

SKRIPSI



**PENGARUH KOMPETENSI KERJA, KERJASAMA TIM DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SELALU CINTA
INDONESIA BAGIAN SEWING XM2 LINE 5**

Oleh:

Rizki Nur Hidayah (21510082)

Dosen Pembimbing :

Nurmiyati, SE., MM

NIDN (0603037301)

Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA

NIDN (0617028803)

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI

2025

PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI KERJA, KERJASAMA TIM DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SELALU CINTA
INDONESIA BAGIAN SEWING XM2**

Oleh:

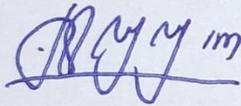
RIZKI NUR HIDAYAH

21510082

Bahwa skripsi ini layak di ujikan dan telah mendapatkan persetujuan pada tanggal Selasa, 11 Maret 2025

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Pendamping



Nurmiyati, SE., MM

Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA

NIDN: 0603037301

NIDN: 0617028803

Mengetahui

Dekan Ekonomi dan Bisnis UNRARIS,



M. Arif Rakhman, SE.,ME

NIDN. 0614068702

PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI KERJA, KERJASAMA TIM DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SELALU CINTA
INDONESIA BAGIAN SEWING XM2**

Oleh:

RIZKI NUR HIDAYAH

21510082

Proposal skripsi ini telah di ujikan dan mendapat pengesahan pada tanggal Jumat, 21 Maret 2025

Dosen Penguji

Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K., SE., MM

NIDN: 0606096201

Dosen Pembimbing Utama

Nurmiyati, SE., MM

NIDN: 0603037301

Dosen Pembimbing Pendamping

Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA

NIDN: 061702880

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama penunjang keberhasilan suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia yang unggul dan mampu bersaing menjadi dambaan setiap perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Namun, dalam berjalannya suatu pekerjaan tidak luput dari kinerja karyawan yang buruk. Seperti di PT Selalu Cinta Indonesia yang masih memiliki karyawan dengan kinerja yang rendah, yang hal tersebut berpengaruh terhadap tujuan perusahaan untuk mencapai produk dengan kualitas serta kuantitas yang maksimal. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya kompetensi kerja, kerjasama tim dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja, kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dimana masih banyak di temukan karyawan yang tidak berkompoten terhadap pekerjaannya, minimnya budaya saling membantu terhadap rekan satu tim dan rendahnya kedisiplinan akan aturan perusahaan yang hal tersebut berpengaruh terhadap jalannya perusahaan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian ini yaitu 108 orang yang di ambil dari karyawan PT Selalu Cinta Indonesia bagian sewing XM2. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert 1-5. Alat analisis data di penelitian ini menggunakan SPSS 23. Uji instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data menggunakan uji korelasi, uji regresi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Hasil analisis menunjukkan nilai t hitung variabel kompetensi kerja sebesar $2,705 > t$ tabel $1,983$ dengan nilai signifikansi $0,008 <$ taraf signifikansi $0,05$. Artinya kompetensi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel kerjasama tim memiliki t hitung sebesar $0,588 <$ t tabel $1,983$ dengan signifikansi $0,558 >$ taraf signifikansi $0,05$. Artinya kerjasama tim tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja memiliki t hitung sebesar $4,516 >$ t tabel $1,983$ dengan nilai signifikansi $0,00 <$ taraf signifikansi $0,05$. Artinya disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan kompetensi kerja, kerjasama tim dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Selalu Cinta Indonesia. Hal ini dapat di lihat dari *output* SPSS 23 menyatakan nilai uji ANOVA atau Uji F hitung sebesar $67,419 >$ F tabel sebesar $2,69$ dengan tingkat signifikansi $0,000 <$ $0,005$

Kata kunci : Kinerja karyawan, kompetensi kerja, Kerjasama tim, disiplin kerja.

