

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.
LINTAS KUMALA ABADI**

DISUSUN DAN DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT
UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHANAN BARUNAWATI
SURABAYA



DISUSUN OLEH:

Nama : Abdul Jalil
NIM : 22132048
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Pembimbing : Dr. Indriana Kristiawati, SE., MM

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHANAN BARUNAWATI
SURABAYA
2024**

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Abdul Jalil

NIM : 22132048

Prgram studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul skripsi : Pengaruh kompetensi dan pengalaman terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Lintas Kumala Abadi

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya tulis ini merupakan hasil karya sendiri dengan merujuk pada sumner-sumber terpercaya Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain. maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan

Penulis

Abdul Jalil

NIM.22132048

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGALAMAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN
KERJA PADA PT. LINTAS KUMALA ABADI**

DISUSUN OLEH :

NAMA : ABDUL JALIL

NIM : 22132048

Telah di presentasikan didepan dewan penguji dan dinyatakan LULUS pada ,
Hari /tanggal :

DEWAN PENGUJI

KETUA : SOEDARMANTO, SE.,MM

NIDN : 0322036902


(.....)

SEKERTARIS : DIAN ARISANTI, S.Kom., MM

NIDN : 0709058202


(.....)

Mengetahui

STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA

KETUA



Dr. GUGUS WLJONARKO, MM

NIDN.078116501

LEMBAR PERSETUJUAN
SKRIPSI
PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGALAMAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN
KERJA PADA PT. LINTAS KUMALA ABADI

DISUSUN OLEH :

NAMA : ABDUL JALIL

NIM : 22132048

Telah di **DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK** OLEH:

Penyetujui,

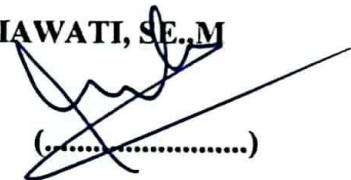
PEMBIMBING

KETUA

: Dr. INDRIANA KRISTIAWATI, SE.,M

NIDN

: 0705056701



(.....)

Mengetahui

KETUA PROGRAM STUDI



JULI PRASTYORINI, S. Sos.,MM

NIDN: 0708067104

STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA

KETUA



Dr. GUGUS WIJONARKO, MM

NIDN.078116501

ABSTRAK

ABDUL JALIL, 22132048

PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGALAMAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA PADA PT. LINTAS KUMALA ABADI

Variabel Kompetensi (X1) dan pengalaman kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Artinya adalah semakin disiplin karyawan yang berkompeten maka menghasilkan kinerja yang baik. Pengalaman kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin banyak karyawan berpengalaman kerja maka semakin baik hasil kinerja karyawan. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa regresi model 2 II, yakni variabel X1, X2 dan Y berpengaruh signifikan terhadap Z, Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT.Lintas Kumala Abadi dipengaruhi oleh kompetensi dan pengalaman kerja.

Kata Kunci : Kompetensi, pengalaman, kedisiplinan, Kinerja Karyawan PT. Lintas Kumala Abadi

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat melakukan dan menyelesaikan proposal skripsi dengan judul " **Pengaruh kompetensi dan pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT. Lintas Kumala Abadi Tahun 2023**". Penulisan Skripsi ini disusun sebagai tugas akhir kuliah yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.

Peneliti menyadari dalam penyusunan Proposal Skripsi tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak - pihak yang telah mendukung baik secara moril atau pun juga materil. Untuk itulah penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada pihak-pihak terkait dengan selesainya penulisan skripsi ini, penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada para bapak dan ibu dosen yang telah membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Maka penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada pihak pihak yang telah membantu selama penyusunan Skripsi ini. pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Gugus Wijonarko,MM.. selaku Ketua di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan Surabaya;
2. Ibu Juli prastyorini, S.Sos, MM,. selaku Ketua Program Studi di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan Surabaya;
3. Ibu Dr. Indriana Kristiawati, S.E., MM. selaku Dosen Pembimbing Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunwati Surabaya;
4. Bapak Soedarmanto, S.E, MM selaku Penguji 1 Program Studi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.
5. Ibu Dian Arisanti, S.Kom.,MM. selaku Penguji 2 Program Studi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.
6. Bapak dan Ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bisnis dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya atas segala jerih payahnya yang memberikan pengetahuan kepada peneliti;
7. Para karyawan dikantor maupun di lapangan pada perusahaan PT. Lintas Kumala Abdi yang telah memberikan bantuan kepada peneliti selama kegiatan penelitian berlangsung yang telah memberikan informasi tambahan untuk kegiatan penelitian;
8. Terkhusus Ayah dan ibuk serta kakak dan adik peneliti yang telah memberikan dukungan, kasih sayang, perhatian serta doa-doa yang telah

diberikan kepada penulis selama ini sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini

Semoga atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis, semua pihak-pihak yang terkait tersebut mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penelitian Skripsi ini adalah penelitian terbaik yang dapat peneliti tuliskan. Akan tetapi, peneliti sadar bahwa masih memungkinkan didalamnya terdapat kekurangan serta kesalahan dan jauh dari sempurna. Sehingga, kritik dan saran sangat dibutuhkan untuk memperbaiki serta menghasilkan penelitian selanjutnya. Semoga dengan adanya skripsi ini memiliki manfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi berbagai pihak.

Penulis

Abdul Jalil

NIM.22132048

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	9
1.6 SISTEMATIS PENULISAN	10
BAB II	12
LANDASAN TEORI	12
2.1 Manajemen	12
2.1.1 Pengertian Manajemen	12
2.1.2 Unsur-unsur manajemen	13
2.1.2 Fungsi manajemen	14

2.2.	Kompetensi.....	17
2.2.1.	Faktor- Faktor Kompetensi	18
2.2.2.	Indikator Kompetensi.....	19
2.3.	Pengalaman kerja	19
2.3.1.	Faktor -faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja	21
2.3.2.	Indikator-Indikator Pengalaman Kerja.....	22
2.4.	Kinerja Karyawan	22
2.4.1.	Definisi kinerja karyawan	23
2.4.2.	Faktor dan penilaian kinerja karyawan	23
2.4.3.	Indikator Kinerja Karyawan.....	25
2.5.	Disiplin kerja.....	25
2.5.1	Definisi disiplin kerja.....	25
2.5.2.	Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.....	26
2.5.3.	Indikator-indikator disiplin kerja	29
2.6.	Penelitian terdahulu	29
2.7.	Kerangka Konseptual	31
2.8.	Hipotesis (Alur Berfikir).....	32
BAB III	34
METODE PENELETIAN	34
3.1.	Desain Penelitian.....	34
3.1.1.	Pendekatan Penelitian	34
3.1.2.	Lokasi dan Waktu Penelitian	34
3.1.3.	Populasi dan Sampel	34
3.2.	Sumber Data.....	37
3.2.1.	Data Primer	37

3.2.2. Data Sekunder	37
3.3. Teknik Pengumpulan Data	37
3.3.1. Intrumen Penelitian atau Skala Pengukuran	39
3.4. Metode Analisis Data	42
3.4.1. Uji Analisis Data	43
3.4.2. Pengujian Asumsi Klasik	44
3.5. Teknik Analisis Data	45
3.5.1. Analisis Regresi Linier Berganda	46
3.5.2. Analisis Koefisien Korelasi Berganda	47
3.5.3. Analisis Koefisien Determinasi	47
3.6. Uji Hipotesis	47
3.6.1. Uji T	48
3.6.2. Analisis jalur (<i>path analysis</i>)	49
BAB IV	53
HASIL DAN PEMBAHASAN	53
4.1. Deskripsi Data Penelitian	53
4.1.1. Profil Responden	53
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian	55
4.3. Uji Analisis Data	58
4.3.1. Uji Validitas	58
4.3.2. Uji Reabilitas	61
4.4. Uji Asumsi Klasik	62
4.4.1. Uji Normalitas Data	63
4.4.2. Uji Multikolinearitas	64
4.4.3. Uji Heteroskedastisitas	65

4.5. Teknik Analisis Data.....	66
4.5.1. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	66
4.5.2. Regresi Linier berganda.....	71
4.5.3. Analisis Koefisien Determinasi Berganda.....	72
4.6. Pengujian Hipotesis.....	73
4.6.1. Uji T.....	74
4.7. Uji F.....	75
4.8. Path Analysis.....	77
4.8.1. Path Analysis Jalur 1.....	77
4.8.2. Path Analysis Jalur Regresi 2.....	79
4.9. PEMBAHASAN.....	80
4.9.1 Kompetensi Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja.....	80
4.9.2 Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja.....	81
4.9.3 Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.....	81
4.9.4 Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.....	82
4.9.5 Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.....	83
4.9.6 Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja.....	83
BAB V.....	88
SIMPULAN DAN SARAN.....	88
5.1. Simpulan.....	88
5.2. Implikasi.....	90
DAFTAR PUSTAKA.....	92

DAFTAR TABEL

Tabel 1 1 Laporan Kinerja Karyawan melalui Kedisiplinan kerja	3
Tabel 1 2 Masa Kerja Karyawan.....	5
Tabel 2 1 Penelitian terdahulu.....	29
Tabel 3 1 Data Karyawan.....	35
Tabel 3 2 Tabel Sampel Rumus Slovi.....	36
Tabel 3 3 Skala Likert	38
Tabel 3 4 Kisi-Kisi Kuesioner Variabel Kompetensi (X1).....	39
Tabel 3 5 Kisi-kisi Variabel Pengalaman kerja (X2).....	40
Tabel 3 6 Kisi kisi kuesioner Kinerja Karyawan	41
Tabel 3 7 Kisi-kisi Kuesioner Variabel Disiplin Kerja Z	42
Tabel 3 8 Nilai Alpha Cronbach's	44
Tabel 4 1 Data Responden berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4 2 Data Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4 3 Data Berdasarkan Pendidikan	54
Tabel 4 4 pengalaman kerja dan rekap kedisiplinan karyawan.....	55
Tabel 4 5 Uji Validitas Kompetensi X1	59
Tabel 4 6 Tabel uji Validitas Pengalaman Kerja X2.....	60
Tabel 4 7 Tabel uji validitas Kinerja Karyawan Y	60
Tabel 4 8 Tabel Uji Validitas Disiplin Kerja Z.....	61
Tabel 4 9 Tabel Summary Uji Reabilitas	62
Tabel 4 10 Uji Multikolinearitas	64
Tabel 4 11 Regresi Linear Sederhana	67

Tabel 4 12 Analisis Pengalaman kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	69
Tabel 4 13 Analisis Disiplin kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).....	70
Tabel 4 14 Regresi Linier Berganda	71
Tabel 4 15 Koefisien Determinasi Berganda	73
Tabel 4 16 Hasil Uji t.....	74
Tabel 4 17 Uji F	76
Tabel 4 18 Regresi Model 1	77
Tabel 4 19 Hasil Uji Regresi model 1	78
Tabel 4 20 Model 2	79
Tabel 4 21 Model Summary.....	79
Tabel 4 22 Hasil Uji Hipotesis Penelitian	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 1 Kerangka Konseptual	31
Gambar 2 1 Kurva.....	48
Gambar 4 1 Hasil Uji Normalitas.....	63
Gambar 4 2 Hasil Normal P-P Plot.....	64
Gambar 4 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	66
Gambar 4 4 Kurva Uji T	75
Gambar 4 5 Kurva Uji F.....	76

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan refleksi dari kompetensi, komitmen, dan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Mathis dan Jackson menurutnya Kinerja mengacu pada apa saja yang dilakukan atau dikerjakan oleh pegawai. Tidak hanya itu, Mathis dan Jackson menjelaskan yang mempengaruhi kinerja karyawan ada 3 faktor yaitu kemampuan pribadinya Pekerjaan yang dilakukan, upaya yang diberikan dan tingkat dukungan Organisasi yang dia terima. Kinerja karyawan yang disiplin dan termotivasi memberikan kontribusi atau kemajuan dalam mencapai suatu keinginan bagi perusahaan, apabila sudah mendapatkan kinerja yang disiplin akan mendapatkan dan menunjukkan sebuah keberhasilan, para pekerja juga diuntut bertanggung jawab serta mampu menyelesaikan pekerjaan yang sudah di tetapkan perusahaan.

Kinerja yang kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja yang baik merupakan konsep penting dalam manajemen bisnis. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan disiplin kerja yang baik bagi perusahaan, . Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Apabila hasil kerja seorang karyawan dapat memenuhi standar maka dikatakan bahwa kinerja karyawan tersebut baik. Adapun faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan yaitu menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, tingkat absensi yang kurang,

kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan dan kedisiplinan kerja serta program kerja yang tidak tercapai.

Berdasarkan hasil peneliti (abdul kadir, dkk. 2021) Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting banyak manfaatnya, suatu Perusahaan berharap karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang disiplin, tanpa adanya kinerja yang disiplin dan berpengalaman dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup motivasi karyawan dan pengalaman kerja yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berpengalaman dan disiplin dalam bekerja, untuk saat yang akan datang karyawan lebih termotivasi dan disiplin. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan motivasi tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kedisiplinan kerja dalam memajukan Perusahaan yang baik.

Berkaitan dengan kinerja karyawan, banyak perusahaan yang semata-mata mengandalkan beberapa program salah satunya program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi tertentu karyawannya tanpa didasari oleh suatu pemahaman memadai, apakah program pelatihan benar merupakan upaya terbaik dan satusatunya untuk peningkatan kompetensi karyawan (Syahputra & Tanjung, 2020). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini & Tanjung (2019) menyimpulkan bahwa kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Suatu perusahaan harus memperhatikan kompetensi dan motivasi karyawannya dengan tujuan agar kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu

dalam bekerja tercapai dengan maksimal. dan peneliti menyimpulkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja, maka dibutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan dan pengalaman kerja yang baik. Oleh karena itu pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, masa kerja atau pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan. Kinerja karyawan yang belum cukup lama bekerja akan berbeda dengan kinerja karyawan yang sudah memiliki masa kerja atau pengalaman kerja yang cukup banyak. Pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan kerja dan tanggung jawab yang sudah sangat matang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan. Menurut SHendrayani (2020) indikator kinerja adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan kerjasama. Lihat tabel dibawah ini.

