol dalam Robbins & Coulter (2010:09) mengatakan bahwa fungsi manajemen dimasa lampau pada abad ke 20 terdapat 5, yaitu :

- a. Perencanaan (*planning*)
- b. Penataan (*organizing*)
- c. Penugasan (*commanding*)
- d. Pengkoordinasian (*coordinating*)
- e. Pengendalian (*controlling*)

Dan dimasa kini fungsi manajemen telah didapatkan 4 fungsi antara lain:

- a. Perencanaan (*planning*), yang berasumsi untuk mendefinisikan sasaran-sasaran, menetapkan strategi dan mengembangkan rencana kerja untuk mengelola aktivitas-aktivitas.
- b. Penataan (*organizing*), yang berasumsi untuk menentukan apa yang harus diselesaikan, bagaimana caranya dan siapa yang akan mengerjakannya.
- c. Kepemimpinan (*leading*), yang berasumsi untuk memotivasi, memimpin dan tindakan-tindakan lainnya yang melibatkan interaksi dengan orang lain.
- d. Pengendalian (*controlling*), yang berasumsi untuk mengawasi aktivitas-aktivitas demi memastikan segala sesuatunya sesuai dengan rencana.

2.1.1.3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016:14) antara lain:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.

4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

2.1.2. Kinerja Karyawan

2.1.2.1. Pengertian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengatakan bahwa definisi kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang karyawan yaitu sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Adapun menurut Mathis dan Jackson (2002:78) mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Dan menurut Faustino dalam

Mangkunegara (2014:9) juga mengungkapkan pendapat dari definisi kinerja bahwa kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektifitas yang sering dihubungkan dengan produktivitasnya.

Sedangkan menurut Manullang (2008:245) juga mendefinisikan kinerja yang mengatakan bahwa Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seseorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan *job description* mereka masing-masing.

2.1.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut pendapat Keith Davis dalam kutipan buku Mangkunegara (2011:67) Ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain:

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan (*Ability*) terdiri dari kemampuan potensi yang disebut IQ (*Intelligent Quontient*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ yang tinggi dan Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus siap

mental yang siap secara psikosifikis (siap mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap secara mental, secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, dan juga mampu memanfaatkan dalam menciptakan situasi kerja.

2.1.2.3. Metode Penilaian Kinerja

Dalam penilaian kinerja yang dilakukan oleh manajer adalah salah satu upaya untuk mengetahui kinerja karyawan dan mengevaluasi perilaku kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Rivai (2011:563) mengemukakan bahwa dalam metode penilaian kinerja meliputi:

1. Skala Peringkat (*Rating Scale*)

Metode ini yaitu evaluasi subjektif dilakukan oleh penilai terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi. Evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai yang membandingkan hasil kerja karyawan dengan faktor-faktor (kriteria) yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja.

2. Daftar Pertanyaan

Penilaian berdasarkan metode ini terdiri dari sejumlah pertanyaan yang menjelaskan beraneka macam tingkat perilaku bagi suatu pekerjaan.

3. Metode catatan prestasi

Dalam metode ini berkaitan dengan metode peristiwa kritis, yaitu catatan penyempurnaan yang banyak digunakan terutama pada professional

4. Metode dengan pilihan terarah (*Forced Choice Method*)

Metode ini dirancang untuk meningkatkan objektivitas dan mengurangi subjektivitas dalam penilaian. Metode ini diharuskan penilai untuk memilih pernyataan yang penting sesuai dengan pasangan pernyataan tentang karyawan yang dinilai

5. Metode peristiwa kritis (*Critical Incident Method*)

Metode peristiwa kritis merupakan metode penilai yang berdasarkan kepada catatan-catatan penilaian yang menggambarkan perilaku karyawan baik atau jeleknya dalam kaitanya dengan pelaksanaan kerjanya

6. Skala peringkat yang berkaitan dengan tingkah laku (*Behaviorally Anchored Rating Scale*)

Metode ini adalah suatu cara penilaian kinerja karyawan untuk satu kurun waktu tertentu dimasa lalu dengan menaikan skala peringkat kinerja dengan perilaku tertentu

7. Metode peninjauan lapangan (*Field Review Methode*)

Disini penyelia turun ke lapangan bersama-sama dengan ahli SDM. Spesialis SDM mendapat informasi dari atasan langsung perihal prestasi karyawanya.

8. Tes dan observasi prestasi kerja (*Performance Test and Observation*)

Bila jumlah pekerja terbatas, penilaian prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan ketrampilan. Agar berguna tes harus reliabel dan valid.

9. Pendekatan evaluasi komparatif (*Comparative Evaluation Approach*)

Metode ini menggunakan perbandingan prestasi kerja seseorang dengan karyawan lainnya yang menyelenggarakan kegiatan sejenis. Ada 3 (tiga) metode yang bisa digunakan dari sekian banyak metode dalam penerapan komparatif, antara lain:

- a. Metode peringkat
- b. Distribusi terkendali
- c. Metode alokasi angka

2.1.2.4. Definisi Konseptual

Berdasarkan dari beberapa pendapat menurut para ahli yang telah dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan adalah “Suatu hasil yang nyata dari pencapaian yang didapatkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang dikerjakannya didalam suatu organisasi diperusahaan dan jika terciptanya hasil kinerja yang baik oleh suatu individu didalam organisasi perusahaan maka dapat digunakanya dalam pengambilan keputusan dimana suatu karyawan dapat dipromosi dan kenaikan gaji yang tercermin dengan melalui kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, inisiatif, dapat diandalkan, dapat dipercaya dalam mengerjakan pekerjaanya, adaptif dan kooperatif.”

2.1.2.5. Dimensi dan Indikator Kinerja

Untuk mengukurnya kinerja karyawan didalam perusahaan, maka ada 10 indikator menurut Mangkunegara (2011:61) yaitu:

1. Kualitas dengan indikator sebagai berikut:
 - a. Kecepatan
 - b. Kemampuan
2. Kuantitas dengan indikator sebagai berikut:
 - a. Kerapihan
 - b. Ketelitian
 - c. Hasil Kerja
3. Kerja Sama dengan indikator sebagai berikut:
 - a. Jalinan Kerja Sama
 - b. Kekompakan
 - c. Komunikasi
4. Tanggung Jawab dengan indikator sebagai berikut:
 - a. Hasil Kerja
 - b. Mengambil Keputusan
5. Inisiatif yang terdapat dengan indikator yaitu, Kemampuan

2.1.3. Disiplin

2.1.3.1. Pengertian Disiplin

Menurut Werther Jr. dalam kutipan buku Manulang (1998:96) mengatakan bahwa Disiplin adalah upaya manajemen untuk mengusahakan agar karyawan mentaati standar atau peraturan-peraturan dalam organisasi. Ia menganggap bahwa disiplin merupakan suatu latihan untuk mengubah dan mengoreksi

pengetahuan, sikap dan perilaku sehingga karyawan akan berusaha untuk bekerja sama dan meningkatkan kinerjanya bagi perusahaan.

Menurut Siswanto (2001) Disiplin adalah suatu sikap yang menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik secara yang tertulis serta sanggup untuk menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kemudian menurut Keith Davis (1985:366) dalam buku Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa *Dicipline is management action to enforce organization standards*. Berdasarkan Keith Davis dapat diartikan disiplin sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Sedangkan Menurut Rivai dan Sagala (2013:824), semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dihasilkan. Dan sebaliknya, tanpa adanya disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Selain itu menurut Hasibuan (2007:193) mengatakan bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan menaati peraturan dan mengerjakan tugasnya dengan baik, bukan karena paksaan.

2.1.3.2. Bentuk-Bentuk Disiplin

Menurut Rivai dan Sagala (2013:825) ada 4 bentuk perspektif yaitu:

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), merupakan usaha untuk menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), merupakan usaha untuk membantu karyawan mengoreksi perilaku-perilaku yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), merupakan usaha untuk melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian perspective*), merupakan yang berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan akan disiplin yang melebihi dampak-dampak negatif.

2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Dalam Edy Sutrisno (2016:89), Singodimedjo mengungkapkan pendapat bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin dalam bekerja yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan untuk perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan yang sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan

bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan Bersama

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak akan hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

2.1.3.4. Pendekatan Disiplin Kerja

Terdapat tiga konsep Menurut Mangkunegara (2017:130) yaitu pendekatan disiplin modern, pendekatan disiplin dengan tradisi, pendekatan disiplin bertujuan.

a. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

1. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindari bentuk hukuman secara fisik.
2. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
3. Keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan faktanya
4. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus-kasus disiplin.

b. Pendekatan Disiplin Dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, merupakan pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini juga berasumsi, yaitu:

1. Disiplin yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan dan tidak ada peninjauan kembali apabila telah diputuskan.
2. Disiplin merupakan hukuman untuk pelanggaran dan pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
3. Pengaruh hukuman dapat memberikan pelajaran kepada pelanggar atau pegawai lainnya.
4. Peningkatan perbuatan pelanggaran harus diberikan hukuman yang lebih keras.
5. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melakukan kedua kalinya maka harus diberikan hukuman yang lebih berat.

c. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan juga berasumsi bahwa:

1. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua karyawan
2. Disiplin bukanlah suatu hukuman akan tetapi merupakan pembentukan perilaku.
3. Disiplin bertujuan untuk perubahan sikap dan tingkah laku yang lebih baik.
4. Disiplin para karyawan bertujuan agar semua karyawan dapat bertanggung jawab atas perbuatannya.

2.1.3.5. Definisi Konseptual

Menurut teori para ahli yang telah dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa “Disiplin dalam bekerja sangat penting dalam penerapan di dalam perusahaan, dikarenakan disiplin harus adanya kesediaan dan kesadaran yang timbul dari hati nurani individual itu sendiri tanpa adanya paksaan dan dapat dilakukannya dengan memberikan sikap yang positif terhadap organisasi diperusahaan yaitu, mentaati peraturan dan norma yang berlaku sehingga sikap disiplin dalam individual dapat membantu, mempermudah dan memperlancar suatu tujuan didalam organisasi dan terutama perusahaan maupun di instansi.”

2.1.3.6. Indikator disiplin

Menurut Hasibuan (2017:194) ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan.
2. Teladan dan Kepemimpinan.
3. Balas Jasa.
4. Keadilan.
5. Waskat.
6. Sanksi Hukuman.
7. Ketegasan.
8. Hubungan Kemanusiaan.

2.1.4. Kemampuan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Kemampuan

Dari banyaknya karyawan diperusahaan, karakteristik dalam kemampuan yang dimiliki karyawan bermacam-macam dalam suatu lingkungan maupun di organisasi seperti sikap, kepribadian yang berbeda-beda, kelemahan ataupun kekuatan yang dimiliki oleh karyawan yang relatif lebih unggul dari karyawan lainnya dalam mengerjakan tugas yang diberikan disuatu perusahaan.

Menurut Robbin (2007:57) mengatakan bahwa kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan, lebih lanjut Robbin menyatakan bahwa kemampuan (*ability*) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Sedangkan, Menurut Gibson (2003:53) mengatakan bahwa kemampuan ialah bawaan sifat dari lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaan.

Kemudian menurut Kaleta (2016:170) juga mendefinisikan kemampuan kerja yaitu merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat yang mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik, mental, kemampuan fungsional pekerja, dan kesehatan, penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan.

Adapun menurut Thoha (2011) menyatakan pendapat bahwa kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan ataupun ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.

2.1.4.2. Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja.

Menurut Soeroto (2002) ada 3 komponen untuk meningkatkan kemampuan kerja di perusahaan, yaitu:

1. Upaya untuk mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka akan memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkan dan dikembangkan kemampuan kerjanya.
2. Upaya bukan hanya untuk terbatas pada kemampuan ratio dan fisik untuk memecah masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, mencakup ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil.
3. Upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan kerja adalah memperkerjakannya untuk membuat agar didalam organisasi yang memiliki kemampuan bisa dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat. Dengan melalui peningkatan kemampuan kerja diharapkan semua karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang dimiliki didalam dirinya sehingga akan memperoleh hasil kerja yang positif yang mendukung terciptanya tujuan organisasi.

2.1.4.3. Macam-Macam Kemampuan

Menurut Robert R. Katz dalam kutipan buku Moenir (2008:117) ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seseorang agar bisa mendukung seseorang tersebut dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga menghasilkan hasil kerja yang maksimal, antara lain:

1. *Technical Skill* (Kemampuan Tekhnis)

Merupakan pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.

2. *Human Skill* (Kemampuan Bersifat Manusiawi)

Merupakan kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana dimana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.

3. *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual)

Merupakan kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami diantara unsur-unsur tersebut.

Sedangkan, menurut Robbins (2003) terdapat 2 faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan yaitu:

1. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.

2. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan ketrampilan yang sempurna.