ABSTRACT

Human Resources are the main factor supporting the success of a company. Superior and competitive Human Resources are the dream of every company to achieve the company's goals. However, in the course of a job, it is not free from poor employee performance. Like in PT Selalu Cinta Indonesia which still has employees with low performance, which affects the company's goal of achieving products with maximum quality and quantity. Factors that affect employee performance include work competence, teamwork and work discipline. This study aims to determine the effect of work competence, teamwork and work discipline on improving employee performance. Where there are still many employees who are not competent in their work, the lack of a culture of helping each other with teammates and low discipline in company regulations which affect the running of the company.

This study uses a quantitative method with an associative approach. The population of this study was 108 people taken from employees of PT Selalu Cinta Indonesia, sewing department XM2. The sampling technique used saturated sampling. The data collection method used a questionnaire with a Likert scale of 1-5. The data analysis tool in this study used SPSS 23. The instrument test used validity and reliability tests. Data analysis used correlation tests, regression tests, determination coefficient analysis and hypothesis tests.

The results of the analysis show that the calculated t value for the work competency variable is $2.705 > t \text{ table } 1.983$ with a significance value of $0.008 < 0.05$ significance level. This means that work competency has an influence on employee performance. The teamwork variable has a t count of $0.588 < t \text{ table } 1.983$ with a significance level of $0.558 > 0.05$ significance level. This means that teamwork has no influence on employee performance. The work discipline variable has a t count of $4.516 > t \text{ table } 1.983$ with a significance value of $0.00 < 0.05$ significance level. This means that work discipline has an influence on employee performance. This research shows that work competency, teamwork and work discipline simultaneously influence employee performance at PT Always Cinta Indonesia. This can be seen from the SPSS 23 output which states that the ANOVA test value or calculated F test is $67.419 > F \text{ table } 2.69$ with a significance level of $0.000 < 0.005$

Keywords : Employee performance, work competency, teamwork, discipline work.

KATA PENGANTAR

Puji syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Kerja, Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Selalu Cinta Indonesia bagian Sewing XM2 line 5”.

Skripsi ini di susun atas dasar syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis UNDARIS. Skripsi ini dapat di selesaikan atas bantuan, motivasi serta perhatian dari banyak pihak yang sangat berarti bagi penulis. Maka pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Drs. H. Hono Sejati, S.H., M.Hum. Selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan menimba ilmu di kampus tercinta UNDARIS.
2. Bapak M. Arif Rakhman, SE.,ME. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS.
3. Ibu Nurmiyati, SE., MM. Selaku Dosen pembimbing pertama yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, pikiran serta sarahan dan bimbingan yang berharga dalam menuntun penulis menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA. Selaku Dosen pembimbing kedua yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu,

tenaga, pikiran serta sarahan dan bimbingan yang berharga dalam menuntun penulis menyelesaikan skripsi ini.

5. Seluruh dosen, staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi manajemen UNDARIS.
6. Teman-teman Program Studi S-1 Ekonomi angkatan 2021 Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS yang telah memberi semangat dan motivasi selama penyusunan skripsi.

Skripsi ini jauh dari kata sempurna, karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu, penulis sangat menerima kritik dan saran yang bersifat membangun. Akhir kata, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak yang berkepentingan.

Ungaran, 15 April 2025

Penulis

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'R' followed by 'NUR H' and a horizontal line.

RIZKI NUR HIDAYAH

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

A. MOTTO

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Q.S Al-Insyirah:5)

“Terlambat bukan berarti gagal. Cepat bukan berarti hebat.

Terlambat bukan menjadi alasan untuk menyerah, setiap orang memiliki proses yang berbeda. PERCAYA PROSES itu yang paling penting.

Karena Allah telah mempersiapkan hal baik di balik kata

proses yang kamu anggap rumit”

(Edwar Satria)

“Janganlah takut jatuh, kerna yang tidak pernah memanjatlah yang tidak pernah jatuh. Dan jangan takut gagal, karena yang tidak pernah gagal hanyalah orang-orang yang tidak pernah melangkah.