Tabel 1. 1 Laporan Kinerja Karyawan melalui Kedisiplinan kerja

Bulan	Kompetensi dan Pengalaman	Kedisiplinann dan kinerja karyawan
Oktober 2023	60 % kompetensi tinggi / 50 % Pengalaman	65 % dari hasil ketetapan waktu kerja dan hasil kuantitas kerja
November 2023	60% kompetensi tinggi / 70 % pengalaman kerja	80 % menghasilkan kualitas kerja bagi Perusahaan atas kinerja yang baik karna pengalaman kerja yang baik

Desember 2023	80% Kompetensi tinggi / 30% Pengalaman kerja	Kualitas dan kuantitas kerja 60 % yang baik , Ketetapan waktu dalam bekerja sangat kurang, karena fresh graduate
---------------	---	---

Sumber: Hasil analisa kerja karyawan 2024

Dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa pada bulan oktober dan Desember menunjukkan hasil kinerja karyawan sanga kurang dalam pengalam kerja, kurangnya kompetensi kerja dalam kinerja perusahaan membuat keshalahan dalam metode disiplin kerja yang baik, akan membuat kelancaran kerja semakin berkurang, Kualitas kerja yang menurun akibat kurangnya ketetapan waktu dalam bekerja , maka perlu ditingkatkan pengalaman kerja sebesar 80% agar kedisiplinan bisa menjadi lebih berkompentensi untuk kedepan dan kemajuan Perusahaan.

Berdasarkan data Perusahaan indikator dan jumlah pekerjaan dan kuantitas harus mencapai target perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut hasil wawancara saya langsung kepada ManagerPerusahaan, PT.Lintas Kumala Abadi memiliki karyawan yang fresh graduate dan yang sangat tinggi keinginan bekerja tetapi pengalaman kerja sangat rendah. Tidak meningkatnya kedisiplinan kinerja karyawan dikarenakan kurangnya pengalaman karyawan sehingga kuantitas dan kualitas kerja karyawan menurn sehingga tidak terjadinya kedisiplinan kerja dalam ketetapan waktu yang telah ditentukan Perusahaan.

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Pengalaman kerja adalah

pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Dengan pengalaman kerja yang semakin baik maka karyawan akan diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik dan disiplin untuk menjadi contoh bagi karyawan yang baru bergabung ke dalam perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai yang berkaitan dengan pengalaman kerja yang dimiliki adalah dengan memberikan pelatihan terhadap karyawan yang bersangkutan.

Pada Tahun 2023 PT. Lintas Kumala Abadi menghadapi tantangan yang signifikan dalam menjaga kedisiplinan kinerja karyawan. Dalam data Perusahaan menunjukkan adanya 16 karyawan sangat termotivasi tinggi dalam bekerja, dan kekurangan pengalaman kerja sebanyak 12 orang, yang secara langsung berdampak pada kinerja karyawan untuk mengidentifikasi kedisiplinan Perusahaan sepanjang periode waktu tertentu.

Sedangkan Pengalaman kerja di buktikan dengan para survey masa kerja karyawan terhadap 28 karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.2 Masa Kerja Karyawan

Lama Bekerja	Presentase %
1 Tahun	36 %
6 – 10 Tahun	40 %

Sumber: Lembar Kuisioner pra survey terhadap 28 karyawan

Dimana persentase paling rendah adalah karyawan yang masa kerjanya diatas 10 tahun sedangkan paling tinggi adalah persentase karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun. Berdasarkan indikator pengalaman kerja yaitu lama

waktu/masa kerja menyatakan bahwa pengalaman kerja dapat mempengaruhi Kedisiplinan kinerja karyawan. Semakin lama masa bekerja semakin baik kualitas kerja karyawan karena waktu ditempuh seseorang karyawan dalam bekerja dapat membuat karyawan tersebut memahami tugas – tugas dari pekerjaan dan akan melaksanakan dengan baik. Karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik, perusahaan akan mempertahankan untuk tetap kerja pada perusahaan.

Variabel dalam penelitian ini kompetensi sebagai variable (X1) mengacu pada seberapa lama pengalaman kerja seorang karyawan (X2) mengacu pada kinerja karyawan dalam Perusahaan (Y) terhadap kedisiplinan kerja karyawan sebagai variabel intervening (Z) dengan indikator-indikator kedisiplinan kerja dalam sebuah Perusahaan dengan Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah. Dan tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi. Ketaatan pada atasan juga bagian yang harus diutamakan karyawan untuk mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik bagi perusahaan. Kesadaran dalam bekerja, memiliki sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, kompetensi dan kepemimpinan (Hendrayani, 2020). Dari pernyataan tersebut dapat terlihat bahwa disiplin kerja merupakan aspek penting dalam peningkatan kinerja karyawan suatu perusahaan. menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja. Disebutkan pula bahwa semakin tinggi tingkat disiplin karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Maka dari itu Perusahaan harus lebih meningkatkan kedisiplinan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui penelitian ini penulis tertarik untuk menganalisis lebih dalam dan mendokumentasikan dalam sebuah skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Lintas Kumala Abadi”**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian dimaksud agar tidak terjadi penyimpangan, dan peneliti tidak pernah menganggap masalah harus ada dalam Skripsi namun, penulis memberikan poin poin yang perlu di bahas dalam penulisan skripsi sebagai berikut

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap Disiplin kerja pada PT Lintas Kumala Abadi?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja pada PT Lintas Kumala Abadi?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Lintas Kumala Abadi?

4. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi?
5. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi?
6. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja pada PT.LintasKumala Abadi?
7. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja pada PT.LintasKumala Abadi?

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah dipergunakan untuk mencegah perluasan inti masalah, yang membuat penelitian lebih fokus dan lebih mudah untuk dibahas pada penelitian ini terdapat batasan masalah yaitu mengenal motivasi kerja dan pengalaman kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui pengaruh Disiplin kerja PT. Lintas Kumala Abadi.

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai permasalahan prosedur diatas terdapat tujuan penelitian yang ingin dicapai penulis adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa dan mengevaluasi pengaruh kompetensi terhadap Disiplin kerja pada PT Lintas Kumala Abadi
2. Untuk menganalisa dan mengevaluasi pengaruh pengalaman kerja terhadap Disiplin kerja pada PT Lintas Kumala Abadi

3. Untuk menganalisa dan mengevaluasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Lintas Kumala Abadi
4. Untuk menganalisa dan mengevaluasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi
5. Untuk menganalisa dan mengevaluasi pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi?
6. Untuk menganalisa dan mengevaluasi pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja pada PT.LintasKumala Abadi
7. Untuk menganalisa dan mengevaluasi pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja pada PT.LintasKumala Abadi

1.5.Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti
 - a. Memberikan pembelajaran yang sangat berharga tentang kedisiplinan dalam pekerjaan.
 - b. Mengetahui bagaimana sistem dalam pekerjaan agar berjalan dengan baik dan sedisiplin mungkin.
 - c. Menerapkan apa yang diperoleh dari bangku perkuliahan dan menyambungkan dengan praktek lapangan.
2. Bagi sekolah Tinggi ilmu administrasi dan manajemen kepelabuhan (STIAMAK Barunawati Surabaya)
 - a. Membuka hubungan baik terhadap perusahaan dalam rangka menjaga hubungan antar mitra pendidikan (STIAMAK dengan Perusahaan)

- b. Sebagai masukan untuk meningkatkan kualitas sistem pendidikan dan sebagai media publikasi bagi STIAMAK Barunawati Surabaya.
 - c. Memberikan referensi yang baru untuk STIAMAK Barunawati Surabaya dan bisa dijadikan bahan materi perkuliahan untuk mahasiswa/i khususnya pada jurusan administrasi bisnis kepelabuhanan dan logistik.
3. Bagi PT. Lintas Kumala Abdai perusahaan pelayaran nasional angkutan laut
- a) Berpartisipasi guna meningkatkan SDM (Sumber Daya Manusia) dunia maritim Indonesia
 - b) Sebagai media promosi dan sosialisasi Badan Usaha Milik Swasta yaitu perusahaan nasional angkutan laut kepada dunia pendidikan
4. Bagi masyarakat
- Memberikan informasi dan pengetahuan kepada masyarakat tentang kinerja karyawan terhadap kedisiplinan dalam pekerjaan sangat penting.

1.6. SISTEMATIS PENULISAN

Dalam penulisan penelitian ini, untuk dapat memudahkan pemahaman penulisan ini, maka penulis menyusun langkah-langkah penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bagian pertama, pembahasan tentang latar belakang masalah digunakan sebagai acuan serta dasar penelitian. Setelah menulis latar belakang hal berikutnya yang dilakukan ialah merumuskan masalah kemudian menjadi inti utama penelitian. Ini juga memiliki batasan masalah yang membuatnya lebih

mudah untuk dikerjakan tanpa menyimpang dari rumus masalah. Tujuan dan manfaat penelitian dicapai oleh penulis. Dan teks terstruktur memberikan deskripsi tugas yang lebih fokus.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bagian kedua diperkuat dengan membahas teori dalam topik pembahasan penelitian dan kemudian menentukan hasil dari penelitian sebelumnya. Teori- teori ini telah dikumpulkan serta diambil dari berbagai referensi dan sumber informasi yang relevan sesuai diskusi penelitian dan terlibat dari hasil pembasan tersebut.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini, berisi membahas uji-uji yang akan digunakan pada bab selanjutnya. Selain itu, pada bab ini juga membahas tentang tentang variabel penelitian yang akan dilakukan penelitian serta populasi dan sampel penelitian

BAB VI : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian keempat menelaah mengenai profil perusahaan dan lokasi dimana penulis melakukan penelitian serta pengolahan data yang dilakukan oleh penulis sehingga hasil yang dicapai selama melakukan penelitian kemudian ditulis pada bab ini.

BAB V : KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Pada bagian kelima membahas tentang kesimpulan serta saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Manajemen

2.1.1 Pengertian Manajemen

(Wahyudin et al., 2020) menyatakan bahwa manajemen merupakan proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain. Menurut (Arifin, 2017) yang menyatakan bahwa manajemen adalah proses pendayagunaan sumber daya melalui kegiatan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, dan pengendalian semua potensi yang dimiliki untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Sedangkan menurut (Jhuji, 2020) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan. Sesuai dengan sebagian pengertian di atas, maka penulis dapat bernalar bahwa manajemen adalah suatu proses yang melibatkan tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, dan pengawasan. Tujuan dari proses ini adalah untuk menentukan dan mencapai sasaran yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber-sumber lain secara efektif dan efisien

2.1.2. Unsur-unsur manajemen

Dalam manajemen terdapat Unsur-unsur yang diidentikkan dengan yang lain, sehingga maka salah satu komponen tersebut tidak mempengaruhi pelaksanaan tujuan otoritatif secara umum. Menurut (Malayu, 2016).

Manajemen terdiri dari enam unsur (6M) yaitu *men, money, method, materials, machines, dan market*:

1. *Man* (Manusia) Manusia akan menjadi individu yang akan menyelesaikan fungsi-fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi, *man* merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Ini mencakup situasi individu yang sah, pembagian kerja, pengaturan jam kerja, dll. Dalam manajemen manusia memiliki peranan yang sangat penting, tanpa manusia tidak akan terjadi interaksi. karena manusia yang membuat tujuan dan melakukan siklus yang objektif.
2. *Money* (Uang) *Money* adalah salah satu komponen yang tidak bisa diabaikan, uang adalah modal yang digunakan untuk melaksanakan proyek dan rencana yang telah ditetapkan, uang adalah mekanisme perdagangan dan metode untuk memperkirakan harga, seperti membeli instrumen, membeli bahan mentah, membayar kompensasi.
3. *Materials* (Bahan-bahan) Material terdiri dari material setengah jadi (*crude material*) dan material jadi. Dalam dunia bisnis untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain dari orang-orang yang ahli di bidangnya, mereka harus juga memiliki pilihan untuk memanfaatkan bahan sebagai metode. Karena materi

dan manusia tidak dapat dipisahkan, tanpa materi tidak akan mencapai hasil yang ideal.

4. *Machines* (Mesin) Dalam kegiatan organisasi, mesin adalah hal mendasar. Pemanfaatan mesin akan bekerja dengan atau membuat manfaat dan efektivitas kerja lebih menonjol.
5. *Methods* (Metode) Dalam pelaksanaan pekerjaan diperlukan teknik kerja. Teknik kerja yang layak akan berhasil dengan pekerjaan itu. Suatu teknik dapat dikomunikasikan sebagai cara melakukan suatu usaha dengan memikirkan berbagai tujuan, kantor yang dapat diakses dan penggunaan waktu, uang, dan latihan bisnis. Ingatlah bahwa terlepas dari apakah tekniknya dapat diterima, orang yang melakukannya tidak memahami atau tidak memiliki wawasan, hasilnya tidak akan menyenangkan. Dengan cara ini, pekerjaan mendasar dalam manajemen tetaplah manusia itu sendiri.
6. *Market* (Pasar) Memasarkan barang dagangan sangat penting, karena jika barang dagangan yang dikirimkan tidak laku, maka pada saat itu interaksi pembuatan produk akan berhenti. Ini menyiratkan bahwa pekerjaan tidak akan dilanjutkan. Oleh karena itu, kontrol pasar dalam kreasi yang beredar merupakan variabel penentu dalam organisasi. Semua bersamasama untuk pasar yang akan dikendalikan, kualitas dan biaya produk harus sesuai selera pelanggan dan daya beli (kapasitas) pembeli.

2.1.2 Fungsi manajemen

Fungsi Manajemen merupakan elemen dasar yang harus ada dalam manajemen sebagai landasan atau sumber acuan manajer (seseorang yang mengelola

manajemen) dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuannya. Menurut **(Hanafi, 2015)** terdapat 4 fungsi manajemen yaitu :

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan berarti kegiatan menetapkan tujuan organisasi dan memilih cara yang terbaik untuk mencapai tujuan tersebut. Pengambilan keputusan merupakan bagian dari perencanaan yang berarti menentukan atau memilih alternatif pencapaian tujuan dari beberapa alternatif yang ada. Perencanaan diperlukan untuk mengarahkan kegiatan organisasi. Langkah pertama, rencana ditetapkan untuk organisasi secara keseluruhan. Kemudian, rencana yang lebih detail untuk masing-masing bagian atau divisi ditetapkan. Dengan cara semacam itu, organisasi mempunyai perencanaan yang konsisten secara keseluruhan. Beberapa manfaat perencanaan adalah:

- 1) Mengarahkan kegiatan organisasi yang meliputi penggunaan sumber daya dan penggunaannya untuk mencapai tujuan organisasi,
- 2) Memantapkan konsistensi kegiatan anggota organisasi agar sesuai dengan tujuan organisasi, dan Memonitor kemajuan organisasi. Jika organisasi berjalan menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan, dapat dilakukan perbaikan.