2.1.4.4. Definisi Konseptual

Berdasarkan dari paparan teori kemampuan kerja menurut para ahli yang telah dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa “Kemampuan Kerja adalah sumber daya individu yang mempunyai kemampuan dari segi mental, fisik, dan lingkungan dalam bekerja dan keseimbangan dengan pekerjaan dibidangnya serta keseimbangan dengan sumber daya manusia yang lainya ataupun dengan individu sendiri tersebut yang terdapat adanya kecocokan, mampu atau tidaknya didalam organisasi diperusahaan, jika mampu dan adanya kecocokan maka karyawan dapat menghasilkan kemampuan kerja yang sangat baik”.

2.1.4.5. Indikator Kemampuan

Menurut Robbins (2003:51) ada beberapa indikator yang dapat dijadikan pengukuran dalam kemampuan intelektual dalam bekerja didalam perusahaan antara lain:

1. Kecerdasan Numeris.

Kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.

2. Pemahaman verbal.

Kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta berhubungan kata satu sama lain.

3. Kecepatan Perseptual.

Kemampuan yang mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.

4. Penalaran Induktif.

Kemampuan mengenai suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.

5. Penalaran Deduktif.

Kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument.

6. Visualisasi Ruang.

Kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang dirubah.

7. Ingatan.

Kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu

Sementara indikator dalam pengukuran kemampuan fisik mengadaptasi dimensi kemampuan fisik yang dikemukakan juga oleh Robbins (2003:53), antara lain:

1. Faktor-faktor kekuatan yaitu meliputi kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis dan kekuatan lainnya.

2. Faktor-faktor keluwesan yaitu meliputi keluwesan extent dan keluwesan dinamis.
3. Faktor-faktor lain yaitu meliputi koordinasi tubuh, keseimbangan dan juga stamina.

2.2. Penelitian Terdahulu

Sebagian bahan dan sumber referensi dalam penulisan dipenelitian ini, maka penulis menggunakan sumber-sumber lain sebagai referensi dalam penulisan dan penelitian. Dari penelitian yang terdahulu yang berkaitan dan berhubungan dengan judul, maka penulis menggunakan penelitian terdahulu yang dapat dilihat pada tabel 2.1 dibawah ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama & Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Paruru Julita (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado.	Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa adanya disiplin kerja dan kemampuan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di	Menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Objek yang diteliti

			PT. Air Manado.		
2.	Muhammad Iskandar Lubis (2016)	Pengaruh Kemampuan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.	Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa penelitiannya menunjukan secara simultan Kemampuan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Miumum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.	Menganalisis Pengaruh Kemampuan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Objek yang diteliti.
3.	Pratama Mahyudin (2008)	Pengaruh Kemampuan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Toko Buku Toga Mas Yogyakarta.	Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Faktor Kemampuan dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Toga Mas Yogyakarta.	Menganalisis Pengaruh Kemampuan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.	Objek yang diteliti.

4.	Nurul Rohana Dewi (2014)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bisa Pindah.	Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bisa Pindah.	Menganalisis Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Objek yang diteliti dan variabel independen.
5.	Yoga Dedhitama (2009)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bisa Pindah.	Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Faktor Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh baik secara parsial maupun simultan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bisa Pindah.	Menganalisis Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Objek yang diteliti.
6.	Wicaksono (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Stars International	Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan	Menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Objek yang diteliti dan Variabel Independen.

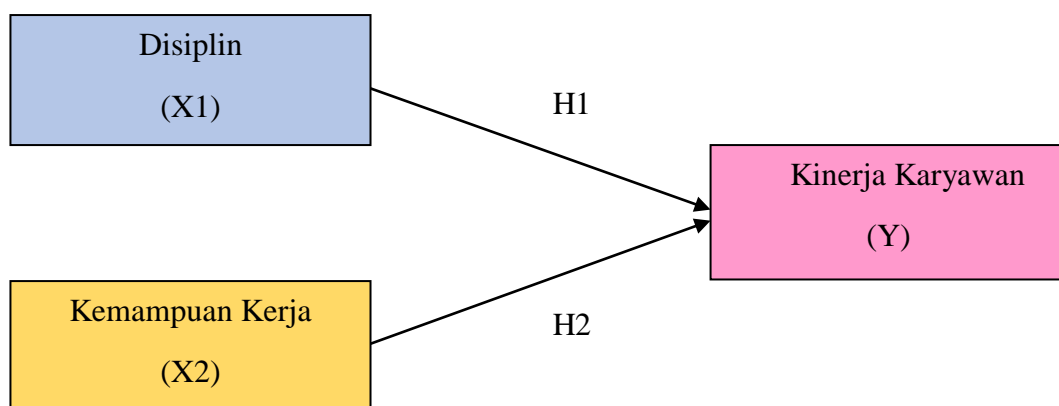
		Kota Surabaya.	signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Stars International Kota Surabaya.		
7.	M. Harlie (2010)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah kabupaten Tabalog di Tanjung Kalimantan Selatan.	Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan secara simultan maupun parsial Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalog di Tanjung Kalimantan Selatan.	Menganalisis Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Objek yang diteliti dan Variabel Independen.
8.	Tutik Pebrianti (2013)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi	Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Humas	Menganalisis Disiplin terhadap Kinerja Pegawai.	Objek yang diteliti dan Variabel Independen.

		Sumatera Selatan.	dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.		
9.	Indra Jaya (2012)	Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Jawa Barat.	Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Kemampuan kerja dan motivasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara parsial Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung jabung Barat.	Menganalisis Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai.	Objek yang diteliti dan Variabel Independen.
10.	Romansyah Arindra Adhana (2016)	Pengaruh Kemampuan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Panti Sosial Asuhan Anak Tunas Bangsa Pati	Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Kemampuan dan variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Menganalisis Pengaruh Kemampuan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Objek yang diteliti.

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir dalam penelitian pada dasarnya adalah kerangka hubungan konsep yang ingin diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan. Menurut Sugiyono (2013:89) menyatakan bahwa kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti yang selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis. Dalam penelitian diperlukan adanya kerangka pemikiran untuk memberikan penjelasan secara garis besar. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin secara umum sangat mencerminkan kepribadian seseorang bahwa seberapa besar tanggung jawab yang dilakukan terhadap tugas yang diberikan. Disiplin yang tinggi dapat dikatakan jika seseorang tersebut mentaati atas peraturan dan norma yang berlaku, bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan dan diamanahkan kepadanya, konsisten, dan konsekuen terhadap apa yang dilakukannya. Disiplin dalam bekerja juga merupakan suatu alat yang digunakan manager terhadap bawahanya untuk berkomunikasi dalam upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan atas peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku diperusahaan. Dan dengan meningkatkan disiplin karyawan dalam bekerja akan membantu untuk meningkatkan kinerja didalam perusahaan. Sesuai dengan pendapat Leiden (2001:63) mengatakan bahwa dengan ditegakkannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja karyawan dalam kelompok atau suatu organisasi. Apabila disiplin dapat dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda waktu maka masalah kinerja tidak dibiarkan menjadi parah, dan kemungkinan masalah yang terjadi dapat diatasi secara tepat dan mudah. Oleh karena itu penulis dapat menduga bahwa, Disiplin berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di PT Wijaya Karya Bangunan Gedung.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan kerja merupakan suatu kemampuan seorang karyawan yang dapat dilihat dari mampu atau tidaknya karyawan mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan dan bisa dapat memberikan pengaruh positif dari kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, pada dasarnya kemampuan kerja sangatlah berpengaruh kepada hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Dikarenakan kemampuan kerja terdapat beberapa potensi ketrampilan, kecakapan dan potensi lainnya yang mendukung yang dapat dilihat atau tercerminnya dari kondisi fisik dan psikis ataupun mental. Menurut Robbins (2006:52) mengatakan bahwa kemampuan kerja kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari 2 (dua) faktor, yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Oleh karena itu, penulis dapat menduga bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Wijaya Karya Bangunan Gedung.

2.4 Hipotesis Penelitian

Atas dasar permasalahan yang telah digambarkan dari kerangka pemikiran diatas. Dimana hipotesis berfungsi sebagai jawaban sementara, maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan jawaban sementara. Untuk mengukur sejauh mana kebenarannya pengaruh disiplin dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Wijaya Karya Bangunan Gedung. Hipotesis yang diajukan yaitu:

1. Diduga terdapat adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT Wijaya Karya Bangunan Gedung.
2. Diduga terdapat adanya pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Wijaya Karya Bangunan Gedung.

BAB 3

METODELOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian

PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA) adalah salah satu perusahaan konstruksi milik pemerintah Indonesia. WIKA didirikan berdasarkan UU no. 19 Tahun 1960 Juncto PP. no 64 Tahun 1961 Tentang pendirian PN “Widjaja Karja” tanggal 29 Maret 1961. Berdasarkan PP ini juga, perusahaan konstruksi milik Belanda yang bernama NV Technische Handel Maatschappji en Bouwbedrijf Vis en Co. yang telah nasionalisasi oleh Pemerintah Indonesia, dilebur kedalam PN Widjaja Karja. Dan Pada Tahun 1972, PN Widjaja Karja resmi menjadi PT Wijaya Karya.

Tempat penelitian ini ditetapkan di PT Wijaya Karya Bangunan Gedung dengan responden karyawan PT. Wijaya Karya Bangunan Gedung. Alasan penulis mengambil penelitian di PT. Wijaya Karya Bangunan Gedung karena ingin mengetahui Disiplin dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dalam mempertahankan dan meningkatkan peran perusahaanya sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang kontruksi, investasi, konsensi dan properti yang beralamat secara rinci sebagai berikut:

Alamat: Jl. DI. Panjaitan No.Kav 9, Cipinang Cempedak, Kecamatan Jatinegara, Kota Jakarta Timur.

Telp: (021) 8516250.

Website: <http://wikagedung.co.id>

Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini terhitung dari Desember 2019 sampai dengan Juli 2020 dengan jadwal sebagai berikut:

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

Kegiatan	Desember 2019 - Februari 2020				Maret - April 2020				Mei - Juli 2020			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Terdahulu	■	■										
Penyusunan Proposal		■	■	■								
Pengujian Proposal			■	■								
Analisis Data					■	■	■	■	■	■	■	
Pelaporan												■

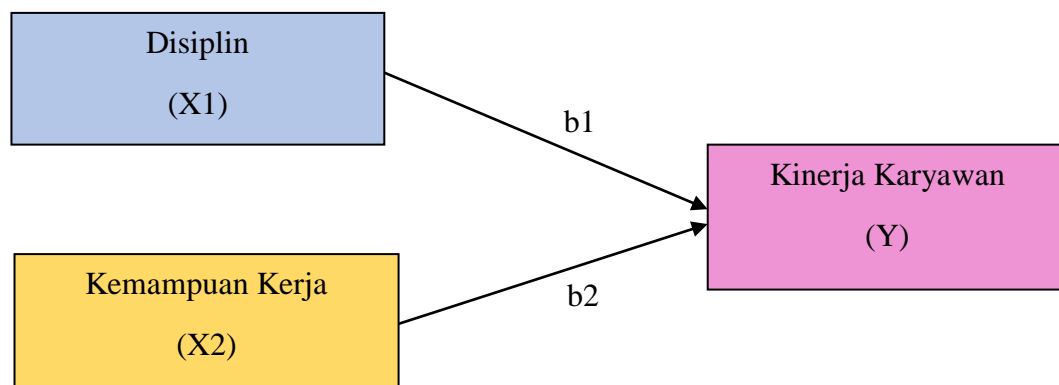
3.2. Desain Penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan, maka penulis menggunakan jenis penelitian *explanatory research* tipe kasual untuk menguji adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun parsial. Lingkup penelitian yang dilakukan adalah menguji pengaruh Disiplin dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Wijaya Karya Bangunan Gedung.

Terdapat 3 (tiga) variabel dalam penelitian yaitu, 2 variabel independen yang merupakan variabel bebas dan 1 (satu) variabel dependen yang merupakan variabel terikat. Variabel independen yang pertama yaitu, Disiplin yang disimbolkan dengan simbol X1, variabel independen kedua yaitu, Kemampuan Kerja yang disimpulkan dengan simbol X2. Dan satu variabel dependen yang terikat yaitu, Kinerja Karyawan yang disimbolkan dengan symbol Y.