Dan jangan takut salah, karena dengan kesalahan yang pertama

kita dapat menambah pengetahuan untuk mencari jalan yang

benar pada jalan yang kedua”

(Buya Hamka)

B. PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini penulis persembahkan untuk:

1. Alm. Bapak Sunaryo dan Almh. Ibu Kustantinah selaku orang tua kandung penulis yang doa dan pengorbanannya selalu menyertai sehingga penulis bisa berada di titik ini. Terimakasih sudah mengantarkan penulis berjalan sejauh ini, walaupun pada akhirnya penulis harus berjuang sendiri menyelesaikan skripsi tanpa semangat dan doa kalian lagi.
2. Saudari kandung penulis, Wahyu Intan Setyawati. Salah satu wanita hebat yang menjadi alasan penulis menyelesaikan skripsi. Terimakasih selalu ada dalam setiap proses penyusunan skripsi. Berkat doa dan dukungan anda, penulis dapat menyelesaikan skripsi sebagai tugas akhir perkuliahan dengan perasaan bangga dan syukur.
3. Ibu Siti Hidayah, S.Pd. Selaku ibu sambung dari penulis yang cinta dan kasihnya tidak pernah kurang.
4. Khusni Mubaroq, pria yang selalu menemani penulis menyelesaikan skripsi. Terimakasih atas motivasi serta dukungan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
5. Ibu Nurmiyati, SE., MM. Selaku Dosen pembimbing pertama yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, pikiran serta sarahan dan bimbingan yang berharga dalam menuntun penulis menyelesaikan skripsi ini.

6. Ibu Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA. Selaku Dosen pembimbing kedua yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, pikiran serta sarahan dan bimbingan yang berharga dalam menuntun penulis menyelesaikan skripsi ini.
7. Terakhir, terimakasih untuk Rizki Nur Hidayah. Terimakasih sudah bertahan sejauh ini. Tidak banyak orang tau seterjal apa jalan yang anda lalui tapi anda tetap memilih bertahan dan menyelesaikan apa yang sudah anda mulai.

Terimakasih kepada semua pihak yang sudah berkenan memberi motivasi dan dukungan. Semoga Allah SWT membalas kebaikan yang telah di berikan. Semoga karya sederhana ini dapat menambah wawasan dan bermanfaat bagi siapa saja yang membutuhkan,

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACK	v
KATA PENGANTAR	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR DIAGRAM.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Definisi Operasional.....	11
F. Sistematika Penulisan.....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	14
A. Kinerja Karyawan.....	14
B. Kompetensi Kerja.....	21
C. Kerjasama Tim	27
D. Disiplin Kerja.	32
E. Penelitian Terdahulu.....	38
F. Kerangka Pikir Penelitian.....	40
G. Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN.....	43
A. Jenis Penelitian	43
B. Jenis dan Sumber Data	46
C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	48

D.	Teknik Pengambilan Data	49
E.	Teknik Pengumpulan Data	49
F.	Teknik Analisis Data	50
G.	Analisis Data	54
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN		64
A.	Gambaran Umum Penelitian	64
B.	Karakteristik Responden	64
C.	Pengujian dan Hasil Analisis.....	66
D.	Pembahasan Analisis Data	79
BAB V PENUTUP.....		83
A.	Kesimpulan.....	83
B.	Saran	85
DAFTAR PUSTAKA		87
LAMPIRAN.....		93

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pencapaian Hasil Produksi PT Selalu Cinta Indonesia 2023-2024	4
Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT Selalu Cinta Indonesia 2023-2024.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3.1 Indikator Variabel Penelitian	45
Tabel 3.2 Skala Likert	50
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	52
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kompetensi Kerja	52
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kerjasama Tim.....	52
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	52
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	54
Tabel 3.8 Interpretasi Koefisiensi Korelasi	54
Tabel 4.1 Hubungan Kompetensi Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y).....	66
Tabel 4.2 Hubungan Kerjasama Tim (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y).....	67
Tabel 4.3 Hubungan Disiplin Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y).....	68
Tabel 4.4 Hubungan Kompetensi Kerja, Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan	69
Tabel 4.5 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kompetensi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	70
Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	71
Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	71
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	72
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	74
Tabel 4.10 Hasil Uji t (Uji Parsial)	75
Tabel 4.11 Hasil Uji F (Simultan).....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	41
Gambar 3.1 Uji t Parsial	62
Gambar 3.2 Uji F Simultan	63
Gambar 4.1 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1	76
Gambar 4.2 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2	77
Gambar 4.3 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3.....	77
Gambar 4.4 Kurva Uji F simultan.....	79