Manfaat nomor tiga tersebut erat kaitannya dengan kegiatan pengendalian. Pengendalian memerlukan perencanaan dan perencanaan bermanfaat bagi pengendalian.

2. Pengorganisasian (*Organizing dan Staffing*)

Tahap berikutnya adalah pengorganisasian. Pengorganisasian dapat diartikan sebagai kegiatan mengkoordinasi sumber daya, tugas, dan otoritas

diantara anggota organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan cara yang efisien dan efektif. Sebagai contoh, kegiatan perusahaan kebanyakan diorganisasi berdasarkan fungsi pokok perusahaan, seperti pemasaran, keuangan, produksi, administrasi, dan personalia. Masingmasing dikelompokkan menjadi departemen atau bagian sendiri. Masingmasing bagian dipimpin oleh manajer yang bertanggung jawab kepada direktur utama.

3. Pengarahan (*Leading*)

Setelah struktur organisasi ditetapkan, orang-orangnya ditentukan Langkah selanjutnya adalah membuat bagaimana orang-orang tersebut bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Manajer perlu “mengarahkan” orang-orang tersebut. Lebih spesifik lagi pengarahan meliputi kegiatan memberi pengarahan (*directing*), mempengaruhi orang lain (*influencing*), dan memotivasi orang tersebut untuk bekerja (*motivating*). Pengarahan biasanya dikatakan sebagai kegiatan manajemen yang paling menantang dan paling penting karena langsung berhadapan dengan manusia.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Elemen terakhir proses manajemen adalah pengendalian. Pengendalian bertujuan melihat apakah kegiatan organisasi sesuai dengan rencana. Manajer harus selalu memonitor kemajuan organisasi. Fungsi pengendalian meliputi empat kegiatan:

- 1) Menentukan standar prestasi,
- 2) Mengukur prestasi yang telah dicapai selama ini,

- 3) Membandingkan prestasi yang telah dicapai dengan standar prestasi,
- 4) Melakukan perbaikan jika ada penyimpangan dari standar prestasi yang telah ditentukan. Kemudian, kembali lagi ke fungsi perencanaan untuk periode berikutnya.

2.2. Kompetensi

Kompetensi sebagaimana disebutkan Sanjaya (2015:7) adalah suatu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan atau kapabilitas yang dimiliki oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga mewarnai perilakunya. Rahmat (2019) menyebutkan bahwa kompetensi ialah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja.

Rachmaniza (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Sinaga (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jua dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan.

Pengertian lain dapat dikatakan kompetensi adalah potensi yang ada dalam diri individu yang dapat dikembangkan untuk menghadapi perannya di masa datang dengan mengembangkan sejumlah kecakapan hidup (life skill), yaitu kecakapan yang dimiliki seseorang untuk mau dan berani menghadapi problema hidup dan kehidupan secara wajar tanpa merasa tertekan, kemudian secara proaktif dan kreatif mencari dan menemukan solusi sehingga akhirnya mampu mengatasinya.

Gultom (2019) menyebutkan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

2.2.1. Faktor- Faktor Kompetensi

Kompetensi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu); kemampuan menguasai gramatika suatu bahasa secara abstrak atau batiniah. Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan. Berdasarkan pengertian di atas, ada beberapa makna yang terkandung didalamnya, Wahyudin (2018) menyatakan bahwa mengungkapkan bahwa terdapat beberapa factor yang dapat mempengaruhi kompetensi karyawan, yaitu :

1. Karakteristik dasar (underlying characteristic) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada diri seseorang sertamempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagaikeadaan tugaspekerjaan.
2. Hubungan Kausal (causally related) berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan memilikikinerja tinggi pula.
3. Kriteria (criterion referenced) yang dijadikan acuan bahwa kompetensi secara nyata dan memprediksikan seseorang dapat bekerja secara baik, harus terukur dan spesifik (terstandar).

2.2.2. Indikator Kompetensi

1. Pengetahuan adalah kesadaran dalam bidang kognitif
2. Pemahaman adalah kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki oleh individu
3. Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.
4. Sikap yaitu perasaan atau reaksi terhadap sesuatu rangsangan yang datang dari luar.
5. Minat adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

2.3. Pengalaman kerja

Menurut Hasibuan (2015:28) Menyebutkan bahwa pengalaman kerja merupakan hal yang pernah dilakukan seseorang sebelum bekerja pada suatu lembaga atau seseorang yang telah bekerja cukup lama pada suatu lembaga.

Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi. Seorang pekerja ataupun karyawan harus mempunyai kemampuan, pengetahuan kerja, suasana hati, keyakinan, dan nilai-nilai pada pekerjaannya agar pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan target.

Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa pengalaman kerja sangat membantu seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi pekerjaan yang mungkin sama dengan pekerjaan yang baru. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi masalah. Selain itu karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja lebih banyak pasti akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan.

Pengalaman kerja yaitu suatu pekerjaan maupun jabatan yang sebelumnya pernah diduduki pada kurun waktu tertentu. berapa lama pengalaman kerja yang minimal harus dimiliki oleh seseorang untuk menjadi seorang karyawan di suatu organisasi masih belum pasti. Length of Service atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada suatu lembaga atau perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja tersebut dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan yang dilakukannya dengan baik.

Pengalaman kerja ialah pemahaman serta penguasaan pegawai yang dilihat dari lama waktu dia bekerja, tahap pemahaman serta penguasaan yang dimiliki

pegawai (Amalia, dkk., 2021). Sedangkan menurut Kurniawan, dkk., (2021) menyebutkan bahwa pengalaman kerja merupakan hal mengenai ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang sudah ditempuh seseorang sehingga memahami tugas-tugas dalam pekerjaannya dan sudah terlaksana dengan baik. Maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pekerja dari pekerjaan sebelumnya untuk dapat melaksanakan tanggung jawab yang diberikan secara maksimal.

2.3.1. Faktor -faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Menurut Handoko (dalam Khairani, 2019), faktor faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja adalah:

1. Latar belakang pribadi Mengenai setiap individu bertakitan tentang pendidikan, latihan, atau pekerjaan seseorang. Hal ini bisa menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
2. Bakat dan minat Berkaitan tentang jumlah minat dan kapasitas atau kemampuan yang dimiliki seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan Mengenai tanggung jawab dan wewenang seseorang. Sikap ini mencerminkan perilaku dalam menjalankan sebuah tugas.
4. Kemampuan analisis Berkaitan tentang mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan seseorang terhadap sebuah pekerjaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik. Berkaitan tentang kemampuan seseorang dalam melakukan aspek pelaksanaan dan teknik pekerjaan yang dilakukan.

2.3.2. Indikator-Indikator Pengalaman Kerja

Terdapat indikator pengalaman kerja menurut Foster (dalam Sasongko, 2018), berikut ada beberapa indikator untuk menentukan pengalaman kerja ialah :

1. Lama waktu atau masa kerja Mengenai tentang ukuran lama waktu kerja yang telah ditempuh seseorang karyawan agar karyawan tersebut bisa melakukan suatu pekerjaan dan mengetahui pekerjaan tersebut dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki Berdasarkan pada pengetahuan yang dimiliki karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan dan juga perusahaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Sebuah tingkat kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Kemampuan ini tentang penguasaan dalam aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaannya.

2.4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu perusahaan maupun organisasi yang dilakukan oleh individu atau kelompok yang dapat ditunjukkan secara nyata dan dapat diukur. bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan bersama yang sesuai dengan tanggung jawab karyawan tersebut.

Menurut Eka (2021), menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dengan keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai

kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Erica, dkk., 2020). Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan.

2.4.1. Definisi kinerja karyawan

Kinerja perusahaan harus diperhatikan dengan baik karena kinerja merupakan hasil pencapaian seseorang secara keseluruhan dalam krung waktu yang tertentu. Dalam melakukan pekerjaan yang di berikan perusahaan melakukan penilaian kinerja yang bertujuan untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan secara objektif dan penilaian kinerja diharapkan dapat memotivasi setiap karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih efektif dan efisien.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitsa yang dicapai pegawai dalam melakukan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok untuk perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi yang tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi & Bahri, 2020)

2.4.2. Faktor dan penilaian kinerja karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Faktor kemampuan
2. Faktor motivasi

3. Faktor individu
4. Faktor lingkungan

Dalam mengukur kinerja karyawan ada beberapa indikatornya adalah kualitas kerja, kuantitas, ketetapan waktu, efektifitas dan kemandirian.

- a. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah evaluasi keberhasilan atau kegagalan seseorang menjalankan tugasnya. Perlu pengukuran terhadap kinerja untuk mengetahui selama pelaksanaan kinerja dilakukan sesuai jadwal waktu yang telah ditentukan. Agar kinerja tercapai sesuai dengan yang diharapkan serta diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja dimana memiliki manfaat yaitu:

1. Perbaikan kinerja

Dibalik kinerja bermanfaat untuk karyawan, manajer dan spesialisasi personal dalam kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

2. Penyesuaian kompensasi

Untuk membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah.

3. Keputusan penempatan

Transfer, promosi dan penurunan jabatan berdasarkan pada kinerja masa lalu dan anti patif.

4. Kebutuhan pelatihan, pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir.

Kinerja karyawan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali dan membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifikasi karyawan.

2.4.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Setiobudi, 2017) menyatakan bahwa beberapa indikator dari kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1.) Kuantitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dan seberapa baik dalam menyelesaikan berkaitan dengan bentuk keluaran
- 2.) Waktu adalah sesuai dengan waktu yang direncanakan dan pengukuran ketetapan waktu untuk menyelesaikan suatu kegiatan.

2.5. Disiplin kerja

2.5.1 Definisi disiplin kerja

Menurut Sari (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar. Disiplin merupakan sikap utama yang harus ada dalam manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja yang semakin tinggi maka semakin prestasi kerja.

Menurut Silalahi & Bangun (2020).menyatakan bahwa disiplin kerja suatu cara untuk menumbuhkan kesadaran para pekerja dalam melaksanakan tugas yang diemban dan hal tersebut muncul melalui suatu proses. Suroño (2020) menyatakan bahwa kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Nugraha & Sari (2020) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari

organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Hendrayani (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada".

Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor.

2.5.2. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya pegawai akan mematuhi. Perlu bagi pihak kantor agar mengkondisikan pegawai dengan tata tertib kantor atau instansi tempat bekerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai menurut Afandi (2016:10) adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor kepemimpinan
- 2) Faktor sistem penghargaan

- 3) Faktor kemampuan
- 4) Faktor balas jasa
- 5) Faktor Keadilan
- 6) Faktor Pengawasan melekat
- 7) Faktor Sanksi hukuman
- 8) Faktor Ketegasan
- 9) Faktor Hubungan kemanusiaan.

Sedangkan menurut Singodimejo dalam Dewi dan Harjono (2019:95)

faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi instansi. Bila pegawai menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka pegawai akan berpikir.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00 wib, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila praturan yang dibuat hanya berdasar kan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar dan dicarikan jalan

2.5.3. Indikator-indikator disiplin kerja

Hendrayani (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur disiplin kerja adalah, Beberapa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

2.6. Penelitian terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Nama peneliti (Tahun)	Judul penelitian	Variabel yang digunakan
1.	Lailiyatul Maulidiyasy S, Setiani, 2022	Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kepemimpinan Demokratis dan Kinerja Karyawan PDAM Giri Nawa Tirta Kabupaten Pasuruan	1. Disiplin kerja sebagai variabel intervening 2. Kepemimpinan Demokratis 3. Kinerja karyawan
2.	Muhammad Ilham, February. 2022	Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	1. Pengalaman kerja 2. Kinerja Karyawan

	(Magister Manajemen, UTYI)	: Suatu Tinjauan Teoritis dan Empiris	3. Tinjauan Teoritis dan Empiris
3.	Iriani Jali, Anggi Maizatun Kamila Purba, Jan-Jun 202	Pengaruh kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Gabus Pagar Merbau	Kompetensi Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan
4.	Latifah Isnaini, 2018	Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi kerja X1, Pengalaman Kerja X2 Kinerja Karyaana Y
5.	Rania Anantabitha ,2021	Pengaruh Disiplin kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	Disiplin kerja X1 Stress Kerja X2 Kinerja Karywan Y Motivasi Kerja Z
6.	Ni Putu Chandra Dewi (2021)	“ pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas sosial	Kualitas kerja(x) Kinerja pegawai(y) Kepuasan kerja (intervening)
7.	Annisa Ika Deswanti (2023)	“ Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawa”	1. pendidikan 2. pengalaman kerja 3. kinerja karyawan
8.	Siti Krisnawati, Yuyun Tri Lestari, ITL Trisakti Oct 2018	Stress Kerja Dan Konflik Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan	1. Stress Kerja 2. Konflik kerja 3. Kinerja karyawan
9.	Alma Amelya, Skripsi Variabel intervenning	Pengaruh kualitas pelayanan dan ketetapan waktu pengiriman terhadap loyalitas pelanggan melalui keputusan pelanggan sebagai variabel intervening	1. Kualitas 2. ketetapan waktu 3. loyalitas 4. keputusan

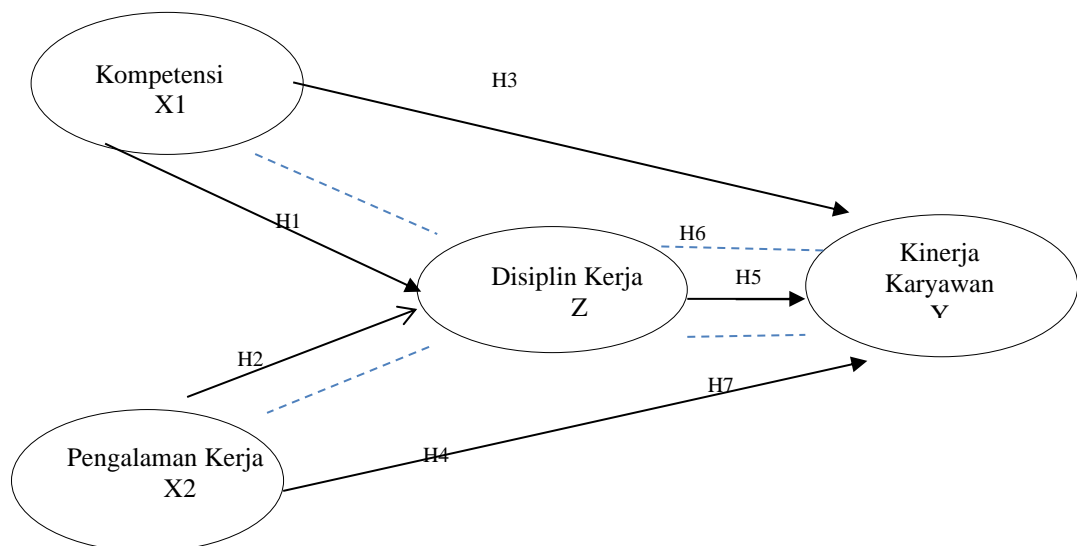
Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Dari beberapa penelitian terdahulu yang sudah dipaparkan metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Telah di simpulkan bahwa kompetensi dan pengalaman melalui kedisiplinan kerja dalam salah satu cara untuk meningkatkan kualitas karyawan dalam menunjang pekerjaan.