Gambar 3.1

Desain Penelitian



Keterangan:

X1= Disiplin

X2= Kemampuan Kerja

Y= Kinerja Karyawan

b₁= Koefisien regresi disiplin kerja

b₂= Koefisien regresi kemampuan kerja

3.3. Operasional Variabel

Dari uraian dibab 2 telah dipaparkan bahwa adanya definisi konseptual dan beberapa indikator dari masing-masing variabel, maka dengan demikian dengan tabel berikut akan disajikan definisi operasional, dimensi, indikator dan skala sebagai berikut:

Tabel 3.2
Variabel Operasional Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala
Disiplin (X1)	Disiplin adalah upaya manajemen untuk mengusahakan agar karyawan mentaati standar atau peraturan dalam organisasi. Ia menganggap bahwa disiplin merupakan suatu latihan untuk mengubah dan mengoreksi pengetahuan, sikap, perilaku sehingga karyawan akan berusaha untuk bekerja sama dan meningkatkan kinerjanya bagi perusahaan. Werther Jr. dalam Manulang	1. Tingkat Pendidikan. 2. Sikap. 3. Pengakuan. 4. Konsisten. 5. Pengawasan. 6. Kesejahteraan.	1. Tujuan dan Kemampuan. 2. Teladan dan Kepemimpinan 3. Balas Jasa. 4. Keadilan. 5. Waskat. 6. Sanksi Hukuman. 7. Ketegasan. 8. Hubungan Kemanusiaan.	1-5 <i>Likert</i>

	(1998:96)			
Kemampuan Kerja (X2)	<p>Kemampuan Kerja yaitu merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat yang mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik, mental, kemampuan fungsional pekerja, kesehatan dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan.</p> <p>Kaleta (2016:170)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan Intelektual. 2. Kemampuan Fisik. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan Numeris. 2. Pemahaman Verbal. 3. Kecepatan Perseptual. 4. Penalaran Induktif. 5. Penalaran Deduktif. 6. Visualisasi Ruang. 7. Ingatan. 8. Kekuatan Tubuh. 9. Keluwesan. 10. Keseimbangan. 	1-5 <i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	<p>Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang karyawan yaitu sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Kerja Sama. 4. Tanggung Jawab. 5. Inisiatif. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecepatan. 2. Kemampuan. 3. Kerapihan. 4. Ketelitian. 5. Hasil Kerja. 6. Jalinan Kerja sama. 7. Komunikasi. 8. Kekompakan. 9. Mengambil Keputusan. 10. Kemampuan. 	1-5 <i>Likert</i>

	buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). (Sedarmayanti 2011:260)		
--	---	--	--

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1. Populasi

Populasi adalah sebagai suatu kumpulan subjek, variabel, konsep, atau fenomena. Kita dapat meneliti setiap anggota populasi untuk mengetahui sifat populasi untuk mengetahui sifat populasi yang bersangkutan (Morissan 2012:19). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Wijaya Karya Bangunan Gedung yang berjumlah 76 karyawan.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah himpunan bagian/subset dari suatu populasi, sampel dapat memberikan gambaran yang benar tentang populasi (Gulo 2010:78). Sampel pada penelitian ini diambil dari populasi 76 Karyawan PT Wijaya Karya Bangunan Gedung.

3.4.3. Metode Sampling

Seluruh populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian. Maka jenis yang digunakan oleh penulis dalam pengambilan sampling ini adalah metode sampling jenuh sehingga penelitian ini disebut dengan sensus.

Sampling jenuh adalah tehnik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2012:96). Metode sampling yang digunakan ini sering dilakukan oleh peneliti bila jumlah dalam populasi relative kecil atau kurang dari 30 orang. Peneliti yang menggunakan metode ini untuk menguranginya kesalahan yang minim.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data yang dilakukan didalam penelitian ini, Penulis mendatangi langsung ke lapangan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dan berkaitan dengan masalah yang ingin diteliti melalui:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), dalam penelitian ini penulis mencari landasan teori, penelitian yang relevan yang berkaitan dengan variabel yang ingin diteliti dari beberapa sumber baik melalui perpustakaan maupun internet.
2. Observasi, observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengamatan secara langsung atau visual terhadap pelaksanaan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaanya diperusahaan PT. Wijaya Karya Bangunan Gedung.
3. Kuesioner, dalam pengumpulan data melalui kuisoner ini maka dilakukan dengan memberikan pertanyaan kepada seluruh responden untuk mempermudah dalam pengumpulan data yang berkaitan dengan variabel disiplin, variabel kemampuan terhadap kinerja karyawan. Responden yang

berhubungan dengan penelitian ini adalah karyawan di PT Wijaya Karya Bangunan Gedung.

3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian

Instrumentasi variabel dalam penelitian ini adalah alat dimana untuk mengukur dari masing-masing variabel dalam pengumpulan data dipenelitian yang mempunyai peran yang sangat penting untuk menentukan kualitas dari penelitian. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005:41).

Dalam mengumpulkan data, peneliti juga dapat menggunakan instrumen yang sudah tersedia dan instrumen standar (baku) dari data variabel yang ingin didapatkan datanya ataupun peneliti juga dapat mengembangkannya sendiri. Peneliti menggunakan instrumen variabel penelitian ini melalui kuesioner atau angket yang diberikan kepada seluruh responden karyawan PT Wijaya Karya Bangunan Gedung untuk mengisi kuisener atau angket dalam penelitian ini, yang digunakan sebagai alat pengumpulan data yang harus diisi oleh seluruh responden dengan berisikan beberapa pertanyaan.

Kuesioner yang dibagikan kepada responden menggunakan metode pengukuran data skala *Likert* yang merupakan penelitian sikap atau persepsi seseorang terhadap suatu objek, yang terdiri dari 5 lima skala poin yaitu, Sangat setuju (SS), setuju (S), Netral (N), kurang setuju (KS) dan tidak setuju (TS). Skala ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar responden merasa setuju atau

sangat tidak setuju terhadap pernyataan yang diberikan dalam kuesioner. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skor Skala Likert dalam Setiap Pernyataan

Kode	Penilaian	Skala
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
KS	Kurang Setuju	2
TS	Tidak Setuju	1

Dalam kuesioner ini bertujuan untuk mencari informasi secara relevan yang berhubungan dengan tujuan dari penelitian ini dan juga bertujuan untuk mengungkapkan bahwa adanya variabel yang faktual. Didalam instrument penelitian ini Analisis yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan menggunakan program *software* SPSS 16.0.

3.6.1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan keadaan yang sebenarnya dan mengacu pada kesesuaian antara konstruk atau cara seseorang peneliti mengkonseptualisasikan ide dalam definisi konseptual dan suatu ukuran. Hal ini mengacu pada seberapa baik ide tentang realitas yang actual. Dalam istilah sederhana, validitas membahas

pertanyaan mengenai seberapa baik realitas sosial yang diukur melalui penelitian sesuai dengan konstruk yang peneliti gunakan untuk memahaminya (Neuman, 2007). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) dengan r tabel (harus lihat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki r hitung $>$ r tabel. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) $>$ 0,3.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*. Reliabilitas terpenuhi jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6 (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010:126).

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Metode Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian yaitu analisis data deskriptif yang merupakan regresi linier berganda. Data deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan hasil data dari penelitian yang sedang dilakukan. Regresi linier berganda juga dapat menguji pengaruh variabel yang independen terhadap variabel dependen. Sebelum regresi linier ganda dilakukan maka, dilakukan uji

asumsi klasik. Uji asumsi klasik dapat membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika untuk memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) yang artinya yaitu, penafsiran yang tidak bias, linier dan konsisten. Dalam uji asumsi terdiri dari beberapa, yaitu uji normalitas, multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas. oleh karena itu maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dapat menunjukkan bahwa dalam dua variabel yang berasal dari data variabel berdistribusi normal. Uji normalitas data pada regresi linier ganda dapat dibuktikan melalui *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas hasil dari analisis terhadap nilai α , dalam kriteria sebagai berikut:

- Jika $\text{Asymp. Sig} > \alpha$ (0,05) maka variabel berdistribusi normal
- Jika $\text{Asym. Sig} < \alpha$ (0,05) maka variabel tidak berdistribusi normal

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi. Maka, variabel-variabel ini tidak orthogonal. Yang dimaksud dengan variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel yang independen sama dengan nol (Ghozali, 2011:105). Ada beberapa hal untuk mendeteksi multikolonieritas, antara lain:

- a. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 maka tidak terjadinya multikolinieritas.
- b. Adapun jika nilai *Tolerance Value* variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar dari pada angka 0,2. Maka dapat dikatakan bahwa terjadinya gejala multikolinieritas.
- c. Sedangkan, jika nilai koefisien determinan (R^2) diatas 0,551 dan diantara variabel independen (bebas) tidak ada yang berpengaruh terhadap variabel dependen (terikat) maka, ini juga dapat dikatakan bahwa terjadinya gejala multikolinieritas.

3. Uji Asumsi Autokorelasi

Autokorelasi dalam regresi merupakan variabel dependen (terikat) tidak berkorelasi variabel itu sendiri. Dalam Uji Autokorelasi menggunakan uji *Durbin-Watson (DW)*. Untuk mendekteksi ada atau tidaknya autokorelasi dalam model regresi dengan ketentuan sebagai berikut:

- $dU < DW < 4 - dU$: Tidak adanya autokorelasi
- $dL < DW < dU$ atau
 $4 - dU < DW < 4 - dL$: Tidak bisa disimpulkan
- $DW < dL$ atau $DW > 4 - DL$: Terjadinya autokorelatif positif atau negatif

(Nilai dL dan dU didapatkan dari tabel Durbin Watson)

4. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Dalam uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi tidak terjadinya *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika, *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka dapat disebut dengan homoskedastisitas dan jika berbeda heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas didalam penelitian menggunakan grafik scatterplot. Dalam mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas didalam penelitian maka dapat dilihat melalui grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah *distandardized*. Maka, dapat dijelaskan dalam hasil analisis grafik scatterplot sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti adanya titik-titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit). Maka, terjadinya heteroskedastisitas.
2. Jika tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Maka, tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis yang utama adalah nilai koefisien korelasi R, nilai koefisien determinasi R *Square* (R^2) dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai konstan

X₁ = Disiplin

X₂ = Kemampuan Kerja

b₁ = Koefisien Regresi variabel Disiplin

b₂ = Koefisien Regresi variabel Kemampuan Kerja

3.7.2. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui apakah suatu persamaan model regresi yang dihasilkan baik untuk estimasi nilai variabel dependen, maka perlu adanya uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t).

a. Uji F

Uji F sangat sering dikenal dengan uji Anova yang bertujuan untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel independent (bebas) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Atau juga dapat menguji apakah model regresi signifikan atau tidak signifikan. Dan jika model ini signifikan maka model ini bisa dilakukan untuk prediksi dan peramalan, akan tetapi sebaliknya jika model ini tidak signifikan maka model ini tidak dapat digunakan untuk prediksi atau peramalan. dalam Uji F ini dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

$F_{hitung} > F_{tabel}$: Maka Ho ditolak dan Ha diterima.

$F_{hitung} < F_{tabel}$: Maka Ho diterima dan Ha ditolak.

b. Uji t

Dalam Uji t dikenal dengan uji parsial yang bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh dari masing-masing variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Nilai signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Jika nilai signifikansi lebih kecil maka kita menerima hipotesis yang menyatakan bahwa variabel independent (bebas) secara parsial dapat mempengaruhi variabel dependen (terikat). Dalam analisis uji t juga dapat dilihat dari tabel *Coefficient*

$t_{hitung} > t_{tabel}$: Maka H_0 ditolak dan H_a diterima

$t_{hitung} < t_{tabel}$: Maka H_0 diterima dan H_a ditolak

c. Kriteria Pengujian

Dalam menentukan dan membuktikan apakah adanya pengaruh dari variabel independen yang bersignifikan terhadap variabel dependen maka dapat dilakukan perumusan nilai H_0 dan H_a

H_0 : Tidak adanya pengaruh yang signifikan secara bersama ataupun parsial dari variabel yang independen terhadap variabel dependen.

H_a : Adanya pengaruh yang signifikan secara bersama antar variabel independent terhadap variabel dependen.

Uji Hipotesis 1

Hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh disiplin dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Wijaya Karya Bangunan Gedung.

Hipotesis Statistik

$H_{10} : b_1 = 0$: Tidak ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT Wijaya Karya Bangunan Gedung.

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT Wijaya Karya Bangunan Gedung.

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan uji t yaitu untuk membandingkan nilai Probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan di PT Wijaya Karya Bangunan Gedung.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan di PT Wijaya Karya Bangunan Gedung.

Uji Hipotesis 2

Hipotesis 2 diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Wijaya Karya Bangunan Gedung.

Hipotesis Statistik

H_{2o} : $b_2 = 0$: Tidak ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Wijaya Karya Bangunan Gedung.

H_{2a} : $b_2 \neq 0$: Ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Wijaya Karya Bangunan Gedung.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{2o} ditolak dan H_{2a} diterima, artinya terdapat Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Wijaya Karya Bangunan Gedung.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{2o} diterima dan H_{2a} ditolak, artinya tidak terdapat Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Wijaya Karya Bangunan Gedung.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran PT Wijaya Karya Bangunan Gedung

4.1.1.1. Sejarah PT Wijaya Karya Bangunan Gedung

PT Wijaya Karya (persero) tbk. dibentuk dari Belanda bernama Naamloze Vennotschap Technische Handel Maatschappij en Bouwbedrijf Vis en Co. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 2 tahun 1960 dan Surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik (PUTL) No. 5 tanggal 11 Maret 1960, dengan nama Perusahaan Negara Bangunan yang bernama Widjaja Karja. Kegiatan usaha WIKA pada saat itu adalah pekerjaan instalasi listrik dan pipa air. Pada awal Tahun 1960, WIKA turut berperan serta dalam proyek pembangunan Gelanggang Olah Raga Bung Karno dalam rangka penyelenggaraan *Games of the New Emerging Forces (GANEFO)* dan *Asian Games ke-4* di Jakarta.