DAFTAR DIAGRAM

Diagram 4.1 Diagram Usia Responden	65
Diagram 4.2 Diagram Pendidikan Responden	65

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) menurut penelitian yang di lakukan oleh Febrian *et al* (2022) adalah rancangan sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Manusia di dalam perusahaan menjadi roda penggerak untuk tercapainya tujuan dari perusahaan. Agar perusahaan dapat berjalan efektif dan efisien, maka perusahaan harus memperhatikan kinerja dari karyawannya. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan potensi kerja yang baik.

Pada dasarnya harapan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah untuk menghasilkan karyawan yang unggul dan mampu bersaing untuk membantu memperlancar jalannya tujuan dari perusahaan. Kinerja yang unggul dari setiap karyawan pastinya menjadi dambaan bagi setiap perusahaan. Maka dari itu, setiap karyawan akan di tuntutan untuk memiliki dan menyelesaikan tanggung jawab yang telah di tetapkan oleh perusahaan.

Salah satunya di PT. Selalu Cinta Indonesia yang terletak di Jalan Lingkar Salatiga, Jawa Tengah. Perusahaan tersebut merupakan industri yang bergerak di bidang pembuatan sepatu berkelas. Oleh karena itu, karyawan di tuntutan bekerja secara aktif dan kreatif serta bertanggung jawab

atas pekerjaannya untuk menghasilkan produk yang berkualitas sesuai ketentuan perusahaan.

Kinerja menurut penelitian oleh Darmawan *et al* (2021) adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas. Hasil kinerja di nilai dari kualitas dan kuantitas serta ketepatan waktu yang dapat di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Jika kinerja karyawan buruk, output yang di hasilkan pun tidak memuaskan. Dengan tidak tercapainya kualitas, kuantitas serta ketepatan waktu pengerjaan, hal ini akan berpengaruh terhadap citra perusahaan.

Saat ini PT Selalu Cinta Indonesia masih memiliki karyawan yang tingkat kualifikasi dan profesionalitasnya masih di bawah standar ketentuan perusahaan. PT Selalu Cinta Indonesia memiliki standar barang yang baik ketika kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu berjalan sesuai ketentuan yang di tetapkan. Namun, masih banyak di temukan karyawan yang acuh terhadap kualitas dan kuantitas yang barang yang di hasilkan. Jahitan yang sering loncat, target yang tidak terpenuhi, proses pengerjaan tidak tepat waktu, banyaknya barang C grade yang di hasilkan menjadi alasan penulis melakukan penelitian ini.

Di PT Selalu Cinta Indonesia kualitas dapat di nilai baik ketika produk yang di hasilkan sesuai dengan standar yang di tentukan perusahaan. Kuantitas dapat di katakan baik ketika karyawan mampu menghasilkan jumlah produk sesuai dengan target yang sudah di tetapkan. Ketepatan

waktu dapat di katakan baik ketika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai *cycle time* yang sudah di tetapkan. Ke efektifan di katakan baik ketika karyawan mampu membuat produk dengan kualitas *A grade*. Karyawan di katakan mandiri ketika dapat bekerja menyelesaikan tanggung jawabnya tanpa bergantung pada orang lain.

Pada observasi awal, di PT Selalu Cinta Indonesia masih banyak di temukan karyawan dengan kinerja yang buruk bertolak belakang dengan standar baik menurut PT Selalu Cinta Indonesia. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan kompetensi kerja, kerjasama tim dan disiplin kerja yang di miliki karyawannya.