2.7. Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori mengenai pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Kerangka kerja adalah proses penulisan terkait penelitian yang mencakup pemikiran penulis tentang pencarian variabel. Tujuannya adalah untuk menjelaskan secara singkat. Yaitu: Kompetensi, Pengalaman kerja, Kinerja karyawan, Disiplin kerja.

Gambar 1.1 Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2024

2.8. Hipotesis (Alur Berfikir)

Hipotesis merupakan tanggapan sementara terhadap rumusan pertanyaan penelitian, dan rumusan pertanyaan penelitian dirumuskan sebagai pertanyaan. Jawaban yang diberikan dianggap sementara karena hanya didasarkan pada teori yang relevan, dan bukan pada data empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Oleh karena itu, hipotesis belum merupakan jawaban empiris, tetapi dapat dirumuskan sebagai jawaban teoritis atas suatu masalah penelitian (Sugiyono, 2019).

Berdasarkan pemaparan konsepnya, perumusan hipotesis yang akan diajukan pada penelitian ini yakni :

H1 : Diduga kompetensi berpengaruh terhadap Disiplin kerja pada PT Lintas Kumala Abadi

H2 : Diduga pengalaman kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja pada PT Lintas Kumala Abadi

H3 : Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Lintas Kumala Abadi

H4 : Diduga pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi

H5: Diduga Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi

H6 : Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja pada PT.LintasKumala Abadi

H7: Diduga Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui
Disiplin Kerja pada PT.Lintas Kumala Abadi

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif. Menurut (Soegiyono,2019) Metode kuantitatif telah digunakan oleh para peneliti sejak lama dan disebut juga metode tradisional dimulai dengan pengumpulan data, interpretasi data, dan visualisasi hasil, bekerja dengan angka membutuhkan lebih banyak penelitian kuantitatif.

3.1.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Lintas Kumala Abadi, Jl Perak Barat Surabaya, Data dikumpulkan dalam waktu tiga sampai 4 bulan. Mulai Maret sampai dengan Bulan Juli 2024.

3.1.3. Populasi dan Sampel

3.1.3.1. Populasi

Menurut sugiyono 2020, Populasi adalah wilayah subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari, kesimpulannya adalah populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Lintas Kumala Abadi surabaya sebanyak 82 karyawan.

Tabel 3.1 Data Karyawan

Total Karyawan	Usia	Masa Kerja	Pendidikan
82	20-50 Tahun	1-15 Tahun	SMA-Sarjana I

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024

Sedangkan sampel ialah bagian atas jumlah serta ciri populasi itu. Jika populasi besar, seras peneliti tidak jadi kemungkinan mempelajari seluruh yang terdapat di populasi, Contohnya dikarenakan terbatasnya waktu, tenaga serta dana, sehingga peneliti bisa memakai sampel yang didapat dari populasi terkait (Sugiyono, 2017).

3.1.3.2. Sampel

(Sugiyono, 2022), Menyatakan bahwa sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dari penelitian ini adalah Populasi sasaran penelitian itu yakni PT. Lintas Kumala Abadi yang akan dijadikan sebagai populasi target, sedangkan populasi terjangkau sebagai kerangka sampel ialah jumlah karyawan PT. Lintas Kumala Abadi berjumlah 68 responden.

Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Presentase kelonggaran ketidak terkaitan karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir.

Dalam skripsi ini penulis memakai kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir sebesar 5%.

Maka sampel dalam penelitian ini adalah:

$$N = 82$$

$$e = 5\%$$

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{N}{1+82(5\%)^2}$$

$$n = 68,0497$$

$$n = 68$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut bisa diketahui hasil sampel yang akan diambil sejumlah 68 responden dengan kriteria karyawan yang berpengalaman dan tidak pengalaman sesuai data. Sampel diambil secara acak sederhana dengan kuesioner.

Terdapat beberapa ciri-ciri sampel berdasarkan usia dan pengalaman kerja untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan disiplin kerja. Dan berdasarkan pendidikan terakhir karyawan yang berkompetensi dibidangnya.

Tabel 3.2 Tabel Sampel Rumus Slovin

No	Pengalaman Kerja	Jumlah
1	Pengalaman kerja karyawan	68

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

3.2. Sumber Data

3.2.1. Data Primer

Data primer adalah data yang dapat diperoleh dari sumber asli atau pertama. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang dimiliki sifat *up to date*. Data primer harus secara langsung kita ambil dari sumber aslinya melalui narasumber yang tepat yang dijadikan responden dalam penelitian. Data primer tersebut berupa kuesioner yang disebarakan kepada karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi.

3.2.2. Data Sekunder

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui kumpulan literatur seperti buku, jurnal dan artikel yang dipublikasikan dan telah menjadi rujukan penelitian sebelumnya. Data sekunder tidak secara langsung diambil dari sumber aslinya tetapi melalui literatur dan rujukan yang tepat dalam penelitian. Data sekunder tersebut berupa teori-teori yang mendukung dalam penyusunan penelitian.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang didapatkan secara langsung; sedangkan data sekunder merupakan data yang tidak langsung diberikan kepada peneliti (Sugiyono, 2022). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan beberapa cara, sebagai berikut:

1. Kuesioner (Angket)

Menurut (Sugiyono, 2022) “kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.Kuesioner pada penelitian ini mengacu pada indikator pada variabel-variabel yang akan digali lebih dalam oleh peneliti.

2. Interview (Wawancara)

Menurut (Sugiyono,2022) “Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memnerikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner pada penelitian ini mengacu pada indikator pada variabe-variabel yang akan digali dalam oleh peneliti.

Tabel 3.3 Pembobotan Nilai Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2022

Hasil dari pengolahan kuesioner kemudian di bobotkan dan dilakukan pada kriteria masing-masing kondisi yang lalu dicari rata-rata guna mendapat nilai tingkatan keperluan maupun pengaruh dari masing-masing indikator tersebut. Adapun kuesioner nantinya akan berupa google form yang akan dikirmkan kepada nomor whatsapp Seluruh karyawan PT.Lintas Kumala Abadi Surabaya,

Selanjutnya hasil dari jawaban kuesioner tersebut akan dikirim kembali ke email peneliti untuk diolah.

3.3.1. Instrumen Penelitian atau Skala Pengukuran

Menurut (Sogiyono,2019) penelitian kuantitatif menggunakan instrument untuk mendapatkan data. Instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial. Menurut Hartono,(2018,p140) Teknik *survey* atau *self administrative survey* adalah Teknik pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan dan atau pernyataan kepada responden individu melalui kuesioner.

1). Tabel Rekapitulasi Kompetensi X1

Tabel 3.4 Kisi-Kisi Kuesioner Variabel Kompetensi (X1)

Variabel	Indikator	Pernyataan
Variabel Kompetensi X1	Pengetahuan (Bidang Kognitif)	Memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dan berusaha untuk mengikuti perkembangan yang ada
		Mampu mengenali dan mengatasi permasalahan yang muncul dalam melaksanakan sebuah pekerjaan
	Pemahaman (Kognitif dan efektif)	Mampu menanggapi dengan cepat dan tepat permintaan dan pertanyaan pihak yang membutuhkan
	Kemampuan	Dapat berkoordinasi dalam bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan

	Kemampuan Sikap (Perasaan atau reaksi)	Memiliki kemampuan berkomunikasi dengan rekan kerja
	Kemampuan Sikap (Perasaan atau reaksi)	Mampu bekerja sama dengan tim dalam pekerjaan
		Memiliki pengetahuan yang luas
Minat	Mampu memilih dan melihat dari sudut permasalahan pekerjaan yang baik	

Diolah oleh Peneliti, 2024

2). Tabel Rekapitulasi Pengalaman Kerja X2

Tabel 3.5 Kisi-kisi Variabel Pengalaman kerja (X2)

Variabel	Indikator	Pernyataan
Pengalaman kerja X2	Tingkat pengetahuan dan keterampilan	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya memiliki inisiatif untuk menghasilkan kualitas kerja yang optimal dalam bekerja
		Seseorang yang mempunyai pengalaman kerja dapat bekerja dengan baik
	Masa kerja	Dalam bekerja saya selalu menyelesaikan tugas pekerjaan tepat pada waktunya
		Lama waktu saya bekerja diperusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja
		Hasil pekerjaan saya selalu memuaskan atasan dan rekan kerja

	Penguasaan pekerjaan dan peralatan	Semakin lama seseorang bekerja akan meningkatkan pengalaman kerja seseorang
--	------------------------------------	---

Sumber: Sasongko 2018

3). Tabel Rekapitulasi Kinerja Karyawan Y

Berikut rekapitulasi variabel kinerja karyawan Y yaitu:

Tabel 3 6 Kisi kisi kuesioner Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Pernyataan
Kinerja karyawan X3	Kualitas Kerja	Kualitas kerja sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan Perusahaan
		Selalu meningkatkan kualitas kerja diri untuk kemajuan Perusahaan
	Kuantitas kerja	Jumlah pekerjaan memenuhi target yang ditetapkan
		dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dengan hasil yang memuaskan
	Ketetapan waktu	Menyelesaikan pekerjaan dengan waktu tertentu dengan baik
		Menjaga ketetapan waktu pekerjaan yang di percakan dengan ketetapan waktu dan kesempurnaan hasil

Sumber: Setobudi 2017

4). Tabel Rekapitulasi Disiplin kerja Z (Variabel Intervening)

Berikut indikato dan pernyataan dari variabel Disiplin kerja Z yaitu:

Tabel 3.7 Kisi-kisi Kuesioner Variabel Disiplin Kerja Z

Variabel	Indikator	Pernyataan
Variabel Disiplin Kerja Z	Tingkat kehadiran	Tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan
		Hadir tepat waktu saat bekerja
	Cara kerja	Melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan
		Menerima sanksi jika melakukan kesalahan dalam pekerjaan
	Kesadaran bekerja	Menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan selesai tepat waktu
	Ketaatan pada atasan/Perusahaan	Menjaga tingkah laku sesuai aturan dan norma norma yang berlaku di Perusahaan
		Menggunakan seragam sesuai dengan peraturan Perusahaan.
Tanggung jawab	Semua pekerjaan dikerjakan dengan teliti dan berkontribusi bagi Perusahaan dan tim	

Sumber : Hendrayani 2020

3.4. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yaitu pendekatan penelitian menekankan pada pengujian data. Data yang digunakan adalah data primer yaitu data dari jawaban responden yang selanjutnya diolah dengan analisis reabilitas dan uji validitas, uji asumsi klasi yaitu (Uji normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinieritas), Uji T 9 Parsial), dan Uji F (Simultan)

untuk mengetahui pengaruh variable kompetensi (X1), Pengalaman Kerja (X2), Kinerja karyawan (Y), dan Disiplin kerja (Z) sebagai variable intervening.

3.4.1. Uji Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan menunjukkan derajat ketepatan dan kesesuaian antara objek dengan data yang telah dikumpulkan. Menurut (Sugiyono (2021,p:175) “Menyatakan bahwa Pengujian validitas adalah suatu teknik untuk mengukur ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti”. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan apa yang akan diukur. Validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai r hitung nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = n-2. Yang di mana n adalah jumlah sampel, bila jika r hitung \geq r tabel, maka valid dan jika r hitung \leq r tabel, maka tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

(Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa uji Reliabilitas dilaksanakan guna mengetahui konsistensi dari data hasil suatu instrument jika diukur beberapa kali untuk gejala yang sama dengan memakai alat pengukur sama. Perhitungan Reliabilitas yang digunakan yakni memakai metode Alpha Cronbach, dengan rumusnya yakni:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2_j}{S^2_x} \right)$$

Keterangan:

S_x = jumlah varians skor total

S_j = varians responden untuk item i k = jumlah item

α = koefisien reliabilitas alpha :

Tabel 3.8 Nilai Alpha Cronbach's

Nilai Alpha Cronbach's	Kualifikasi Nilai
0,81 – 1,00	Sangat Reliabel
0,61 – 0,80	Reliabel
0,41 – 0,60	Cukup Reliabel
0,21 – 0,40	Kurang Reliabel
0,00 – 0,20	Tidak Reliabel

Sumber : (Sugiyono,2019)

3.4.2. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, harus terlebih dahulu melalui uji asumsi klasik. Pengujian ini dilakukan untuk memperoleh parameter yang valid dan handal. Oleh karena itu, diperlukan pengujian dan pembersihan terhadap pelanggaran asumsi dasar jika memang terjadi. Pengujian-pengujian asumsi dasar klasik regresi terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas.

a). Uji Normalitas Data

Menurut **(Santoso, 2019)** Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui data terdistribusi dengan normal atau tidak, Analisis parametrik seperti regresi linier mensyaratkan bahwa data harus terdistribusi dengan normal, Uji normalitas pada

regresi bisa menggunakan beberapa metode, antara lain dengan metode Kolmogorov-Smirnov Z untuk menguji data masing-masing variabel.

b). Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas, ada beberapa metode diantaranya dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF.

c). Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, penulis menggunakan Metode uji Spearman's rho.

3.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, membuat tabulasi atau berlandaskan variabel dari semua responden, teliti dalam menyajikan data setiap variabel, membuat perhitungan dalam menjawab rumusan masalah dan juga membuat perhitungan untuk pengujian hipotesis yang diajukan. Teknik analisis data penelitian kuantitatif menggunakan statistik (Sugiyono,2019,p.147).