Seiring berjalannya waktu, berbagai tahap pengembangan kerap kali dilakukan untuk terus tumbuh serta menjadi bagian dari pengabdian WIKA bagi perkembangan bangsa melalui jasa-jasa konstruksi yang tersebar di berbagai penjuru negeri.

Perkembangan signifikan pertama adalah di tahun 1972, dimana pada saat itu nama Perusahaan Negara Bangunan Widjaja Karja berubah menjadi PT Wijaya Karya (WIKA) kemudian berkembang menjadi

sebuah kontraktor konstruksi dengan menangani berbagai proyek penting seperti pemasangan jaringan listrik di Asahan dan proyek irigasi Jatiluhur.

Pada tahun 1982, WIKA melakukan perluasan divisi dengan dibentuknya beberapa divisi baru, yaitu Divisi Sipil Umum, Divisi Bangunan Gedung, Divisi Sarana Papan, Divisi Produk Beton dan Metal, Divisi Konstruksi Industri, *Divisi Energy*, dan Divisi Perdagangan. Proyek yang ditangani saat itu diantaranya adalah Gedung LIPI, Gedung Bukopin, dan Proyek Bangunan dan Irigasi. Selain itu, semakin berkembangnya anak-anak perusahaan di sektor industri konstruksi membuat WIKA menjadi perusahaan infrastruktur yang terintegrasi dan bersinergi.

Keterampilan para personel WIKA dalam industri konstruksi telah mendorong Perseroan untuk memperdalam berbagai bidang yang digelutinya dengan mengembangkan beberapa anak perusahaan guna dapat berdiri sendiri sebagai usaha yang spesialis dalam menciptakan produknya masing-masing.

Pada tahun 2008 WIKA mendirikan anak perusahaan yaitu PT Wijaya Karya Gedung yang memiliki spesialisasi dalam bidang usaha pembangunan *high rise building* yang didirikan pada tanggal 24 Oktober 2008 dengan sertifikat pendirian no. 43 dan wasiat dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia tanggal No.

AHU.92223.AH.01.01. yang berada dalam naungan BUMN (Badan Usaha Milik Negara).

WIKA Gedung termasuk salah satu dari enam anak perusahaan PT Wijaya Karya (Persero) Tbk. yang menjadi partner pilihan perusahaan dalam bidang konstruksi, investasi, konsensi dan properti yang mengedepankan *quality & safety* dalam menciptakan ruang untuk kehidupan manusia yang lebih baik

Sebagai langkah dalam mengembangkan inovasi jasa konstruksi, pada tahun 2013 WIKA Gedung melanjutkan pengembangan perusahaannya ke bisnis properti dan mengembangkannya ke arah investasi dan konsesi untuk mendukung pertumbuhan perusahaan yang berkelanjutan dalam jangka Panjang, tetapi WIKA Gedung telah mengalami transformasi bisnis dalam Rencana Jangka Panjang yang telah ditetapkan (RJP) maupun Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) untuk mampu dalam beradaptasi dilingkungan, maka Wika Gedung fokus pada profabilitas dalam pemilihan pelanggan yang selektif, penerapan *blue ocean strategi*, efisiensi biaya, dan peningkatan Sumber Daya Manusia (*Human Capital*).

Dalam Perusahaan PT Wijaya Karya (Persero) Tbk. mempunyai Visi Misi yang berbeda dengan Visi Misi dari anak-anak perusahaannya yaitu salah satunya PT Wijaya Karya Bangunan Gedung, berikut ini

adalah visi dan misi dari PT Wijaya Karya (persero) Tbk dan anak perusahaannya PT Wijaya Karya Bangunan Gedung.

4.1.1.2. Visi dan Misi Perusahaan Peneliti

a. Visi dan Misi PT Wijaya Karya (Persero) Tbk.

Visi

PT Wijaya Karya (Persero) Tbk. dengan mempunyai Visi, yaitu Menjadi salah satu perusahaan EPC dan Investasi terintegrasi terbaik di Asia Tenggara

Misi

Misi ditahun 2020 PT Wijaya Karya (Perseo) Tbk. Memiliki Misi, yaitu Mempelopori pengembangan industri konstruksi dan engineering yang berkualitas dan memenuhi kepuasan semua pihak yang berkepentingan.

b. Visi dan Misi PT Wijaya Karya Bangunan Gedung

Visi

Visi PT Wijaya Karya Bangunan Gedung (WIKAG Gedung) adalah menjadi partner pilihan dalam menciptakan ruang (*Space*) untuk kehidupan manusia yang lebih baik

Misi

Dalam Misi, WIKAG Gedung mempunyai 5 misi yaitu:

1. Produk dan *Service* yang berkualitas, WIKAG Gedung berkomitmen untuk menciptakan produk yang berkualitas melalui proses yang aman dan unik

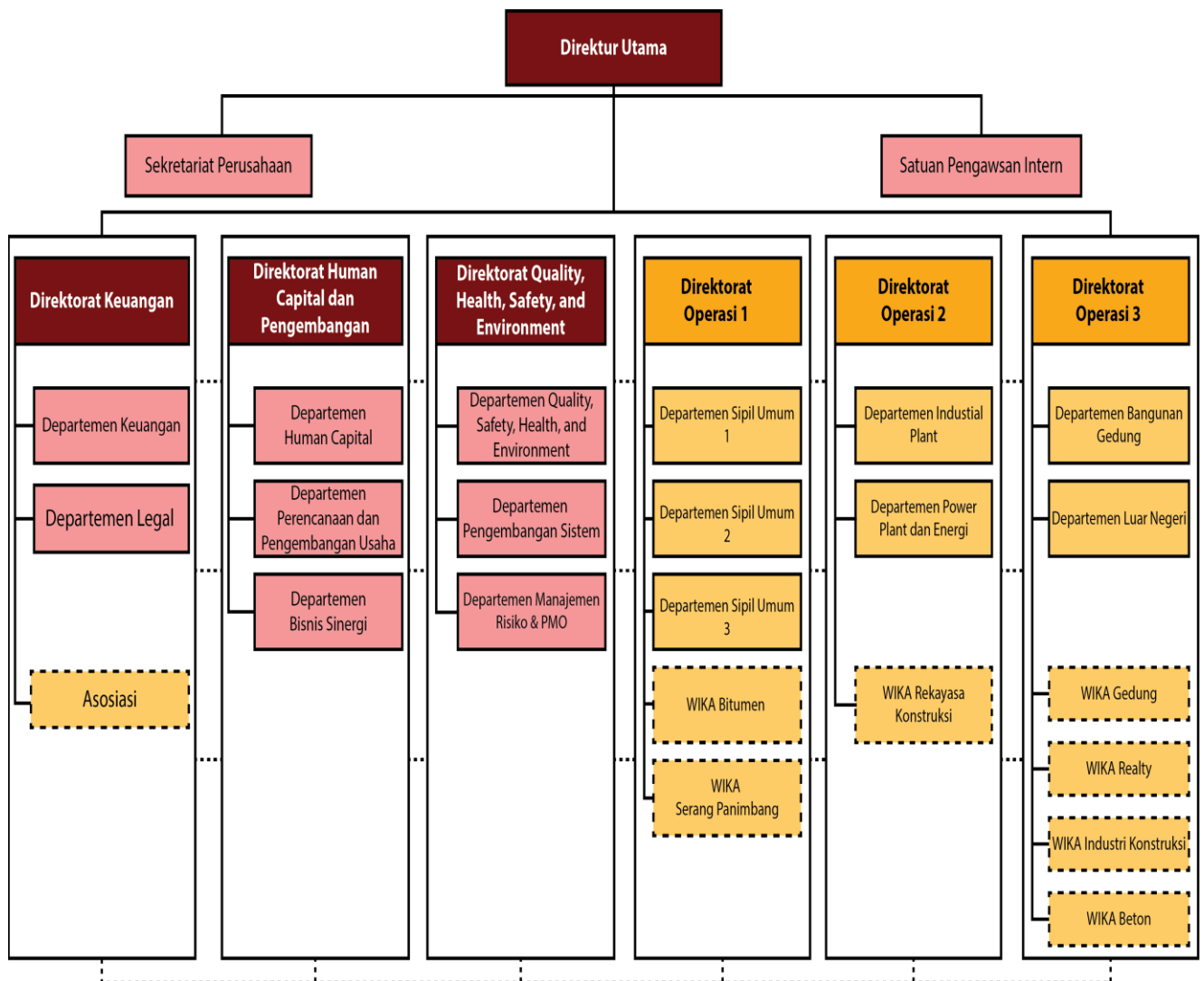
dari perusahaan lain. WIKA Gedung juga berpedoman pada Kualitas dan Keamanan adalah nilai jual tersendiri.

2. Peduli terhadap lingkungan, Keamanan dan Lingkungan berfokus pada kehidupan manusia dengan mengusung moto peduli pada kehidupan.
3. Engagement Pemangku Kepentingan, WIKA Gedung berkomitmen dalam untuk berpartisipasi dalam mendukung segala pemangku dalam kebijakan yang terukur melalui model “*say, stay, strive*” *say: stakeholders response through positive words about the company. Stay: stakeholders feel part of the big family. Strive: stakeholders proactively giving effort and conduct that contributes to the company.*
4. *Good Corporate Governance* dan praktik etika bisnis, WIKA Gedung berkomitmen dalam penerapan GCG, Manajemen risiko dan penanganan terhadap hukum dan etika bisnis sebagai dasar dalam bekerja.
5. Inovasi Dalam Meningkatkan Pertumbuhan dan penciptaan nilai, WIKA Gedung dapat menciptakan beragam terobosan inovatif dalam segala aspek dan kinerja untuk meningkatkan pertumbuhan, perubahan dan membuat nilai tambah bagi produk.

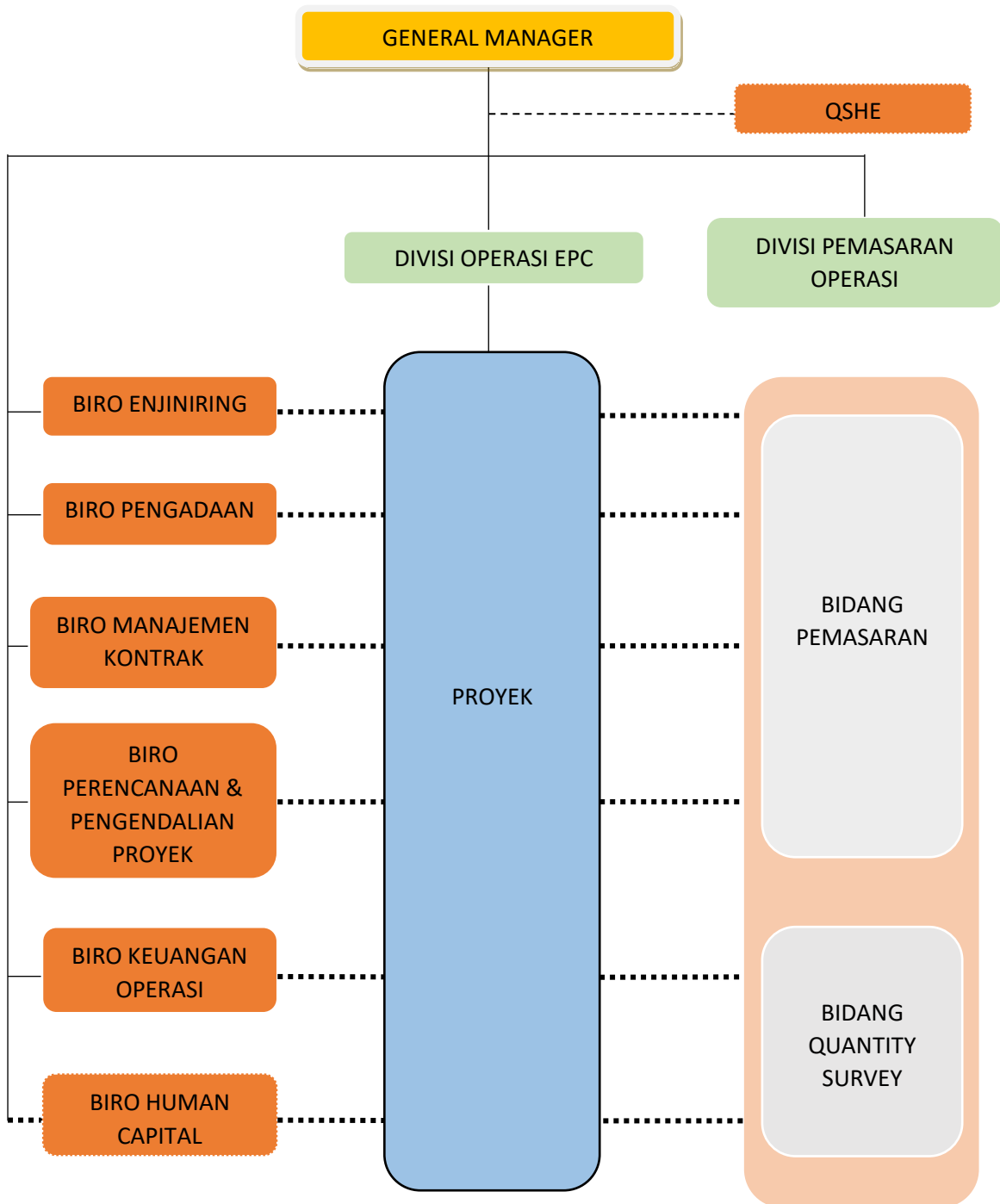
4.1.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan

4.1. Gambar

Struktur Organisasi PT Wijaya Karya (Persero) tbk



4.2. Gambar
Struktur Organisasi PT Wijaya Karya Bangunan Gedung



4.1.2. Data Deskripsi dan Data Responden

Karakteristik Responden dibagi dalam beberapa kategori diantaranya yaitu, Jenis Kelamin, Usia, Lama Bekerja. Dari data yang diperoleh melalui penyebaran angket kuesioner di PT Wijaya Karya Bangunan Gedung yang dipilih untuk penelitian sampel kepada karyawan PT Wijaya Karya Bangunan Gedung sebanyak 76 karyawan. Maka diperoleh data yang seperti tertuang dalam tabel dibawah ini.