3.5.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Sugiyono,2019) analisis regresi digunakan untuk memperkirakan nilai variabel Y dengan nilai variabel X dan untuk memperkirakan perubahan variabel Y untuk setiap unit perubahan variabel X. Bentuk persamaan regresi berganda 2 variabel bebas adalah :

$$Y = a + b_1 y_1 + b x$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kompetensi

X2 = Pengalaman Kerja

a = *Intercept coefficient* (nilai Y, bila X₁, X₂)

$b_1 \dots b_2$ = *Koefisien* masing-masing variabel X₁, X₂

Maka untuk menentukan a, b₁, b₂, dapat digunakan formula berikut:

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2 \cdot \sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$
$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2 \cdot \sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$
$$a = \frac{\sum Y}{n} - b_1 \left(\frac{\sum X_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\sum X_2}{n} \right)$$

Dimana :

Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

X₁= Variabel Bebas Pertama (Kompetensi)

X_2 = Variabel Bebas Kedua (Pengalaman Kerja)

a dan b_1 serta b_2 = konstanta

N = Jumlah Sampel

3.5.2. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk dapat mengetahui seberapa erat hubungan antara keseluruhan variabel X_1 dan X_2 dengan variabel terikat Y (Sugiyono, 2019, p. 184) Berikut korelasi berganda:

Keterangan :

R_{1x2yz} = Koefisien Korelasi Berganda

3.5.3. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y, atau ada pun dengan kata lain untuk mengetahui seberapa besar variabel Y yang ditentukan oleh variabel X. besaran angka koefisien determinasi tersebut dapat diperoleh dengan mengkuadratkan angka korelasi.

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KP = Nilai Koefisien Penentu

r^2 = Nilai Koefisien Korelasi

3.6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja

karyawan secara simultan dan parsial.

3.6.1. Uji T

Melakukan uji t (t-test) terhadap koefisien-koefisien regresi untuk menjelaskan bagaimana suatu variabel independen secara statistik berhubungan dengan variabel dependen secara parsial. Dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan sebesar 95% ($\alpha = 5\%$). T hitung dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

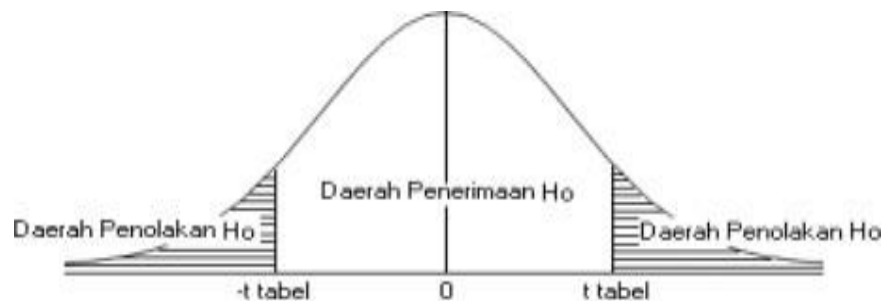
r = Koefisien korelasi parsial

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah data atau kasus

Dasar dari uji hipotesis ini, yaitu :

- $\text{Sig} > 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak
- $\text{Sig} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima



Gambar 2.1 Kurva

Apabila H_0 diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai tidak signifikan dan sebaliknya apabila H_0 ditolak, maka hal ini diartikan bahwa berpengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai berpengaruh secara signifikan.

3.6.2. Analisis jalur (*path analysis*)

Pertama kali dikembangkan pada tahun 1920-an oleh seorang ahli genetika yaitu Sewall Wright merupakan sebuah teknik yang digunakan untuk menganalisis pola hubungan antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependen), (Santoso, 2019).

Model Analisis jalur ialah digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen), (Santoso, 2019).

Manfaat lain dari analisis jalur sendiri ialah untuk :

1. Penjelasan (*explanation*) terhadap fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti.
2. Prediksi nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas, dan prediksi ini bersifat kualitatif.
3. Pengujian model, menggunakan teori trimming, baik untuk uji reliabilitas konsep yang sudah ada ataupun uji pengembangan konsep baru.

Langkah-langkah menguji Analisis jalur sebagai berikut : (Santoso, 2019), adalah sebagai berikut :

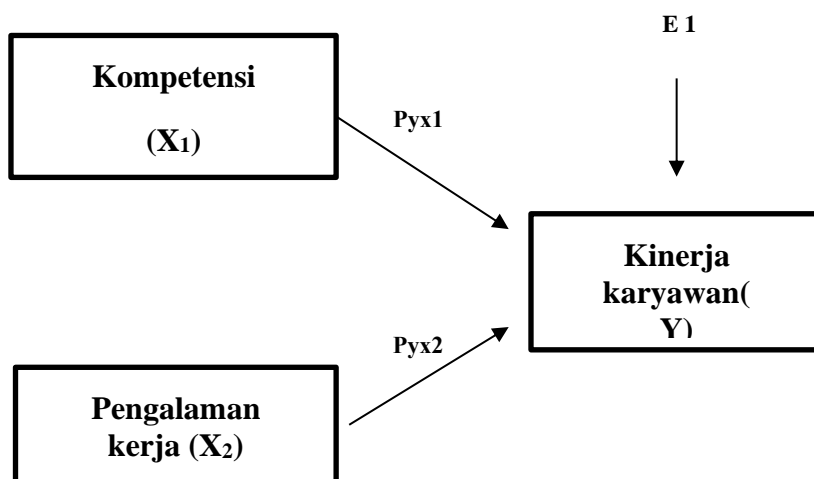
1. Merancang Model Berdasarkan Teori

Langkah pertama dalam analisis jalur adalah merancang model berdasarkan konsep dan teori. Melakukan pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasi analisis jalur yaitu hubungan antar variabel adalah linier dan aditif. Model yang digunakan adalah rekursif yaitu sistem aliran kausal satu arah, sedangkan model respirokal atau aliran kausal yang dua arah (bolak-balik) tidak dapat dianalisis.

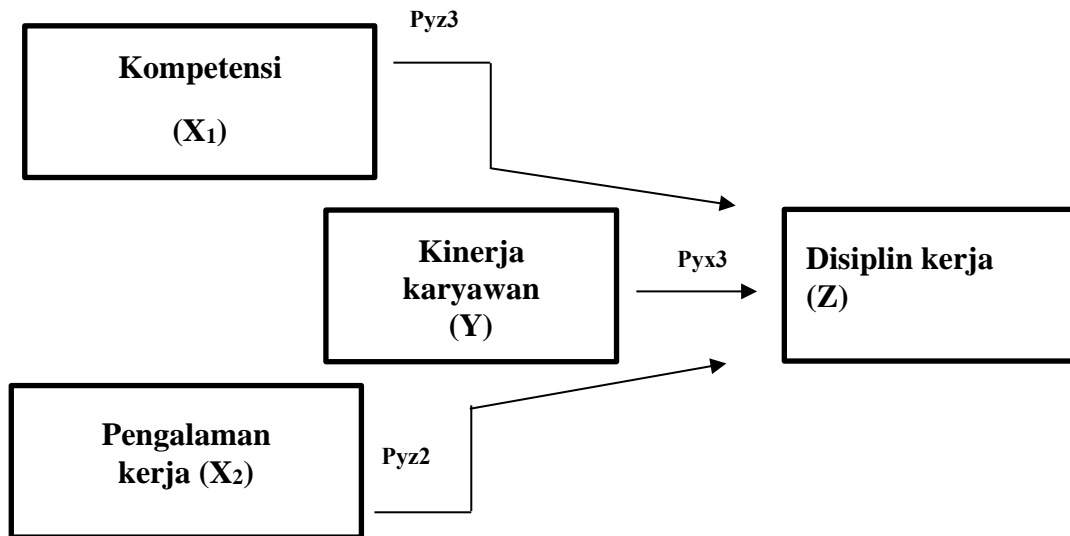
2. Pendugaan Parameter atau Perhitungan Koefisien Jalur Langkah

Berikutnya dalam analisis jalur adalah pendugaan parameter atau perhitungan koefisien jalur. Untuk pendugaan parameter dilakukan dengan analisis regresi melalui software SPSS for windows. Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel eksogen terhadap endogen.

Gambar 2.2 Struktur 1 : $Y = \rho_{yx1} X_1 + \rho_{yx2} X_2 + \rho_y \epsilon_1$



Gambar 2.3 Struktur 2 : $Z = \rho_{zx1}X_1 + \rho_{zx2} X_2 + \rho_{zx3} Y + \rho_y\varepsilon_2$



ρ = Koefisien regresi yang distandarkan / koefisien jalur

ε = Pengaruh variabel lain yang tidak diteliti atau kekeliruan pengukuran variabel

3. Perhitungan Pengaruh langsung dan Pengaruh Tidak Langsung Berdasarkan Summary dan Koefisien Jalur Sub Struktur 1 dan Sub Struktur 2, maka dapat diketahui besarnya pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antar variabel. Metode pengujian yang digunakan untuk pengaruh langsung adalah metode regresi dengan aplikasi SPSS versi 25, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung menggunakan uji Sobel. Rumus Sobel tes digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu pengiriman barang. Selanjutnya untuk

menghitung signifikansi variabel pengaruh mediasi menggunakan sobel test sebagai berikut:

$$Sp_2p_3 = \sqrt{p_3^2 Sp_2^2 + p_2^2 Sp_3^2 + Sp_2^2 Sp_3^2}$$

$$t = \frac{p_2 \times p_3}{Sp_2p_3}$$

Keterangan:

P2 = Koefisien pengaruh langsung kompetensi terhadap disiplin kerja

P3 = Koefisien pengaruh langsung antara kompetensi pengalaman kerja terhadap disiplin kerja

Sp2 = Standar error dari koefisien p2

Sp3 = Standar error dari koefisien p3 T = nilai t hitung

Dalam hal ini, interpretasi terhadap R²m sama dengan interpretasi koefisien determinasi (R²) pada analisis regresi.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data Penelitian

4.1.1. Profil Responden

Data yang diolah dari hasil kuesioner pada responden yang berjumlah 30 karyawan berdasarkan pengalaman kerja pada PT. Lintas Kumala Abadi, terdapat identitas responden, usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, pengalaman kerja. Hasil mengenai identitas responden akan dibahas sebagai berikut ini:

1. Usia

Data responden berdasarkan usia dari responden PT. Lintas Kumala Abadi, maka dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Data Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase %
20-30	35	55%
31-40	28	40%
41-50	5	5%
Total	68	100%

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil responden usia di perusahaan, bahwa responden yang berusia 20-30- sebanyak 35 orang dan hasil presentasinya 50%, usia 31-40 sebanyak 28 orang dan presentasinya 40%, usia 41-50 sebanyak 5 orang dan

presentasinya sebesar 10%, dapat disimpulkan bahwa usia responden PT. Lintas Kumala Abadi, Surabaya lebih dominan usia 20-30 Tahun.

2. Jenis Kelamin

Data karakteristik responden karyawan PT. Lintas Kumala Abadi dilihat dari jenis kelamin, seperti yang tertera pada diagram tersebut:

Tabel 4 .2 Data Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase %
Laki-laki	60	92 %
Perempuan	8	8%
Total	68	100%

Sumber : Hasil Kuesioner Data diolah Peneliti, 2024

Dari hasil diatas responden yang dijadikan sampel didominasi oleh laki-laki yang berjumlah 60 orang dan presentasinya (90%) dan perempuan sebanyak 8 orang dengan presentase (10%) dari total responden 68 orang.

3. Pendidikan terakhir

Data yang diperoleh penulis dari hasil kuesioner, bahwa latar belakang pendidikan yang dimiliki responden yaitu dimulai dari SMA dan D3, Sarjana.

Hasil yang lebih spesifik dapat dilihat pada diagram sebagai berikut:

Tabel 4 .3 Data Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase (%)
SMA	5	3%
DIII	30	45%
Sarjana	33	52 %
Total	68	100%

Sumber: Hasil Kuesioner diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa responden pengisian kuesioner memiliki pendidikan terakhir SMA berjumlah 5 orang dan Diploma III 30 Orang, untuk Sarjana sebanyak 33 orang , Dari data tersebut maka penulis menyimpulkan bahwa responden hanya berpendidikan Sarjana, Diploma II, dan sebagian besar memiliki ijazah SMA .

4.2. Deskripsi Hasil Penelitian

Hasil analisi pengalaman kerja dan rekap kedisiplinan karyawan

Tabel 4.4 pengalaman kerja dan rekap kedisiplinan karyawan

No.	Jabatan	Pengalaman Kerja
1	Direktur Utama	30 Tahun lebih Pengalaman kerja dalam membangun perusahaan
2	Direktur	30 tahun kurng lebih bekerja dan mengatur perusahaan
3	HR	25 tahun pengalaman kerja
4	Manager	18 tahun bekerja mulai dari SPV menjadi manager
5	Manager keuangan	10 Tahun lebih menjadai staff keuangan , SPV dan manager finance
6	Manager HSE	10 tahun kurang lebih pengalaman dalam keselamatan kerja dan health safety first
7	Manager Operational	Kurang lebih 12 tahun di operational agency pelabuhan
8	Manager Logistik	12 tahun kurang lebih dalam menangani trucking muatan
9	SPV Trucking	10 tahun pengalaman kerja di trucking

10	SPV Keuangan	10 tahun pengalaman kerja di finance staff dan senior hingga SPV
11	SPV Crewing	10 Tahun pengalamn kerja dalam menrecruit crew kapal
12	Crewing senior	5-7 tahun menjadi staff crewing
13	Crewing staff	3-5 tahun pengalaman kerja staff crew
14	Crewing staff	3-5 tahun pengalaman kerja staff crew
15	Crewing staff	3-5 tahun pengalaman kerja staff crew
16	Crewing staff	3-5 tahun pengalaman kerja staff crew
17	Crewing staff	3-5 tahun pengalaman kerja staff crew
18	Crewing staff	3-5 tahun pengalaman kerja staff crew
19	Chiff officer	7 tahun lebih pengalaman kerja di beberapa perusahaan
20	Chiff officer	7 tahun lebih pengalaman kerja di beberapa perusahaan
21	Chiff officer	7 tahun lebih pengalaman kerja di beberapa perusahaan
22	Massinis	8 tahun pengalaman kerja
23	Massinis	10 tahun pengalaman kerja menjadi massinis
24	Chif enggineer	7 tahun pengalaman kerja
25	Chif enggineer	8 tahun pengalaman kerja
26	Chif enggineer	6 tahun pengalaman kerja
27	Mualim II	7 tahun pengalaman kerja mengurus keselamatan dan muatan di perusahaan pelayaran
28	Mualim II	8 tahun pengalaman kerja mengurus keselamatan dan muatan di perusahaan pelayaran

29	Mualim II	6 tahun pengalaman kerja mengurus keselamatan dan muatan di perusahaan pelayaran
30	Mualim II	7 tahun pengalaman kerja mengurus keselamatan dan muatan di perusahaan pelayaran
31	Masinis II	7 tahun pengalaman kerja
32	Masinis II	8 tahun pengalaman kerja mengurus
33	Masinis II	5 tahun pengalaman kerja mengurus
34	Oliman	2 tahun pengalaman kerja
35	Oliman	4 tahun pengalaman kerja
36	Oliman	6 tahun pengalaman kerja
37	Koki	1 tahun pengalamn kerja
38	Koki	2 -3 tahun pengalaman kerja
39	Port Chapt	15 tahun pengalaman kerja dalam berlayar
40	SPV Agent operational	10 tahun pengalaman kerja dalam mengurus dokumen kapal
41	Agent operational	6 tahun berpengalaman dalam mengurus dokumen di pelabuhan dan kelur masuk kapal
42	Operational staff	4 tahun pengalaman kerja
43	Operational staff	3 tahun pengalaman kerja
44	Operational staff	3 tahun pengalaman kerja
45	Operational staff	1 tahun pengalaman kerja
46	Staff keuangan	5 tahun pengalaman kerja
47	Staff keuangan	3 tahun pengalaman kerja
48	Staff keuangan	1 tahun pengalaman kerja
49	Staff keuangan	2 tahun pengalaman kerja
50	Staff keuangan	1 tahun pengalaman kerja
51	Staff HSE	4 tahun pengalaman kerja

52	Staff HSE	3 tahun pengalaman kerja
53	Staff Logistik	2 tahun pengalaman kerja
54	Staff Logistik	4 tahun pengalaman kerja
55	Staff Logistik	3 tahun pengalaman kerja
56	Staff Trucking	2 tahun pengalaman kerja
57	Staff Trucking	2 tahun pengalaman kerja
58	Staff Trucking	4 tahun pengalaman kerja
59	Staff Trucking	3 tahun pengalaman kerja
60	Marketing executive	5 tahun pengalaman kerja menjadi saler
61	Sales marketing	3 tahun pengalaman kerja
62	Marketing staff	2 tahun pengalaman kerja
63	Marketing staff	1 tahun pengalaman kerja
64	Staff Administrasi	Fresh graduate
65	Receptions	Fresh graduate
66	Security	3 tahun pengalaman kerja
67	Securty	3 tahun pengalaman kerja
68	Cleaning Service	4 tahun pengalaman kerja

Sumber: Olahan Data Peneliti, 2024

4.3. Uji Analisis Data

4.3.1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur sesuai standar yang ditetapkan. Penulis membagikan kuesioner kepada 68 orang responden dengan teknik sampel jenuh yang dimana dalam teknik ini semua anggota populasi dijadikan sampel. Kemudian untuk mengukur validitas kuesioner penulis menggunakan korelasi product oment oleh pearson dengan indikator valid apabila.

1. Variabel Kompetensi X1

Tabel Uji validitas variabel Kompetensi (X1), hasil dari pengukuran dalam penelitian menunjukkan dari 8 butir pernyataan yang memenuhi syarat validitas adalah sebanyak 8 butir. Hasil pengujian dari variabel Kompetensi X1 dapat dilihat dari tabel 4.5 dibawah ini :

Tabel 4.5 Uji Validitas Kompetensi X1

No.butir instrumen	Person Correlation R Hitung	R Tabel	Ket
1	0,522	0,235	Valid
2	0,603	0,235	Valid
3	0,470	0,235	Valid
No.butir instrumen	Person Correlation R Hitung	R Tabel	Ket
4	0,561	0,235	Valid
5	0,613	0,235	Valid
6	0,582	0,235	Valid
7	0,690	0,235	Valid
8	0,791	0,235	Valid

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2024

2. Variabel Pengalam Kerja X2

Tabel Uji validitas variabel Pengalaman Kerja (X2) hasil dari pengukuran dalam penelitian menunjukkan dari 6 butir pernyataan yang memenuhi syarat validitas Pengalam kerja X2 dapat dilihat pada Tabel 4.5 dibawah ini:

Tabel 4.6 Uji Validitas Pengalaman Kerja X2

No.butir instrumen	Person Correlation R Hitung	R Tabel	Ket
1	0,604	0,235	Valid
2	0,609	0,235	Valid
3	0,565	0,235	Valid
4	0,736	0,235	Valid
5	0,673	0,235	Valid
6	0,610	0,235	Valid

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2024

3. Variabel Kinerja Karyawan Y

Tabel Uji validitas variabel Kinerja karyawan (Y) hasil dari pengukuran dalam penelitian menunjukkan dari 6 butir pernyataan yang memenuhi syarat validitas Kinerja karyawan Y dapat dilihat pada Tabel 4.6. dibawah ini:

Tabel 4.7 Uji validitas Kinerja Karyawan Y

No.butir instrumen	Person Correlation R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,408	0,235	Valid
2	0,604	0,235	Valid
3	0,650	0,235	Valid
4	0,818	0,235	Valid
5	0,517	0,235	Valid
6	0,630	0,235	Valid

Sumber: Data olahan SPSS Tahun 2024

4. Variabel Disiplin kerja (Intervening) Z

Tabel Uji validitas variabel Disiplin Kerja (Z) hasil dari pengukuran dalam penelitian menunjukkan dari 8 butir pernyataan yang memenuhi syarat validitas Disiplin kerja Z dapat dilihat pada Tabel 4.7. dibawah ini:

Tabel 4.8 Uji Validitas Disiplin Kerja Z

No.butir instrume	Person Correlation I Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,536	0,235	Valid
2	0,745	0,235	Valid
3	0,631	0,235	Valid
4	0,676	0,235	Valid
5	0,746	0,235	Valid
6	0,526	0,235	Valid
7	0,444	0,235	Valid
8	0,644	0,235	Valid

Sumber: Data diolah oleh SPSS, 2024

4.3.2. Uji Reabilitas

Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS dimana terlampir, hasilnya menunjukkan bahwa tingkat reliabilitas dari ketiga variabel tersebut cukup tinggi. Untuk variabel Kompetensi (X1) diperoleh $\alpha = 0,751$ variabel pengalaman kerja (X2) diperoleh $\alpha = 0,698$ dan variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh $\alpha = 0,668$ untuk variabel Disiplin kerja Z = $0,773$. dengan demikian α dari ketiga variabel $>$ dari α cronbach 0.60 :

Tabel 4.9 Summary Uji Reabilitas

No.	Variabel Penelitian	r^{alpha}	Keterangan
1	Kompetensi	0,751	Reliabel
2	Pengalam Kerja	0,698	Reliabel
3	Kinerja karyawan	0,668	Reliabel
4	Disiplin kerja	0,773	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh SPSS, 2024

Kriteria pengujian reabilitas melalui SPSS :

Reliable = Cronbach's Alpha > 0,60

Tidak Realiabel = Cronbach's Alpha < 0,60

Berdasarkan tabel summary diatas dapat disimpulkan bahwa uji realibitas kompetensi (X1) sebesar 0,751 Berarti reliable. Begitu juga pada variabel pengalaman kerja (X2) sebesar 0,698 berarti reliabel, dan pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,668 berarti reliable ,untuk variabel intervening (Z) Disiplin kerja sebesar 0,773 berarti reliable.

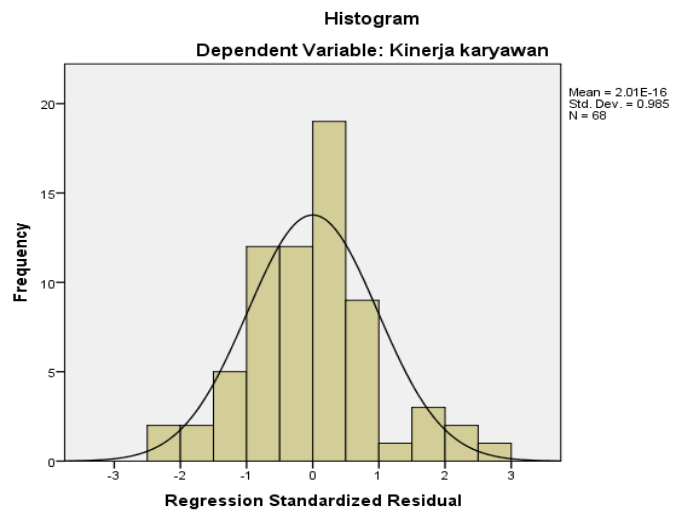
4.4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Dalam hal ini adalah pengaruh kompetensi dan pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening dari anlis statistika (SPSS), Versi 20. Dan hasil analisis yang didapatkan :

4.4.1. Uji Normalitas Data

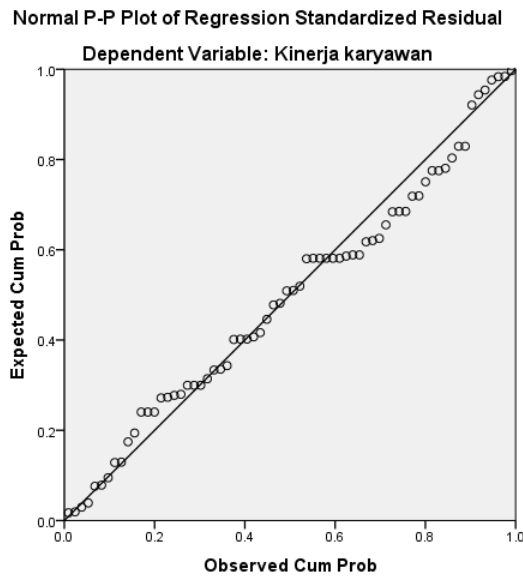
Model regresi yang baik adalah model regresi yang mempunyai distribusi normal atau juga mendekati normal, sehingga nantinya akan layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data dapat menggunakan model regresi diletakan berdistribusi normal jika plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal yang ada pada program SPSS.

Berikut hasil dan pembahasan uji Normalitas:



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data diolah SPSS, 2024



Gambar 4.2 Hasil Normal P-P Plot

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Pada gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa model regresi diletakkan distribusi normal jika plotting (titi-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Telah memenuhi syarat normalitas dan model regresi.

4.4.2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
Kompetensi	.779	1.284
Pengalaman Kerja	.779	1.284

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Hasil dari uji multikolinearitas ini menghasilkan tingginya nilai variabel pada sampel, yang berarti standar errornya besar, akibat saat nilai koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Model regresi yang baik adalah dengan tidak terjadinya korelasi atau bebas dari gejala multikolinier. Variance inflation factor (VIF) dan tolerance, digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi, dengan ketentuan:

- a. Apabila nilai $VIF > 10$ atau $tolerance < 0,10$, maka dapat dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas.
- b. Apabila nilai $VIF < 10$ atau $tolerance > 0,10$ maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Berikut hasil dan pembahasan uji Multikolinearitas:

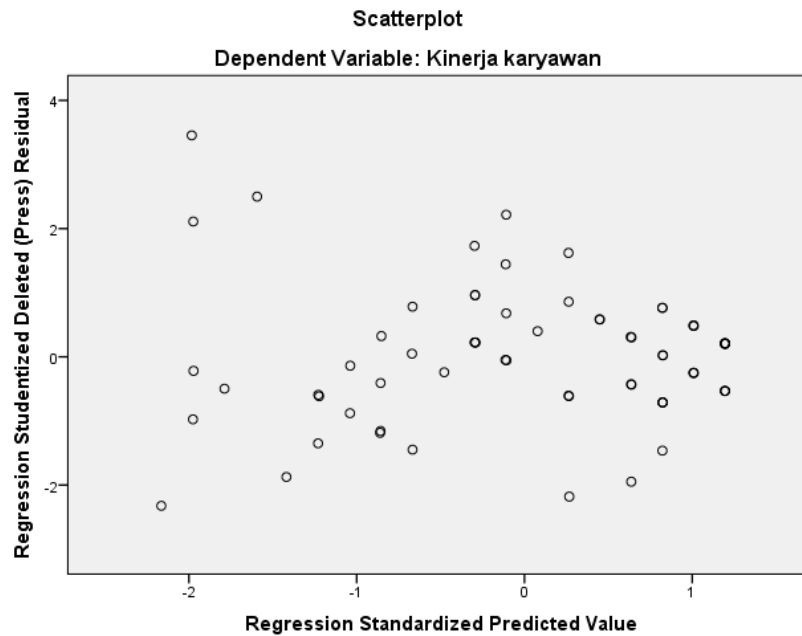
Pada tabel 4.10 nilai tolerance yang dimiliki variabel kompetensi dan variabel pengalaman kerja $1.284 > 0,10$, sedangkan nilai VIF pada variabel kompetensi dan variabel pengalaman kerja $1,284 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala multikolinearitas model regresi.

4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah di dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu penelitian ke penelitian yang lainnya. Uji heteroskedastisitas tidak terjadi jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplots, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Berikut hasil dan pembahasan uji heteroskedastisitas:

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Pada gambar 4.9.3. Pengujian menunjukkan bahwa uji heteroskedastisitas tidak terjadi jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang keluar kemudian menyempit) pada gambar scatterplots, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sesuai dengan pengambilan keputusan dari scatterplot tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.5. Teknik Analisis Data

4.5.1. Analisis Regresi Linier Sederhana

1. Analisis kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Regresi linier adalah metode statistik yang digunakan untuk menetapkan hubungan antara variabel independen (Kompetensi) dan variabel dependent (Kinerja karyawan).

Rumus dari regresi linier sederhana adalah :

$$Y = A + bX$$

Keterangan :

Y : Nilai yang diprediksikan

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X : Nilai variabel independent

Hasil dari analisis data kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan SPSS, hasil analisis yang didapatkan:

Tabel 4.11 Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.704	1.644		4.079	.000
Kompetensi	.524	.059	.740	8.944	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil data diatas dapat dilihat nilai a sebagai konstanta sebesar 6,704 dan untuk nilai b sebesar 0,524. Didapatkan nilai persamaan regresi linier sederhana yaitu :

$$Y = 6,704 + 0,524X$$

Interprestasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

Nilai persamaan regresi sederhana menunjukkan hasil yang positif yaitu sejumlah 0,524 diartikan bahwa setiap adanya peningkatan penerapan kompetensi X1 akan berdampak dengan peningkatan terhadap Kinerja karyawan (Y) yaitu sejumlah 0,524. Begitu juga sebaliknya, jika penerapan kompetensi (X1) mengalami penurunan maka kinerja karyawan (Y) mengalami penurunan yaitu sejumlah 0,524 lalu ditamba (+) nilai koefisien konstanta a dengan nilai sejumlah 6,704.