4.1.2.1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan Karakteristik Jenis Kelamin, dari 76 responden karyawan di PT Wijaya Karya Bangunan Gedung terdapat 63,2% (48 responden) berjenis kelamin laki-laki dan 36,8% (28 responden). Sehingga dapat disimpulkan secara garis besar bahwa karyawan PT Wijaya Karya Bangunan Gedung lebih banyak laki-laki dari pada perempuan walaupun perbedaan persentasenya tidak begitu banyak seperti pada tabel dibawah ini.

4.1. Tabel

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Wanita	28	36,8%
2.	Pria	48	63,2%
Jumlah		76	100%

Sumber: Data Penelitian di PT Wijaya Karya Bangunan Gedung

4.1.2.2. Usia Responden

Karakteristik kedua adalah berdasarkan usia responden di PT Wijaya Karya Bangunan Gedung. Dari hasil penelitian terhadap 76 karyawan, diketahui bahwa Sebagian karyawan berada pada usia 21 - 30 tahun dengan persentase sebanyak 57,8% (45 responden) sedangkan usia 31 - 40 tahun dengan persentase sebanyak 41,8% (31 responden). Pengelompokan usia tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel dibawah ini.

4.2. Tabel

Data Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	21 - 30	45	58%
2	31 - 40	31	42%
Jumlah		76	100%

Sumber: Data Penelitian di PT Wijaya Karya Bangunan Gedung

4.1.2.3. Lama Masa Bekerja Responden

Karakteristik ketiga adalah berdasarkan lama bekerja responden karyawan di PT Wijaya Karya Bangunan Gedung. Dalam responden penelitian dikelompokan menjadi 3 kategori. Sebagaimana dapat dilihat tabel berikut dibawah ini.

4.3. Tabel

Data Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	<5 tahun	28	36%
2	6-10 tahun	40	52%
3	11-15 tahun	8	12%
Jumlah		76	100%

Sumber: Data Penelitian di PT Wijaya Karya Bangunan Gedung

Dari tabel diatas dapat diketahui dari 76 responden yang memiliki masa kerja < 5 tahun sebanyak 28 orang (36%), masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 40 (52%) dan masa kerja 11 – 15 tahun ada 8 (12%). Responden didalam penelitian ini secara keseluruhan lebih banyak pada masa kerja kurang dari 6 – 10 tahun dan responden yang paling sedikit ada dikategori responden masa kerja 11 -15 tahun.

4.1.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Validitas kuesioner dapat dilihat dari nilai korelasi (r) antara skor total dengan skor masing-masing pertanyaan. Pengujian kuesioner ini dilakukan terhadap 76 responden karyawan PT Wijaya Karya Bangunan Gedung. Butir pertanyaan dinyatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi diantara masing-masing

pernyataan dengan skor total. Apabila r lebih besar atau sama dengan 0,226 maka item tersebut memiliki derajat ketepatan dalam mengukur variabel penelitian dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Tetapi apabila r lebih kecil dari 0,226 maka item tersebut dinyatakan tidak valid maka, tidak diikutsertakan dalam pengujian hipotesis berikutnya atau instrument tersebut dihilangkan dari pengukuran variabel. Sedangkan untuk uji reliabilitas, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Uji ini dilakukan untuk 2 (dua) variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini. Dalam pengujian ini dengan atribut pertanyaan dari masing-masing variabel sebanyak 13 pertanyaan.

a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin (X_1)

Hasil pengujian tingkat validitas dengan 76 responden menunjukkan bahwa r hitung dalam pertanyaan tersebut memiliki nilai korelasi atau r hasil. Ada beberapa butir dari data yang didapatkan tidak valid atau lebih kecil dari r tabel 0,226 yaitu $X_{1.9}$ dan $X_{1.10}$. Maka dari hasil tersebut menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan dinyatakan dalam uji validitas X_1 terdapat nilai yang valid sebanyak 11 butir. Uji validitas dilanjutkan dengan uji reliabilitas setelah pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut dari beberapa pertanyaan yang dinyatakan valid. Seperti pada tabel berikut dibawah ini.

4.4. Tabel

Hasil Uji Validitas Disiplin (X₁)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	43.22	39.216	.447	.695
X1.2	43.32	39.792	.360	.704
X1.3	43.37	37.062	.470	.689
X1.4	43.75	38.563	.376	.702
X1.5	43.33	37.904	.430	.695
X1.6	43.22	39.189	.480	.693
X1.7	43.33	37.690	.497	.687
X1.8	43.17	39.557	.381	.702
X1.9	44.45	43.824	-.015	.757
X1.10	44.25	43.310	.013	.753
X1.11	43.21	39.368	.428	.697
X1.12	43.46	38.278	.454	.693
X1.13	43.34	38.495	.401	.699

Sumber: Data SPSS 16.0 yang diolah peneliti, 2020

Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini adalah teknik *Cronbach's Alpha* yaitu teknik mencari reliabilitas melalui *software* SPSS 16.0 yang dilakukan pengujian ini terhadap 11 item pertanyaan yang telah valid. Berdasarkan hasil pengujian dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai *alpha* tersebut lebih besar dari nilai kritis 0,6 ($0,802 > 0,6$) hal ini mengandung pengertian bahwa 11 pertanyaan didalam kuesioner yang telah valid tersebut dapat dikatakan reliabel. Hasil pengujian reliabelitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

4.5. Tabel

Hasil Uji Reliabilitas Disiplin (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	11

Sumber: Data SPSS 16.0 yang diolah peneliti, 2020

b. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kemampuan Kerja (X₂)

Hasil pengujian tingkat validitas dengan 76 responden menunjukkan bahwa r hitung dalam pertanyaan tersebut memiliki nilai korelasi atau r hasil. Ada beberapa butir dari data yang didapatkan tidak valid atau lebih kecil dari r tabel 0,226 yaitu X_{2.10} dan X_{2.11}. Maka dari hasil tersebut menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan dinyatakan dalam uji validitas X₂ terdapat nilai yang valid sebanyak 11 butir. Uji validitas dilanjutkan dengan uji reliabilitas setelah pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut dari beberapa pertanyaan yang dinyatakan valid. Seperti pada tabel berikut dibawah ini.

4.6. Tabel

Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja (X₂)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	42.08	31.727	.460	.640
X2.2	42.11	31.642	.448	.642
X2.3	42.00	32.693	.383	.652
X2.4	42.18	32.206	.410	.648
X2.5	42.01	33.826	.301	.664
X2.6	42.12	33.146	.358	.656
X2.7	42.08	32.794	.447	.646
X2.8	42.30	32.961	.348	.657
X2.9	42.59	32.991	.263	.670
X2.10	42.63	34.876	.147	.686
X2.11	43.01	35.240	.111	.692
X2.12	42.53	32.173	.317	.661
X2.13	42.46	35.265	.105	.694

Sumber: Data SPSS 16.0 yang diolah peneliti, 2020

Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini adalah teknik *Cronbach's Alpha* yaitu teknik mencari reliabilitas melalui *software* SPSS 16.0 yang dilakukan pengujian ini terhadap 11 item pertanyaan yang telah valid. Berdasarkan hasil pengujian dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai *alpha* tersebut lebih besar dari nilai kritis 0,6 ($0,705 > 0,6$) hal ini mengandung pengertian bahwa 11 pertanyaan didalam kuesioner yang telah valid tersebut dapat dikatakan reliabel. Hasil pengujian reliabelitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

4.7. Tabel

Hasil Uji Reliabilitas Kemampuan Kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.705	11

Sumber: Data SPSS 16.0 yang diolah peneliti, 2020

c. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian tingkat validitas dengan 76 responden menunjukkan bahwa r hitung dalam pertanyaan tersebut memiliki nilai korelasi atau r hasil tidak ada yang lebih kecil dari r tabel 0,226. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan didalam kuesioner dinyatakan valid. Uji validitas dilanjutkan dengan uji reliabilitas setelah pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid. Seperti pada tabel berikut dibawah ini.

4.8. Tabel
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	44.64	43.672	.406	.749
Y.2	45.07	40.462	.516	.735
Y.3	45.01	41.640	.411	.749
Y.4	44.79	41.955	.488	.739
Y.5	44.87	45.182	.338	.755
Y.6	45.18	45.806	.260	.762
Y.7	44.86	44.739	.305	.759
Y.8	44.67	44.650	.308	.759
Y.9	44.78	44.309	.387	.751
Y.10	44.54	44.758	.413	.749
Y.11	44.78	44.283	.397	.750
Y.12	44.80	44.534	.372	.752
Y.13	44.96	41.185	.453	.743

Sumber: Data SPSS 16.0 yang diolah peneliti, 2020

Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini adalah teknik *Cronbach's Alpha* yaitu teknik mencari reliabilitas melalui *software* SPSS 16.0 yang dilakukan pengujian ini terhadap 11 item pertanyaan yang telah valid. Berdasarkan hasil pengujian dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai *alpha* tersebut lebih besar dari nilai kritis 0,6 ($0,765 > 0,6$) hal ini mengandung pengertian bahwa 11 pertanyaan didalam kuesioner yang telah valid tersebut dapat dikatakan reliabel. Hasil pengujian reliabelitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

4.9. Tabel

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	13

Sumber: Data SPSS 16.0 yang diolah peneliti, 2020

4.1.3.1. Analisis Data

4.1.3.1.1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya normalitas, multikolonieritas dan heteroskedastisitas. Model regresi linier berganda dapat disebut sebagai model yang baik, jika model tersebut bebas dari asumsi klasik statistik.

a. Uji Normalitas

Uji kenormalan menggunakan *software* SPSS 16.0 melalui *One – Sample Kolmogorov – Smirnov Test*.

4.10. Tabel

Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.74915705
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.036
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.695
Asymp. Sig. (2-tailed)		.720

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data SPSS 16.0 yang diolah peneliti, 2020

Berdasarkan gambar diatas memberikan penjelasan yaitu data Disiplin, Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan serta menjelaskan tentang normalitas data. Dari gambar ini dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas *Kolmogorov - Smirnov* $Z = 0,695$ dengan probabilitas *Asym. Sig.* = 0,720. Karena nilai probabilitas lebih besar dari taraf uji penelitian $Sig > \alpha$ yaitu $0,720 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data variabel yang diuji (variabel nilai residual regresi linier ganda X_1, X_2 terhadap Y) berarti hasil uji berdistribusi normal sehingga memenuhi persyaratan analisis.

b. Uji Multikolinieritas

Tujuan tabel yang tertera dibawah ini adalah untuk mendeteksi apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi, salah satu caranya adalah dengan melihat besarnya nilai Tolerance dan VIF. Analisis dengan menggunakan SPSS 16.0 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

4.11. Tabel

Hasil *Coefficients* Uji Asumsi Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.073	4.410		2.058	.043		
	DISIPLIN	.626	.094	.582	6.684	.000	.812	1.232
	KEMAMPUAN	.339	.108	.273	3.134	.002	.812	1.232

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data SPSS 16.0 yang diolah peneliti, 2020

Deteksi multikolinieritas pada suatu model dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1. Dari hasil nilai diatas, karena *tolerance* $0,812 > 0,1$ dan VIF $1,232 < 10$ maka tidak ada multikolinieritas.

c. Uji Autokorelasi

4.12. Tabel

Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.742 ^a	.551	.539	4.814	2.174

a. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN, DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data SPSS 16.0 yang diolah peneliti, 2020

Berdasarkan dari tabel diatas besarnya nilai Durbin Watson adalah 2,174. Dengan demikian nilai DW (2,174) terletak diantara pada posisi $d_U (1,681) < DW < 4 - d_U (2,318)$. Maka tidak terjadi gejala autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti bahwa variasi residual tidak sama untuk semua pengamat. Asumsi tentang heteroskedastisitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variasi nilai absolute residual berbeda atau sama untuk semua pengamat. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat

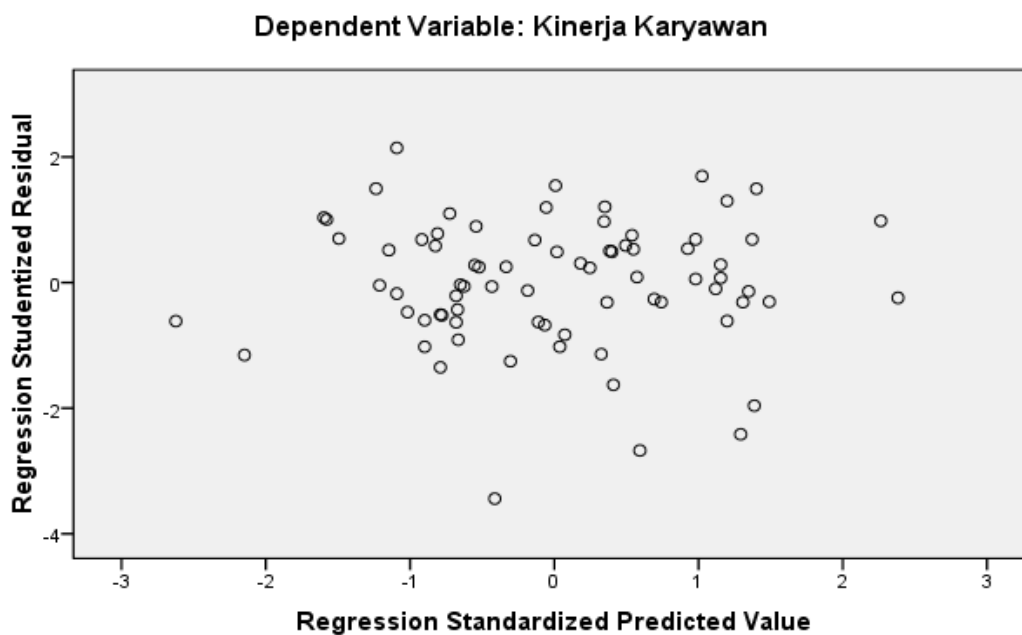
dari pola gambar Scatterplot. Analisis pada gambar Scatterplot adalah sebagai berikut:

- Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.
- Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola begelombang lebar, lurus kemudian menyempit dan melebar kembali.
- Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Uji asumsi tidak terjadi Heteroskedastisitas dalam penelitian ini digunakan grafik Scatterplot, dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 16.0 yang hasilnya sebagai berikut:

4.13. Tabel

Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas Scatterplot



Sumber: Data SPSS 16.0 yang diolah peneliti, 2020

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi. Karena persyaratan analisis (asumsi klasik) telah terpenuhi semua yaitu memenuhi normalitas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi multikolonieritas dan tidak terjadi heteroskedastisitas maka analisis linier berganda dapat dilanjutkan. Data yang digunakan adalah data yang telah diuji tanpa melakukan perubahan karena persyaratan asumsi klasik telah terpenuhi semua.

4.1.3.1.2. Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena penelitian dirancang untuk meneliti variabel – variabel yang berpengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari satu. Untuk menentukan persamaan regresi, maka dapat dilihat sebagai berikut:

4.13. Tabel

Model Sumarry Regresi Linier Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.551	.539	4.81377
a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Disiplin				

Sumber: Data SPSS 16.0 yang diolah peneliti, 2020

Berdasarkan tabel model *Summary* nilai koefisien korelasi $R = 0,742$ Koefisien korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan simultan antara variabel Disiplin (X_1) dan Variabel Kemampuan Kerja (X_2) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,742. Nilai koefisien determinan R^2 (R square) = 0,551. Angka ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Disiplin (X_1) dan variabel Kemampuan Kerja (X_2) mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 55,1%.

4.15. Tabel
Coefficients Regresi Linier Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.073	4.410		2.058	.043
	Disiplin	.626	.094	.582	6.684	.000
	Kemampuan Kerja	.339	.108	.273	3.134	.002
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data SPSS 16.0 yang diolah peneliti, 2020

$$Y = 9,073 + 0,626 X_1 + 0,339 X_2$$

Model persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstan $a = 9,073$ dapat diartikan bahwa jika nilai X_1 dan X_2 tidak ada atau bernilai nol maka Y bernilai positif sebesar 9,073.

- Koefisien regresi X_1 sebesar $b_1 = 0,626$ dan dapat diartikan bahwa jika nilai X_1 mengangkat (menambah) sebesar satu maka nilai Y juga akan meningkat (bertambah) sebesar $0,626$.
- Koefisien regresi X_2 sebesar $b_2 = 0,339$ dapat diartikan bahwa jika nilai X_2 meningkat (bertambah) sebesar satu maka nilai Y juga akan meningkat (bertambah) sebesar $0,339$.

4.1.3.2. Uji Analisis Hipotesis

A. Uji F

4.16. Tabel

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2074.939	2	1037.470	44.772	.000 ^a
	Residual	1691.587	73	23.172		
	Total	3766.526	75			
a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Disiplin						
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data SPSS 16.0 yang diolah peneliti, 2020

Berdasarkan tabel Anova nilai F hitung = $44,772$ dengan probabilitas nilai $\text{sig} = 0,000$. Ternyata F hitung ($44,772$) > F tabel ($3,120$) atau nilai sig ($0,000$) < $0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, kesimpulannya adalah secara simultan variabel Disiplin dan Kemampuan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

B. Uji t

4.17. Tabel

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.073	4.410		2.058	.043
	Disiplin	.626	.094	.582	6.684	.000
	Kemampuan Kerja	.339	.108	.273	3.134	.002
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data SPSS 16.0 yang diolah peneliti, 2020

- a. Pengaruh parsial Disiplin terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar X_1 sebesar $b_1 = 0,626$. Berdasarkan output SPSS pada tabel coefficients dapat diketahui nilai t hitung = 6,684 dengan probabilitas sig = 0,000. Karena t hitung (6,684) > t tabel (1,993) atau sig (0,000) < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya adalah secara parsial variabel Disiplin berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
- b. Pengaruh parsial Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh koefisien regresi X_2 sebesar $b_2 = 0,339$. Berdasarkan output SPSS 16.0 pada tabel *coefficients* dapat diketahui nilai t hitung dengan probabilitas sig = 0,002. Karena t hitung (3,134) > t tabel (1,993) atau sig (0,002) < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi

kesimpulannya adalah secara parsial variabel Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.1.3.2.1. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan sebanyak tiga kali sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu:

a. Pengujian Hipotesis 1: Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan di PT Wijaya Karya Bangunan Gedung. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Disiplin (X_1) sebesar $b_1 = 0,626$ pada model persamaan linier berganda

$$Y = 9,073 + 0,626 X_1 + 0,339 X_2$$

Hipotesis Statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

- $H_{1o} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh
- $H_{2o} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Disiplin (X_1) sebesar $b_1 = 0,626$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0,000. Karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < 0,05$ atau $0,000 < 0,05$). Maka H_{1o} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti pengaruh Disiplin (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan. Signifikan hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengujian Hipotesis 2: Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Kemampuan Kerja (X_2) sebesar $b_2 = 0,339$ pada model persamaan linier berganda $Y = 9,073 + 0,626 X_1 + 0,339 X_2$. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- $H_{2o} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh
- $H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Kemampuan Kerja (X_2) sebesar $b_2 = 0,339$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0,002 karena $b_2 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < 0,05$ atau $0,002 < 0,05$). Maka H_{2o} ditolak dan H_{2a} diterima yang berarti pengaruh Kemampuan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan. Signifikan hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Jadi, pengaruh Disiplin dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diajukan pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh Disiplin dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai determinasi berganda *R square* (R^2) = 0,551.

4.2. PEMBAHASAN

Pengaruh variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan melalui indikator dan dimensi dari masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel yang telah melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh item pernyataan yang telah valid pada masing-masing variabel penelitian dapat dibuktikan reabilitasnya. Karena kuesionernya telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian. Analisis untuk semua variabel penelitian dimana persepsi responden terhadap Disiplin dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan cenderung sama.

Penelitian menghasilkan model yang layak, dimana model hasil penelitian mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan masuk faktor Disiplin dan Kemampuan Kerja.

Pada bagian ini merupakan tahapan untuk membahas hasil penelitian yang telah dianalisis menggunakan metode statistik, sehingga dapat diketahui makna pengaruh antara variabel bebas yaitu Disiplin dan Kemampuan Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan di PT Wijaya Karya Bangunan Gedung. Penelitian ini melibatkan 76 orang responden karyawan PT Wijaya Karya Bangunan Gedung. Kemudian untuk menguji hipotesis digunakan Teknik koefisien korelasi *product moment* yang seluruh perhitungan statistiknya dilakukan dengan melalui program SPSS versi 16.0 *for windows*. Penelitian mengenai Pengaruh Disiplin dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di *Corporate (Holding)* PT Wijaya Karya Bangunan Gedung.

a. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan arah positif, artinya semakin baik Disiplin yang diberikan semakin meningkat pula Kinerja Karyawan. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Disiplin $b_1 = 0,626$. Pada model persamaan linier berganda $Y = 9,073 + 0,626 X_1 + 0,339 X_2$. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Paruru Julita 2016, **Pengaruh Disiplin dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado**. Mengatakan bahwa secara bersama-sama Disiplin dan Kemampuan Kerja yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Dengan menghasilkan 30,7% Kinerja Karyawan dengan menggunakan variabel Disiplin dan Kemampuan Kerja. Sementara 69,3% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti

b. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan arah positif, artinya semakin baik dalam memiliki Kemampuan Kerja maka semakin meningkat juga Kinerja Karyawan. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Kemampuan Kerja sebesar $b_2 = 0,339$. Pada model regresi linier berganda $Y = 9,073 + 0,626 X_1 + 0,339 X_2$.

Hal ini sesuai juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama Mahyudin, 2008. **Pengaruh Kemampuan dan Disiplin terhadap Kinerja**

Karyawan terhadap Kinerja Pegawai Toko Buku Toga Mas Yogyakarta.

Hasil Analisa menunjukkan bahwa hipotesa yang pertama terbukti ada pengaruh yang kuat Disiplin terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesa kedua menunjukkan adanya pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Untuk hipotesa yang kedua menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dan juga terhadap hipotesa yang ketiga menunjukkan bahwa Disiplin dan Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan data yang ada, mengenai Pengaruh Disiplin dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di *Corporate (Holding)* PT Wijaya Karya Bangunan Gedung maka penulis akan memberikan kesimpulan dan saran yang kiranya dapat memberikan manfaat dan dapat meningkatkan kinerja bagi perusahaan.

5.1. Kesimpulan

1. Dari pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat adanya Pengaruh Disiplin secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Wijaya Karya Bangunan Gedung *Corporate (Holding)* PT Wijaya Karya Bangunan Gedung.
2. Dari pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat adanya pengaruh Kemampuan Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di *Corporate (Holding)* PT Wijaya Karya Bangunan Gedung.

Dari pengujian hipotesis diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Disiplin dan Kemampuan Kerja secara Bersama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan di *Corporate (Holding)* PT Wijaya Karya Bangunan Gedung. Dimana dapat ditulis sebagai $Y = 9,073 + 0,626 X_1 + 0,339 X_2$.

5.2. Saran

Setelah melakukan pembahasan dan analisis di *Corporate (Holding) PT Wijaya Karya Bangunan Gedung* maka penulis mencoba untuk memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan bagi perusahaan dari pihak-pihak lain yang berkepentingan. Adapun saran-saran tersebut sebagai berikut:

1. Upaya Kinerja Karyawan hendaknya tidak hanya mengutamakan pada faktor Disiplin dan Kemampuan Kerja karena faktor ini hanya mempengaruhi sebesar 55,1% sementara sisanya dijelaskan oleh faktor lain.
2. Upaya Kinerja Karyawan pada faktor Disiplin harusnya lebih ditingkatkan karena Disiplin terhadap perusahaan ataupun sebaliknya dapat meningkatkan Kinerja perusahaan.
3. Pada faktor Kemampuan Kerja hendaknya perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan sehingga terciptanya Kinerja di Perusahaan.
4. Perusahaan ataupun peneliti lain diharapkan melakukan penelitian lebih lanjut, baik dengan variabel yang sama maupun variabel yang lebih lengkap yang dilakukan pada obyek yang lebih luas atau objek lain yang dengan pengukuran yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, I. (2005). *Analisis multivariate Lanjutan dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- _____. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson. (2003). *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Elangga.
- Gulo. (2010). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Grasindo.
- Hariandja, Tua Efendi Marihot. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rodakarya.
- Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaleta, Dorota. (2006). Lifestyle index and Work Ability. *International Journal of Occupational medicine and environmental health*. 19(3):170-177.
- Khaerul, Umam. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Leiden, Robert. (2001). *Managing Individual Performance In Works Groups*. *Journal Human Resources Management*. Vol 40.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang. (1998). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- _____. (2008). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- Maryoto, Susilo. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedelapan. Yogyakarta: BPFE
- Mathis, Robert. L dan Jackson, John H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir. (2008). *Manajemen Pelayanan umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Morissan. (2012). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: Kencana.
- Mulyanto, Heru dan Anna Wulandari. (2010). *Penelitian: Metode dan Analisis*. Semarang: CV Agung.
- Neuman, W.L. (2007). *Basic Of Social Research: Qualitative and quantitative approaches, second edition*. Pearson Education, Inc.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia Cetakan kedua. Jakarta: Prenhallindo.
- _____. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- _____. (2007). *Manajemen*. Edisi kedelapan. Jakarta: PT Indeks.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2010). *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2001). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Soeroto. (2002). *Stetegi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja*. Jakarta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

_____. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Thoha, Miftah. (2011). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.