2. Analisis Pengalaman kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Regresi linier adalah metode statistik yang digunakan untuk menetapkan hubungan antara variabel independen (Pengalaman kerja) dan variabel dependent (Kinerja karyawan).

Rumus dari regresi linier sederhana adalah:

$$Y = A + bX$$

Keterangan:

Y : Nilai yang diprediksikan

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X : Nilai variabel independent

Hasil dari analisis data pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan SPSS, hasil analisis yang didapatkan:

Tabel 4.12 Analisis Pengalaman kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.816	1.650		4.738	.000
Pengalaman kerja	.996	.079	.841	12.623	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil data diatas dapat dilihat nilai a sebagai konstanta sebesar 7,816 dan untuk nilai b sebesar 0,996. Didapatkan nilai persamaan regresi linier sederhana yaitu:

$$Y = 7,816 + 0,996X$$

Interprestasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

Nilai persamaan regresi sederhana menunjukkan hasil yang positif yaitu sejumlah 0,996 diartikan bahwa setiap adanya peningkatan penerapan Pengalaman kerja X2 akan berdampingan dengan peningkatan terhadap Kinerja karyawan (Y) yaitu sejumlah 0,996. Begitu juga sebaliknya, jika penerapan Pengalaman kerja (X2) mengalami penurunan maka kinerja karyawan (Y) mengalami penurunan yaitu sejumlah 0,996 lalu ditamba (+) nilai koefisien kontanta a dengan nilai sejumlah 7,816.

3. Analisis Disiplin kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

Regresi linier adalah metode statistik yang digunakan untuk menetapkan hubungan antara variabel intervening (Disiplin kerja) dan variabel dependent (Kinerja karyawan). Rumus dari regresi linier sederhana adalah:

$$Y = A + bX$$

Keterangan:

Y : Nilai yang diprediksikan

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X : Nilai variabel independent

Hasil dari analisis data Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan SPSS, hasil analisis yang didapatkan:

Tabel 4.13 Analisis Disiplin kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.611	2.232		4.754	.000
	Z	.375	.078	.510	4.817	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil data diatas dapat dilihat nilai a sebagai konstanta sebesar 10.611 dan untuk nilai b sebesar 0,375. Didapatkan nilai persamaan regresi linier sederhana yaitu:

$$Y = 10.611 + 0,375X$$

Interprestasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

Nilai persamaan regresi sederhana menunjukkan hasil yang positif yaitu sejumlah 10.611 diartikan bahwa setiap adanya peningkatan penerapan Disiplin kerja (Z) akan berdampak dengan peningkatan terhadap Kinerja karyawan (Y) yaitu sejumlah 0,375. Begitu juga sebaliknya, jika penerapan Disiplin kerja (Z) mengalami penurunan maka kinerja karyawan (Y) mengalami penurunan yaitu sejumlah 0,375 lalu ditambah (+) nilai koefisien kontanta a dengan nilai sejumlah 10.611.

4.5.2. Regresi Linier berganda

Berdasarkan analisis data kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan perhitungan regresi berganda dari program analisis statistika (SPSS) , hasil analisis yang didapatkan:

Tabel 4.14 Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	2.901	1.526		1.901	.062
1	Kompetensi	.380	.055	.537	6.902	.000
	Pengalaman Kerja	.377	.068	.432	5.553	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,901 + 0,380 X1 + 0,540 X2$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

X_1 = Kompetensi

X_2 = Pengalaman kerja

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 2,901 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas X_1 dan X_2 sama dengan nol maka nilai Y adalah 2,901.
2. Koefisien regresi variabel kualitas pelayanan (X_1) sebesar 0,380 artinya kualitas produk mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Sedangkan koefisien 0,380 dapat berarti bahwa, apabila kompetensi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,380.
3. Koefisien regresi variabel pengalaman kerja X_2 sebesar 0,377 artinya pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sedangkan koefisien 0,377 dapat berarti bahwa, apabila pengalaman kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,377.

4.5.3. Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Analisis kompetensi (X_1) dan Pengalaman kerja (X_2) Terhadap Kinerja karyawan (Y). Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel kinerja karyawan dengan menggunakan perhitungan koefisien

determinasi dari program analisis Statistika (SPSS) Versi 25, hasil analisis yang didapatkan:

Tabel 4.15 Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.693	.684	1.370

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

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan rumus dibawah ini:

$$KD = (R^2) \times 100\%$$

Maka,

$$\begin{aligned} KD &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,833)^2 \times 100\% \\ &= 0,693 \times 100\% \\ &= 69,3 \% \end{aligned}$$

Dengan demikian besarnya kontribusi kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lintas kumala Abadi Surabaya adalah 69,3 % sedangkan sisanya 31,7% merupakan pengaruh dari faktor lain.

4.6. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan untuk menentukan aakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen, dalam hal ini adalah kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

4.6.1. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui dalam model regresi variabel independen secara parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil Uji T dengan SPSS Sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients	T	Sig.
	B		
(Constant)	2.901	1.901	.062
1 Kompetensi	.380	6.902	.000
Pengalaman Kerja	.377	5.553	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29

Berdasarkan uji T menggunakan SPSS maka diketahui variabel kompetensi (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil t_{hitung} Variabel kompetensi X_1 sebesar 0,380 dan variabel pengalaman kerja X_2 sebesar 0,377 dari nilai tabel 1,995. Dan hasil signifikan dapat dibuktikan nilai kompetensi 0,000 < 0,05 dan nilai variabel pengalaman kerja 0,000 < 0,05. Dan Hipotesis 1 (H_1) dan Hipotesis 2 (H_2) dalam penelitian ini diterima.

Maka dapat dicari t-tabel sebagai berikut:

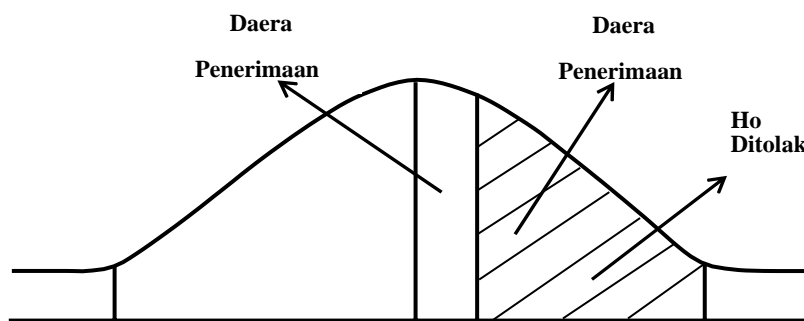
Kompetensi X_1 dan Pengalaman kerja X_2

$$\begin{aligned} t\text{-tabel} &= (a/2 ; n-k) \\ &= (0,05/2 ; 28-2-1) \\ &= (0,025 ; 25) \end{aligned}$$

t- tabel = 1,995

Cara melihat t-tabel dibawah ini dengan melihat kolom 0,025 pada baris yang 25 maka t-tabel yang didapat adalah sebesar 1,995. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada kurva dibawah ini :

Gambar 4. 4 Kurva Uji T



Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2024

Gambar diatas menunjukkan bahwa t hitung berada di daerah penolakan H_0 . Maka $H_a : \rho \neq 0$, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X1 dan X2 Terhadap Y Kinerja karyawan.

4.7. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam hal ini adalah pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening dari program SPSS Versi 20, hasil yang didapatkan ialah :

Tabel 4.17 Uji F

ANOVA^a

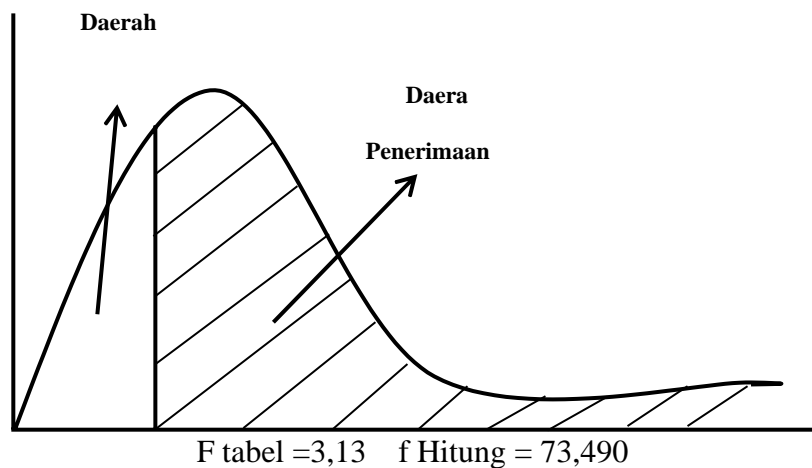
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	276.042	2	138.021	73.490	.000 ^b
	Residual	122.075	65	1.878		
	Total	398.118	67			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kompetensi

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari gambar kurva 4.5 uji signifikan dibawah ini:

Gambar 4.5 Kurva Uji F



Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan data analisis diatas jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_a diterima, artinya variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada tabel 4.14 diatas nilai F hitung sebesar 73.490. Nilai F tabel sebesar 3,13 dapat dilihat dilampiran tabel F.

Rumus mencari nilai F tabel:

$$df1 = K - 1$$

$$df2 = N - K$$

Dimana:

K – adalah jumlah variabel (bebas dan terikat)

N – adalah jumlah observasi /sampel

Berdasarkan hasil dalam perhitunga tersebut maka dapat disimpulkan bahwa $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ ($73,490 > 3,13$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan dari diterimanya H_a adalah nilai koefisien regresi tidak sama nol artinya Variabel kompetensi (X1) dan Pengalaman kerja (X2) berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.8. Path Analysis

Pada tahap ini kita akan menghitung koefisien jalur model 1 dan koefisien jalur model 2, adapun penjelasannya sebagai berikut:

4.8.1. Path Analysis Jalur 1

Tabel 4.18 Regresi Model 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.901	1.526		1.901	.062
	X1 Kompetensi	.380	.055	.537	6.902	.000
	X2 Pengalaman kerja	.377	.068	.432	5.553	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024

Mengacu pada regresi model 1 pada tabel 4.17 diketahui bahwa nilai signifikan dari kedua variabel yaitu $X_1 = 0,000$ dan X_2 lebih kecil dari $0,05$. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi Model 1. Yakni variabel X_1 dan X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y .

Tabel 4.19 Hasil Uji Regresi model 1

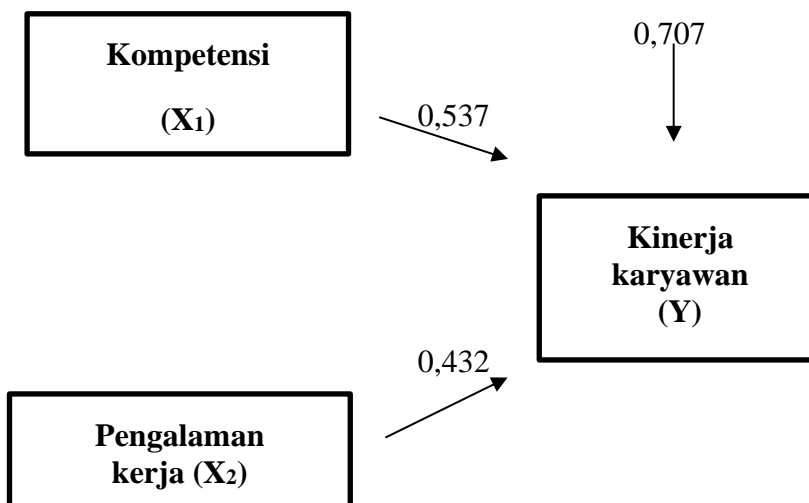
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.693	.684	1.37043

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024

Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel 4.17.1 adalah sebesar $0,693$, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar $69,3\%$ sementara sisanya $31,7\%$ merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e_1 dapat dicari dengan rumus $e_1 = \sqrt{(1 - 0,693)} = 0,707$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur 1 sebagai berikut:

$$\text{Struktur 1 } y = 0,537 x_1 + 432X_2 + 0,707$$



Gambar 4.6 diagram jalur model struktur 1

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024

4.8.2. Path Analysis Jalur Regresi 2

Tabel 4 20 Model 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.166	2.002		4.080	.000
1 Y Kinerja karyawan	-.383	.158	-.282	-2.422	.018
X1 kompetensi	.194	.092	.202	2.095	.040
X2 Pengalaman k	1.113	.105	.939	10.581	.000

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan output Regresi Model 2 pada bagian tabel 4.18 diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu $X1 = 0,000$, $X2 = 0,000$ dan $Y = 0,018$ lebih kecil dari $0,05$. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa Regresi Model II, yakni variabel $X1$, $X2$ dan Y berpengaruh signifikan terhadap Z .

Tabel 4 21 Model Summary

Model Summary

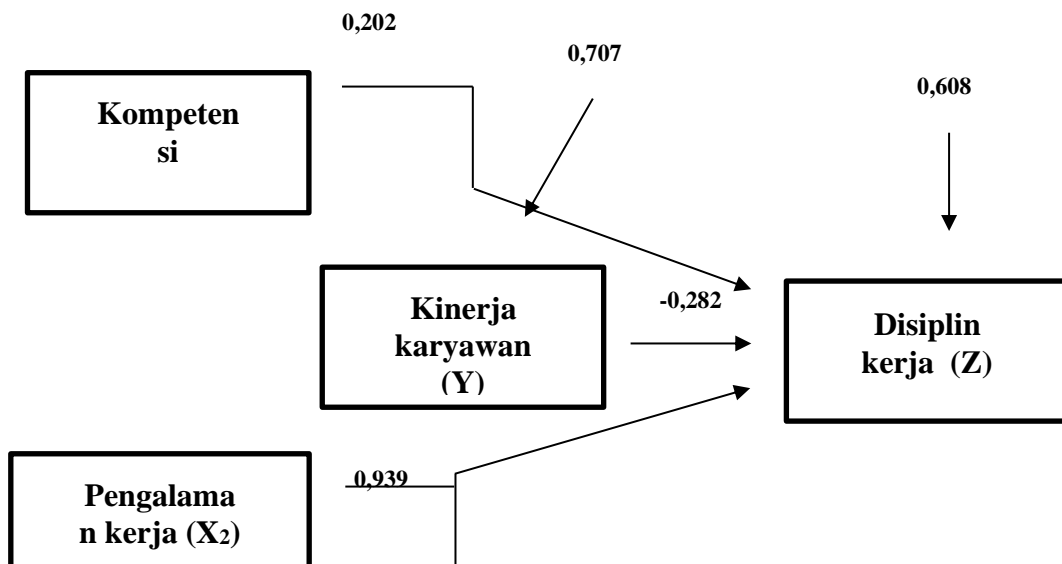
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	.733	.721	1.74930

a. Predictors: (Constant), X2 pengalaman kerja, X1 kompetensi, Y Kinerja karyawan

Diolah oleh Peneliti, 2024

Besarnya Nilai R square yang terdapat pada tabel 4.19 adalah sebesar 0,733, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar 73,3 % sementara sisanya 27,7%, merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Sementara untuk nilai $e^2 = \sqrt{(1 - 0,773)} = 0,608$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur 2 sebagai berikut :

$$\text{Struktur 2 : } Z = 0,202 X_1 + 0,939 X_2 + -282 + 0,608$$



Gambar 4.7 diagram jalur model struktur II

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024

4.9. PEMBAHASAN

4.9.1 Kompetensi Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pembahasan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas kumala Abadi. Kompetensi (X1) Variabel bebas secara bersama memiliki hubungan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Pengujian variabel kompetensi (X1) secara simultan

mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 69,3%. Artinya semakin berkompentensi dan semakin banyak pengalaman kerja karyawan maka hasil kerja akan semakin disiplin. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Supriadi et al. (2020) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Ramadhani & Ahman (2019) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Yuliati & Dewi (2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan

4.9.2 Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja

Pengaruh Pengalaman kerja (X2) Terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikan F hitung sebesar 73,490 dan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah hipotesis pengalaman kerja X2 secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ramadhani & Ahman (2019) pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bandung menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Yuliati & Dewi (2020) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian Widiatmika et al. (2019) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

4.9.3 Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kompetensi (X1) dan variabel pengalaman kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) . Hal ini dapat dibuktikan

dengan nilai t hitung variabel kompetensi X1 sebesar 6,905 dan variabel pengalaman kerja X2 sebesar 5,553 dari nilai tabel 1.995. Dan hasil signifikan dapat dibuktikan nilai variabel kompetensi X1 sebesar 0,000 ,0,05 dan nilai pengalaman kerja X2 sebesar 0,000,0,05. Dan Hipotesis (H1) dan Hipotesis 2 (H2) dalam penelitian ini diterima. Penelitian Ardiansyah & Supriyanto (2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Rahayu et al. (2019) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Puspitasari & Setiawan (2020) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.9.4 Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Kompetensi (X1) dan pengalaman kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Artinya adalah semakin disiplin karyawan yang berkompeten maka menghasilkan kinerja yang baik. Pengalaman kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin banyak karyawan berpengalaman kerja maka semakin baik hasil kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Ardiansyah & Supriyanto (2020), bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rahayu et al. (2019) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Widiatmika et al. (2019) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.9.5 Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil diatas terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi X1 terhadap kinerja karyawan Y melalui disiplin kerja pada PT. Lintas Kumala Abadi. Didukung dengan pengujian regresi model 2 bahwa nilai signifikan dari kedua variabel yaitu $X1 = 0,000$, $Y = 0,018$ lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa regresi model 2 II, yakni variabel X1 dan Y berpengaruh signifikan terhadap Z, Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Lintas Kumala Abadi dipengaruhi oleh kompetensi kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Ardiansyah & Supriyanto (2020) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rahayu et al. (2019) bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Widiatmika et al. (2019) bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.9.6 Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melauai Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil diatas terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja X2 terhadap kinerja karyawan Y melalui disiplin kerja pada PT. Lintas Kumala Abadi. Didukung dengan pengujian regresi model 2 bahwa nilai signifikan dari kedua variabel yaitu $X2 = 0,000$ dan $Y = 0,018$ lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa regresi model 2 II, yakni variabel X2 dan Y berpengaruh signifikan terhadap Z, Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Lintas Kumala Abadi dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Supriadi et al. (2020) bahwa kompetensi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Penelitian Ramadhani & Ahman (2019) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Penelitian Yuliati & Dewi (2020) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

4.9.7 Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil diatas terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi X1 dan pengalaman kerja X2 terhadap kinerja karyawan Y melalui disiplin kerja pada PT.Lintas Kumala Abadi. Didukung dengan pengujian regresi model 2 bahwa nilai signifikan dari ketiga variabel yaitu $X1 = 0,000$, $X2 = 0,000$ dan $Y = 0,018$ lebih kecil dari $0,05$. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa regresi model 2 II, yakni variabel X1,X2 dan Y berpengaruh signifikan terhadap Z, Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT.Lintas Kumala Abadi dipengaruhi oleh kompetensi dan pengalaman kerja. Penelitian Ramadhani & Ahman (2019) pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bandung menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Yuliati & Dewi (2020) bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Penelitian Widiatmika et al. (2019) bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan pengujian hipotesa tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.22 Hasil Uji Hipotesis Penelitian

HIPOTESIS	PERNYATAAN	HASIL	KETERANGAN
H₁	Diduga kompetensi berpengaruh terhadap Disiplin kerja pada PT. Lintas Kumala Abadi	dapat dibuktikan nilai kompetensi $0,000 < 0,05$. Artinya semakin berkoordinasi dan bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan maka hasil kerja akan lebih baik.	Signifikan
H₂	Diduga pengalaman kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja pada PT. Lintas Kumala Abadi	Dapat dibuktikan variabel pengalaman kerja $0,000 < 0,05$. Artinya jika karyawan memiliki pengalaman kerja yang lebih lama maka hasil kerja pun akan meningkat.	Signifikan
H₃	Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Lintas Kumala Abadi	jika penerapan kompetensi (X1) mengalami penurunan maka kinerja karyawan (Y) mengalami penurunan yaitu sejumlah 0,524 lalu ditamba (+) nilai koefisien kontanta a	Signifikan

		dengan nilai sejumlah 6,704.	
H₄	Diduga pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi	jika penerapan Pengalaman kerja (X ₂) mengalami penurunan maka kinerja karyawan (Y) mengalami penurunan yaitu sejumlah 0,996 lalu ditamba (+) nilai koefisien kontanta a dengan nilai sejumlah 7,816.	Signifikan
H₅	Diduga Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi	jika penerapan Disiplin kerja (Z) mengalami penurunan maka kinerja karyawan (Y) mengalami penurunan yaitu sejumlah 0,375 lalu ditambah (+) nilai koefisien kontanta a dengan nilai sejumlah 10.611.	Signifikan
H₆	Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja pada PT.LintasKumala Abadi	variabel yaitu X ₁ = 0,000 dan Y = 0,018 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa Regresi Model II, yakni variabel X ₁ dan Y	Signifikan

		berpengaruh signifikan terhadap Z.	
H₇	Diduga Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja pada PT. Lintas Kumala Abadi	$X_2 = 0,000$ dan $Y = 0,018$ lebih kecil dari $0,05$. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa Regresi Model II, yakni variabel X_2 terhadap Y berpengaruh signifikan terhadap Z .	Signifikan

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik simpulan dan implikasi, sebagai berikut:

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab IV, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pembahasan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi. Kompetensi (X1) Variabel bebas secara bersama memiliki hubungan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Pengujian variabel kompetensi (X1) secara simultan mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 69,3%. Artinya semakin berkompotensi dan semakin banyak pengalaman kerja karyawan maka hasil kerja akan semakin disiplin.
2. Pengaruh Pengalaman kerja (X2) Terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikan F hitung sebesar 73,490 dan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah hipotesis pengalaman kerja X2 secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel kompetensi (X1) dan variabel pengalaman kerja (X2) memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) . Hal ini dapat dibuktikan

dengan nilai t- hitung variabel kompetensi X1 sebesar 6,905 dan variabel pengalaman kerja X2 sebesar 5,553 dari nilai tabel 1.995. Dan hasil signifikan dapat dibuktikan nilai variabel kompetensi X1 sebesar 0,000 ,0,05 dan nilai pengalaman kerja X2 sebesar 0,000,0,05. Dan Hipotesis (H1) dan Hipotesis 2 (H2) dalam penelitian ini diterima.

4. Variabel Kompetensi (X1) dan pengalaman kerja (X2) berpengaruh asignifikan terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Artinya adalah semakin disiplin karyawan yang berkompeten maka menghasilkan kinerja yang baik. Pengalaman kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin banyak karyawan berpengalaman kerja maka semakin baik hasil kinerja karyawan.
5. Berdasarkan hasil pengujian statistik terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi X1 terhadap kinerja karyawan Y melalui disiplin kerja pada PT.Lintas Kumala Abadi.Didukung dengan pengujian regresi model 2 bahwa nilai signifikan dari kedua variabel yaitu $X1 = 0,000$, $Y = 0,018$ lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa regresi model 2 II, yakni variabel X1 dan Y berpengaruh signifikan terhadap Z, Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT.Lintas Kumala Abadi dipengaruhi oleh kompetensi kerja.
6. Berdasarkan hasil pengujian statistik terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja X2 terhadap kinerja karyawan Y melalui disiplin kerja pada PT.Lintas Kumala Abadi.Didukung dengan pengujian regresi model 2 bahwa nilai signifikan dari kedua variabel yaitu $X2 = 0,000$ dan $Y = 0,018$ lebih kecil

dari 0,05. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa regresi model 2 II, yakni variabel X2 dan Y berpengaruh signifikan terhadap Z, Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT.Lintas Kumala Abadi dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan.

7. Berdasarkan hasil pengujian statistik terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi X1 dan pengalaman kerja X2 terhadap kinerja karyawan Y melalui disiplin kerja pada PT.Lintas Kumala Abadi. Didukung dengan pengujian regresi model 2 bahwa nilai signifikan dari ketiga variabel yaitu $X1 = 0,000$, $X2 = 0,000$ dan $Y = 0,018$ lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa regresi model 2 II, yakni variabel X1, X2 dan Y berpengaruh signifikan terhadap Z, Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT.Lintas Kumala Abadi dipengaruhi oleh kompetensi dan pengalaman kerja.

5.2. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dikemukakan secara implikasi dan praktis sebagai berikut :

1. Dinyatakan karyawan tidak selalu berkompetensi dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka sebaiknya perusahaan terus membuat pelatihan rutin dan kerjasama tim dalam perusahaan agar bisa berkontribusi perusahaan lebih.
2. Dinyatakan menurut pengalaman kerja karyawan bahwa masih ada yang fresh graduate dan berpengalaman kurang dari satu tahun atau lebih, maka perusahaan bisa menerapkan kerja lebih disiplin dan tepat waktu bagi karyawan yang berpengalaman kurang ebih dibawah satu tahun. Dan bagi karyawan

berpengalaman diatas 3 tahun tidak selalu dapat memuaskan hasil kerja yang baik bagi perusahaan, maka dari itu perlu ditingkatkan lagi pengalaman kerja yang baik untuk sebuah perusahaan kedepannya.

3. Dinyatakan menurut perusahaan tidak semua kinerja karyawan memenuhi target yang telah ditetapkan dan di tentukan disebuah Perusahaan, Maka dari itu perusahn wajib meningkatkan kualitas kerja diri untuk kemajuan perusahaan dengan bekerja sebaik mungkin dengan waktu yang ditetapkan agar mencapai sebuah keuntungan atau target yang ditentukan.
4. Dinyatakan tidak semua karyawan hadir tepat waktu dalam bekerja dan bahkan ada karyawan yang sering absen dikarenakan sakit bahkan diluar hal yang jelas , maka dari itu perusahaan perlu melakukan hal tegas atau sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin dan menerapkan kedisiplina yang lebih ketat seperti pakaian seragam yang rapi , masuk kerja lebih tepat waktu dan bekerja sama dengan disiplin agar menghasilkan kualitas kerja yang lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Siti Krisnawati” Yuyun Tri Lestari 2018, Stress Kerja dan Konflik Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan,ITL, Trisakti, Manajemen dan Bisnis
- Rania Antabita,2021,Pengaruh Disiplin Kerja dan Strees kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi kerja sebagai variabel intervening,
- Latifah Isnaini, 2018, Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Annisa Ika Deswati 2023, “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan”
- Lailiyatul Maulidiyasy S, Setiani, 2022, Disipin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kepemimpinan Demokratis dan Kinrja Karyawan PDAM Giri Nawa Tirta Kabupaten Pasuruan
- Iriani Jali, Anggi Maizatun Kamila Purba, Jan-Jun, 2022, Pengaruh kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Gabus Pagar Merbau
- Soegiyono 2019, Mtode Penelitian Statistik
- Soegiyono 2022, Metode Penelitian Populasi dan Sampel
- Santoso,2019, Metode Penelitian, Statistik, Uji Normalitas Data
- Santoso,2019, Metode Penelitian, Statistik, Uji Normalitas Data, Path Analy data, sobel data.
- Ramadhani, R., & Ahman, E. (2019). Pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, 18(2), 150-163.
- Supriadi, O., Susilo, H., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja karyawan (Studi pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 78(1), 25-33.

- Yuliati, N. N., & Dewi, A. S. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja karyawan PT Tirta Investama Klaten. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 21(1), 45-57.
- Ramadhani, R., & Ahman, E. (2019). Pengaruh pengalaman kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, 18(2), 150-163.
- Widiatmika, I. G. N. A., Supartha, W. G., & Srinadi, I. G. A. M. (2019). Pengaruh pengalaman kerja terhadap disiplin kerja karyawan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4619-4646.
- Yuliati, N. N., & Dewi, A. S. (2020). Pengaruh pengalaman kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Tirta Investama Klaten. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 21(1), 45-57.
- Ardiansyah, A., & Supriyanto, A. S. (2020). Pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Sidoarjo). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 477-488.
- Puspitasari, R., & Setiawan, M. (2020). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Adaro Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 23(1), 85-100.
- Rahayu, S., Sularso, R. A., & Wijayanti, R. (2019). Pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Palur Sukoharjo. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 21(2), 130-145.
- Supriadi, O., Susilo, H., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 78(1), 25-33.
- Widiatmika, I. G. N. A., Supartha, W. G., & Srinadi, I. G. A. M. (2019). Pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Badan

Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar. E-Jurnal Manajemen, 8(7), 4619-4646.

Yuliati, N. N., & Dewi, A. S. (2020). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Tirta Investama Klaten. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 21(1), 45-57.