JURNAL ILMIAH

Arindra, Romansyah Adhana. (2016). *Pengaruh Kemampuan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* (Studi pada Karyawan Panti Sosial Asuhan Anak Tunas Bangsa Pati) *Journal Of Public Policy and Management Review*, 5(3), 338-348.

Julita Paruru. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi pada Karyawan di PT. Air Manado) *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5(1).

Dedhitama, Yoga. (2009), *Pengaruh Kemampuan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi pada Karyawan di Pabrik Gula Madukismo)

Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalog di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol.11, No.2, Oktober 2010; 117-124.

Iskandar, Muhammad Lubis. (2016). *Pengaruh Kemampuan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai* (Studi pada Karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara)

Jaya, I. (2012). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Penelitian Universitas Jambi: Seri Humaniora*, 14(1).

Pebrianti, T. (2013). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Orasi Bisnis: Jurnal Ilmiah Administrasi Niaga*, 9(3).

Pratama, Mahmudin, (2008), *Pengaruh Kemampuan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi pada Toko Buku Toga Mas Yogyakarta)

Rohana, Nurul Dewi. (2014). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi pada Karyawan di BMT Taruna Sejahtera)

Wicaksono, Raditya P. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.Stars International Kota Surabaya) *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, Vol. 1. no. 1. Juni.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

SURAT PENGANTAR KUESIONER

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian

Lampiran : Kuesioner Penelitian

Kepada : Yth. Bapak/Ibu Karyawan PT Wijaya Karya Bangunan Gedung

Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan kegiatan penelitian yang saya lakukan dengan judul **“Pengaruh Disiplin dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di *Corporate (Holding)* PT Wijaya Karya Bangunan Gedung”**. Saya bermaksud mengajukan permohonan pengisian kuesioner. Adapun tujuan dari kuesioner ini adalah sebagai bahan masukan untuk memperoleh data yang akurat dalam penyusunan skripsi. Oleh karena itu, mohon kiranya Bapak/Ibu berikan dalam kuesioner akan saya jamin kerahasiaanya karena kuesioner ini hanya digunakan untuk kegiatan penelitian.

Demikian surat permohonan ini saya ajukan atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Fitria Dinda Amelia
NIM: 2016511190

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Mohon memberikan tanda (\surd) pada jawaban yang Bapak/ibu anggap benar.
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya.
4. Ada lima alternatif jawaban yaitu:
 - Sangat Setuju (SS) = 5
 - Setuju (S) = 4
 - Netral (N) = 3
 - Kurang Setuju (KS) = 2
 - Tidak Setuju (TS) = 1
5. Dimohon dalam memberikan jawaban tidak ada pernyataan yang terlewatkan
6. Hasil jawaban dari pernyataan kuesioner ini hanya untuk kepentingan akademik saja. Identitas responden akan dirahasiakan dan hanya diketahui oleh penulis. hasil jawaban kuesioner tidak akan ada pengaruhnya terhadap status anda sebagai seorang karyawan PT Wijaya Karya Bangunan Gedung.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama : _____

Usia : _____ tahun.

Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita

Lama Bekerja : _____ tahun _____ bulan.

DAFTAR PERNYATAAN

a. Disiplin (X₁)

No	Pernyataan Disiplin	SS	S	N	KS	TS
1.	Saya selalu mengupayakan untuk menunjukkan pola pemikiran yang baik berdasarkan apa yang sudah saya kuasai dalam Pendidikan yang sudah saya lalui.					
2.	Saya selalu hadir tepat waktu dalam jam bekerja.					
3.	Saya selalu merapihkan kembali peralatan kerja setelah selesai digunakan.					
4.	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja.					
5.	Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan.					
6.	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan.					
7.	Saya selalu dengan sadar mengerti bahwa dari instansi akan ada sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan.					
8.	Saya bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.					

9.	Apakah anda sering menunda waktu kerja.					
10.	Apakah anda terkadang pulang lebih cepat karena alasan tertentu.					
11.	Semua pemikiran, sikap dan pekerjaan saya akan merupakan sumbangsih saya kepada nama baik perusahaan.					
12.	Sesuai dengan tingkat penghargaan dari perusahaan, maka saya harus menunjukkan prestasi yang sepadan.					
13.	Setiap tindakan saya adalah sesuatu yang sudah benar-benar saya pikirkan dan akan selalu saya kawal setiap saat					

b. Kemampuan Kerja (X₂)

No	Pernyataan Kemampuan Kerja	SS	S	N	KS	TS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan angka, menganalisis dan menghitung dengan cepat					
2.	Saya memiliki kemampuan berkomunikasi secara tertata, tepat, sistematis dan urut dalam penempatan posisi diri.					
3.	Saya memiliki kemampuan membaca, menulis serta menyampaikan pendapat dengan baik.					
4.	Dalam pengamatan saya mampu mengenali suatu kemiripan objek yang saya gunakan dengan yang orang lain gunakan.					
5.	Dalam membuat solusi saya dapat membuat kesimpulan dan memastikanya solusi itu benar.					
6.	Suatu masalah didalam pekerjaan saya dapat menyelesaikannya dengan menggunakan logika.					
7.	Saya mampu mengerjakan tugas tambahan dari atasan saya.					
8.	Dalam menyelesaikan pekerjaan					

	saya dapat melakukannya secara mandiri.					
9.	Saya mampu mengingat materi dari pelatihan yang saya ikuti.					
10.	Saya kesulitan dalam membayangkan suatu objek saat memejamkan mata.					
11.	Saya mampu menggambarkan sebuah design dalam model 3 dimensi.					
12.	Saya kurang mampu dalam mendefinisikan suatu ruang dalam berbagai sisi.					
13.	Jika saya ditugaskan melakukan pekerjaan diluar kantor, saya kuat dalam mental dan fisik.					

c. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan Kinerja Karyawan	SS	S	N	KS	TS
1.	Sebelum target yang ditentukan saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.					
2.	Saya mampu dalam mengerjakan suatu pekerjaan secara cermat, teliti dan penuh perhitungan.					
3.	Saya selalu merapihkan meja setelah menyelesaikan pekerjaan sebelum pulang.					
4.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan secara teliti.					
5.	Saya selalu mendapat apresiasi dari atasan saya dari tugas yang saya kerjakan didalam pekerjaan.					
6.	Jika didalam tim saya mengalami kesulitan ataupun dalam kebingungan saya bersedia membantunya.					
7.	Dalam mengerjakan suatu pekerjaan, saya selalu menciptakan kekompakan didalam tim.					
8.	Didalam ruang lingkup kerja serta dalam tim, saya dapat berkomunikasi dengan baik.					

9.	Saya mampu mengambil suatu keputusan secara tegas dalam pemecahan masalah di pekerjaan saya.					
10.	Saya dapat bertanggung jawab dalam mengambil suatu keputusan sebelum bertindak.					
11.	Saya dapat berinisiatif kerja tanpa suatu intruksi pimpinan.					
12.	Saya dapat berinisiatif dalam mengemukakan pendapat.					
13.	Dalam penyelesaian pekerjaan saya dapat menggunakan kreativitas.					

Lampiran 2. Tabulasi Data Hasil Kuesioner

a. Variabel Disiplin (X₁)

No Responden	Butiran Pernyataan													Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	
1	2	4	4	5	4	3	4	5	2	1	4	4	4	46
2	4	5	5	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	55
3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	1	3	4	5	54
4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	47
5	5	4	5	3	5	5	4	5	1	1	5	4	5	52
6	4	2	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	44
7	5	5	5	4	5	5	5	5	1	3	5	4	5	57
8	2	5	5	3	2	4	5	5	3	3	4	2	4	47
9	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	60
10	5	4	4	4	5	4	5	5	2	4	4	5	5	56
11	5	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	49
12	5	5	5	2	5	5	5	5	2	1	5	2	5	52
13	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	57
14	5	4	5	4	4	5	4	5	2	4	4	4	5	55
15	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	48
16	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	47
17	4	4	3	3	4	3	2	3	2	4	3	2	1	38
18	5	5	3	3	4	3	2	4	1	4	5	2	3	44
19	4	3	3	2	3	5	4	4	1	2	2	3	4	40
20	4	2	3	2	3	3	5	4	4	4	3	3	2	42
21	3	4	2	2	3	4	2	4	2	2	5	3	5	41
22	2	2	3	2	3	5	5	4	3	5	3	4	1	42
23	4	4	5	4	5	3	3	3	4	4	3	3	2	47
24	4	4	4	4	3	3	1	1	4	3	5	4	3	43
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
26	4	4	5	3	2	2	1	3	4	5	4	3	4	44
27	3	4	4	5	1	2	3	4	1	1	5	5	5	43
28	4	5	3	2	1	3	4	5	2	3	5	5	5	47
29	5	3	3	2	3	4	5	5	2	3	4	5	4	48
30	5	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	48
31	4	4	5	4	5	4	4	4	2	3	4	4	5	52
32	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	47
33	4	5	5	3	5	5	4	4	2	3	5	5	4	54
34	4	5	4	3	5	5	4	4	3	1	4	4	4	50

35	3	3	4	5	5	4	4	5	1	4	5	5	3	51
36	4	3	4	3	4	5	5	4	3	4	5	4	4	52
37	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	53
38	5	4	4	3	5	4	4	5	1	1	4	4	5	49
39	4	5	4	3	4	4	5	4	1	1	4	5	4	48
40	4	4	1	2	5	3	2	1	2	3	3	1	4	35
41	3	3	5	5	3	3	5	2	2	5	5	3	3	47
42	5	4	5	5	5	3	4	4	1	1	2	5	5	49
43	4	2	3	3	4	5	2	4	3	3	3	3	3	42
44	4	5	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	58
45	3	4	4	5	2	4	3	4	5	4	4	3	3	48
46	4	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	58
47	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	56
48	4	5	4	4	3	3	5	4	2	4	5	5	2	50
49	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	55
50	4	5	3	5	5	4	5	3	4	3	3	4	5	53
51	4	3	5	5	5	4	5	3	2	3	5	3	3	50
52	4	4	1	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	48
53	3	3	1	3	5	5	3	3	4	3	4	5	4	46
54	4	3	1	2	3	4	3	3	5	4	3	3	2	40
55	4	5	5	5	5	3	3	2	3	2	2	2	2	43
56	2	2	3	2	1	4	3	5	1	2	2	2	5	34
57	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	4	3	32
58	4	3	4	2	4	3	4	4	2	1	4	4	3	42
59	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	56
60	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	45
61	4	4	4	2	4	3	4	4	1	2	4	3	4	43
62	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	46
63	4	4	4	5	3	3	4	4	1	1	2	3	2	40
64	4	3	3	3	3	4	4	3	2	1	3	1	3	37
65	3	2	4	3	3	4	2	3	1	2	4	3	4	38
66	4	5	4	1	2	4	3	3	4	2	4	2	4	42
67	4	2	2	2	3	4	4	5	1	3	4	5	5	44
68	4	3	3	3	4	4	3	4	3	1	3	3	2	40
69	4	3	2	3	2	4	3	4	3	4	2	4	3	41
70	2	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	43
71	4	5	3	3	3	2	3	5	1	1	2	2	2	36
72	4	3	4	4	5	5	4	5	3	3	4	3	5	52
73	4	5	1	1	2	4	5	5	4	3	4	4	3	45

74	5	3	5	3	5	5	5	5	3	1	5	5	5	55
75	3	4	1	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	43
76	1	2	3	2	3	3	3	2	4	1	4	3	4	35

b. Variabel Kemampuan Kerja (X₂)

No Responden	Butiran Pernyataan													Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	
1	2	3	4	3	3	4	4	4	1	3	2	2	2	37
2	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	41
3	3	3	4	4	4	3	5	5	5	3	1	5	1	46
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	43
5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	1	4	1	52
6	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	39
7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	2	46
8	3	2	3	5	5	4	5	3	4	4	1	5	2	46
9	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	45
10	4	3	4	4	4	3	3	4	2	5	3	2	2	43
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	2	46
12	3	5	4	4	4	5	4	5	2	4	1	5	3	49
13	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	49
14	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	2	4	2	53
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	49
16	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	42
17	2	3	4	2	3	4	4	3	2	5	1	2	4	39
18	5	4	2	2	4	3	4	3	4	2	2	1	2	38
19	4	2	1	4	4	5	3	3	4	1	2	4	2	39
20	3	3	5	5	4	3	3	4	2	4	3	1	5	45
21	2	5	2	5	5	3	3	4	3	2	1	1	3	39
22	3	4	5	5	2	3	3	3	2	4	2	3	2	41
23	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	2	2	39
24	4	4	3	3	2	4	5	2	3	4	4	4	4	46
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	60
26	4	4	3	3	4	4	3	2	2	2	1	3	3	38
27	5	5	3	4	5	3	4	2	1	5	5	5	5	52
28	5	5	5	5	5	5	3	3	2	2	2	2	5	49
29	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	5	4	47
30	3	4	4	4	5	3	2	3	3	2	2	3	4	42
31	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	51
32	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	48
33	5	4	5	5	5	3	4	4	4	2	3	2	3	49
34	5	5	4	4	4	4	4	5	4	2	3	3	4	51
35	5	3	4	3	4	1	5	3	5	3	5	3	4	48

36	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	3	3	4	48
37	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	3	3	4	50
38	3	5	4	3	4	2	3	4	3	2	5	2	3	43
39	4	4	4	3	3	2	3	4	4	2	4	3	3	43
40	3	4	5	5	4	3	5	4	3	2	1	2	4	45
41	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	3	3	50
42	2	2	3	4	4	5	5	3	1	2	4	5	5	45
43	5	5	5	5	5	5	3	3	2	3	3	5	5	54
44	4	3	2	3	3	5	3	1	1	5	5	4	4	43
45	5	5	5	5	5	5	4	3	3	2	2	5	5	54
46	5	5	5	3	3	3	3	5	3	5	2	3	2	47
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	59
48	5	3	3	4	4	5	4	3	5	2	3	5	2	48
49	5	5	5	4	2	3	5	5	5	5	4	3	3	54
50	5	5	5	3	4	4	5	4	5	2	2	4	5	53
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	63
52	3	4	5	2	3	3	3	2	3	3	3	5	5	44
53	4	4	2	3	4	3	3	4	3	2	3	2	4	41
54	5	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	4	5	55
55	4	3	2	3	4	5	5	5	5	4	3	2	2	47
56	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	3	32
57	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	4	3	31
58	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	2	1	1	38
59	5	5	3	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	58
60	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	4	41
61	4	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	2	37
62	5	5	5	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	47
63	2	2	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	42
64	4	2	4	3	3	2	2	1	3	4	3	1	4	36
65	5	3	5	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	44
66	4	4	4	4	5	4	4	2	2	3	3	4	3	46
67	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	45
68	2	3	4	3	5	4	4	4	4	2	1	5	4	45
69	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	49
70	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	46
71	2	2	3	4	2	4	5	2	4	4	4	5	3	44
72	2	3	3	4	5	4	3	2	3	4	4	4	5	46
73	4	3	4	5	3	4	4	5	5	3	4	5	5	54
74	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3	3	48

75	2	1	4	4	3	3	4	2	2	2	3	5	5	40
76	4	5	5	2	4	2	4	3	1	1	3	4	4	42

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Responden	Butiran Pernyataan												Total	
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12		Y.13
1	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	48
2	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	52
3	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	62
4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	45
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	63
6	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	47
7	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	59
8	5	5	3	5	2	3	4	5	4	5	5	5	5	56
9	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	54
10	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	51
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	51
12	5	4	2	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	56
13	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	52
14	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	55
15	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	49
16	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	46
17	4	1	4	3	4	2	5	5	2	5	4	4	2	45
18	4	4	2	4	3	2	3	4	3	5	4	2	2	42
19	4	4	5	4	2	4	3	2	3	3	3	4	1	42
20	4	4	3	4	5	3	1	1	2	3	4	4	3	41
21	1	3	5	5	4	4	2	1	1	3	3	2	4	38
22	4	4	3	5	4	1	4	3	4	4	2	2	2	42
23	4	3	5	3	4	5	4	4	3	3	2	1	3	44
24	4	3	3	5	5	4	1	1	3	3	5	4	1	42
25	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	60
26	5	5	5	5	4	3	3	4	3	5	5	5	1	53
27	5	2	1	1	3	4	2	4	5	5	4	4	5	45
28	5	5	3	3	4	3	3	3	5	5	5	5	4	53
29	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
30	3	4	5	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	47
31	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	57
32	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	45
33	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	3	4	5	55
34	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	56
35	4	5	5	4	4	3	5	5	3	4	4	4	5	55

75	5	1	2	2	2	3	4	4	4	3	4	5	3	42
76	1	2	1	3	3	1	5	4	5	5	5	5	4	44

Lampiran 3. Hasil Output SPSS For Windows Versi 16.0

a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin (X₁)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	43.22	39.216	.447	.695
X1.2	43.32	39.792	.360	.704
X1.3	43.37	37.062	.470	.689
X1.4	43.75	38.563	.376	.702
X1.5	43.33	37.904	.430	.695
X1.6	43.22	39.189	.480	.693
X1.7	43.33	37.690	.497	.687
X1.8	43.17	39.557	.381	.702
X1.9	44.45	43.824	-.015	.757
X1.10	44.25	43.310	.013	.753
X1.11	43.21	39.368	.428	.697
X1.12	43.46	38.278	.454	.693
X1.13	43.34	38.495	.401	.699

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	11

b. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kemampuan Kerja (X₂)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	42.08	31.727	.460	.640
X2.2	42.11	31.642	.448	.642
X2.3	42.00	32.693	.383	.652
X2.4	42.18	32.206	.410	.648
X2.5	42.01	33.826	.301	.664
X2.6	42.12	33.146	.358	.656
X2.7	42.08	32.794	.447	.646
X2.8	42.30	32.961	.348	.657
X2.9	42.59	32.991	.263	.670
X2.10	42.63	34.876	.147	.686
X2.11	43.01	35.240	.111	.692
X2.12	42.53	32.173	.317	.661
X2.13	42.46	35.265	.105	.694

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.705	11

c. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	44.64	43.672	.406	.749
Y.2	45.07	40.462	.516	.735
Y.3	45.01	41.640	.411	.749
Y.4	44.79	41.955	.488	.739
Y.5	44.87	45.182	.338	.755
Y.6	45.18	45.806	.260	.762
Y.7	44.86	44.739	.305	.759
Y.8	44.67	44.650	.308	.759
Y.9	44.78	44.309	.387	.751
Y.10	44.54	44.758	.413	.749
Y.11	44.78	44.283	.397	.750
Y.12	44.80	44.534	.372	.752
Y.13	44.96	41.185	.453	.743

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	13

UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.74915705
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.036
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.695
Asymp. Sig. (2-tailed)		.720

a. Test distribution is Normal.

b. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.073	4.410		2.058	.043		
	DISIPLIN	.626	.094	.582	6.684	.000	.812	1.232
	KEMAMPUAN	.339	.108	.273	3.134	.002	.812	1.232

a. Dependent Variable: KINERJA

c. Uji Autokorelasi

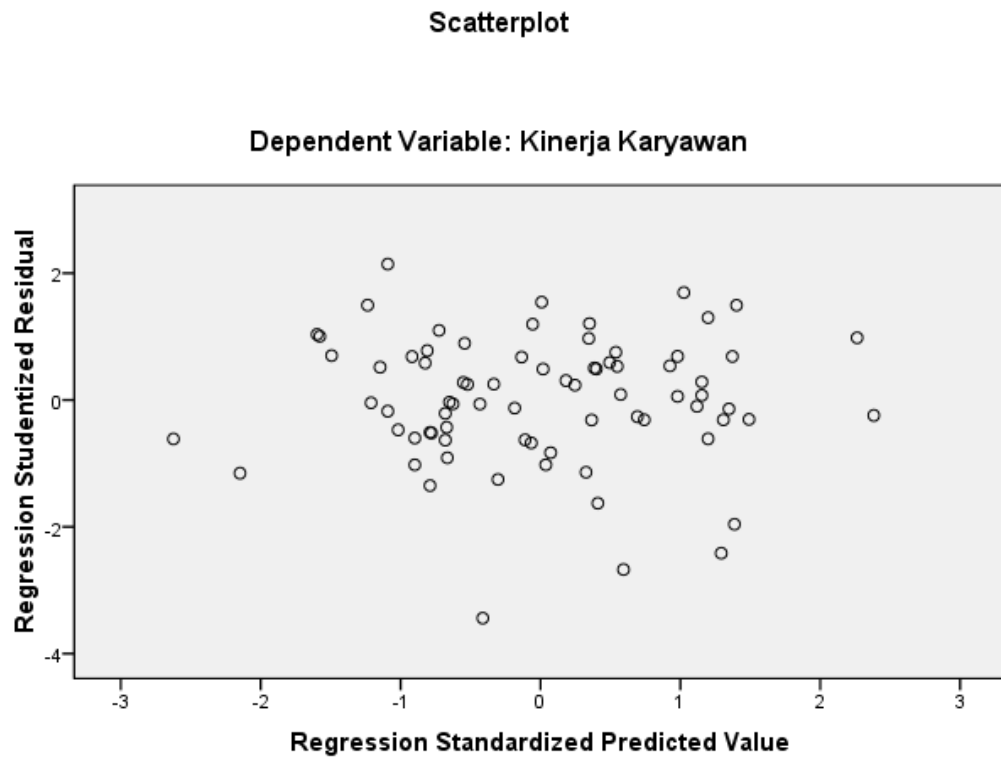
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.742 ^a	.551	.539	4.814	2.174

a. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN, DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA

d. Uji Heteroskedastisitas



e. Uji Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^b

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

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.551	.539	4.81377

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2074.939	2	1037.470	44.772	.000 ^a
	Residual	1691.587	73	23.172		
	Total	3766.526	75			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.073	4.410		2.058	.043
	Disiplin	.626	.094	.582	6.684	.000
	Kemampuan Kerja	.339	.108	.273	3.134	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	34.7789	61.1104	48.5789	5.25983	76
Std. Predicted Value	-2.624	2.382	.000	1.000	76
Standard Error of Predicted Value	.556	1.769	.913	.288	76
Adjusted Predicted Value	35.1343	61.2260	48.5896	5.26729	76
Residual	-1.64066E1	10.16516	.00000	4.74916	76
Std. Residual	-3.408	2.112	.000	.987	76
Stud. Residual	-3.440	2.143	-.001	1.007	76
Deleted Residual	-1.67123E1	10.47077	-.01070	4.94690	76
Stud. Deleted Residual	-3.732	2.199	-.007	1.032	76
Mahal. Distance	.014	9.144	1.974	1.991	76
Cook's Distance	.000	.165	.014	.026	76
Centered Leverage Value	.000	.122	.026	.027	76

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 4. Daftar Riwayat Hidup**DAFTAR RIWAYAT HIDUP****DATA DIRI**

Nama : Fitria Dinda Amelia

Tempat dan Tanggal Lahir : Jakarta, 21 Januari 1998

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Alamat : Jl. Swadaya RT.005 RW.002. Kelurahan, Jati Bening Baru. Kecamatan, Pondok Gede

Telepon/HP : 081292896101

Email : Fitriadindaamelia@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN FORMAL

1. SD Islam Karya Mukti : 2004 - 2010
2. SMPN 1 Citeureup : 2010 - 2013
3. SMAN 1 Citeureup : 2013 - 2016
4. STIE IPWIJA : 2016 - 2020

RIWAYAT PEKERJAAN

Nama Perusahaan : *Pizza Hut Delivery (PT Sari Melati Kencana)*

Jabatan : *Order Taker*

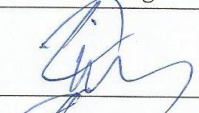


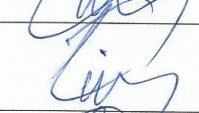
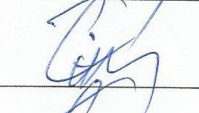


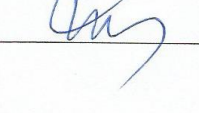

Status : *Karyawan Part Time*






Masa Kerja : Agustus 2018 - Agustus 2020

Lampiran 5. Kartu Bimbingan Skripsi

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Dosen Pembimbing : Ir. SM. Parulian Tanjung, MM
 Nama Mahasiswa : Fitria Dinda Amelia
 NIM : 2016511190
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di *Corporate (Holding)* PT Wijaya Karya Bangunan Gedung.

Tanggal Bimbingan	Topik Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
19 November 2019	Pengajuan Judul	
23 Desember 2019	Review Data Empiris	
9 Januari 2020	Bab 1	
15 Januari 2020	Revisi Bab 1	
30 Januari 2020	Bab 2 dan Bab 3	
15 Februari 2020	Revisi Bab 2 dan Bab 3	
24 Februari 2020	Revisi Bab 2	
28 Februari 2020	Revisi Bab 2	
5 Maret 2020	Daftar Pustaka dan Kata Pengantar	

7 Maret 2020	ACC Proposal Skripsi	
14 April 2020	Draft Kuesioner	
22 April 2020	Revisi Draft Kuesioner	
19 Juni 2020	Bab 4 dan Bab 5	
1 Juli 2020	Revisi 4 dan Bab 5	
9 Juli 2020	ACC Skripsi	