Di PT Selalu Cinta Indonesia bagian sewing XM2 merupakan departemen yang bergerak di bidang pembuatan sandal. Berbeda dengan IM2 yang bergerak di bidang pembuatan sepatu, XM2 yang bergerak di bidang sandal yang hanya beroperasi 1-12 bulan. Hal ini di karenakan pembuatan sandal dengan *style* tertentu di lakukan sesuai dengan musim di negara yang memesan. Penelitian ini berfokus pada XM2 line 5 yang mendapat order dengan *style* baru, yaitu *style* Koko. Karena merupakan *style* baru, maka banyak terjadi kendala salah satunya target yang tidak memenuhi, di dukung oleh data berikut :

Tabel 1.1
Pencapaian Hasil Produksi Juni 2023-Mei 2024 PT Selalu Cinta Indonesia



Sumber. PT Selalu Cinta Indonesia 2023.

Berdasarkan tabel di atas dapat di lihat bahwa perolehan target bulanan naik turun bahkan belum memenuhi jumlah target bulanan yang di tentukan PT Selalu Cinta Indonesia yaitu 1760 barcode per bulan, dimana pada bulan Juni 2023 sampai bulan Mei 2024 rata rata perolehan target hanya mendapatkan 1709 barcode per bulan. Yang menyebabkan target tidak stabil bahkan tidak memenuhi standar target adalah tidak adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang di jalani.

Terjadinya naik turun target di sebabkan beberapa faktor, seperti pada bulan pertama pengerjaan terlihat rendahnya perolehan target di karenakan mesin yang belum stabil, material dengan kualitas yang buruk. Beberapa

faktor lain seperti minimnya pengetahuan akan standar pekerjaan juga mempengaruhi perolehan target yang tidak maksimal.

Faktor pertama yang berpengaruh pada kinerja di penelitian ini adalah kompetensi. Kompetensi menurut penelitian yang dilakukan oleh Hajiali *et al* (2021) adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan kegiatan melalui kinerja yang efektif dan efisien guna menggapai keinginan perusahaan. Kompetensi dikatakan baik ketika karyawan memiliki skill yang mumpuni dan memiliki pengetahuan akan standar yang ditetapkan PT Selalu Cinta Indonesia.

Di PT Selalu Cinta Indonesia, karyawan yang memiliki pengetahuan dan keahlian yang unggul menjadi standar yang harus dimiliki setiap karyawannya agar menghasilkan produk yang berkualitas. Namun, banyak karyawan yang tidak berpengetahuan terhadap standar yang ditetapkan, seperti banyak di temukannya margin yang tidak sesuai PFC (*process flow control*) perusahaan, jarum yang tidak sesuai sehingga berpengaruh pada kualitas jahitan. PFC (*process flow control*) merupakan acuan standar yang digunakan PT Selalu Cinta Indonesia yang berisi tata cara pengerjaan produk dan tata cara penggunaan mesin. Kompetensi yang baik akan menghasilkan output yang baik bagi perusahaan. Penelitian terdahulu oleh Ratu & Koleangan (2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian

terdahulu oleh Naratikasari (2024) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kerjasama tim. Kerjasama tim menurut penelitian Agung *et al* (2022) adalah kelompok yang relatif kecil yang bekerja pada pekerjaan yang jelas, tugas yang menantang yang paling efisien di selesaikan oleh kelompok dengan bekerja secara bersama sama untuk memenuhi tujuan tim. PT Selalu Cinta Indonesia merupakan industri yang bergerak di bidang pembuatan sepatu. Untuk menciptakan kualitas dan kuantitas sepatu sesuai ketentuan perusahaan, maka di butuhkan kinerja karyawan yang unggul. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang unggul, perusahaan harus memperhatikan salah satu faktor penunjang kinerja karyawan yaitu kerjasama tim.

Kerjasama tim memiliki andil pada kinerja karyawan dalam mencapai goal nya. Kerjasama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Di PT Selalu Cinta Indonesia masih banyak di temukan karyawan yang bekerja secara individu, yang ketika pekerjaannya sudah selesai, karyawan tersebut tidak memiliki inisiatif untuk membantu rekannya dengan proses yang sama yang mengalami penumpukan barang. Selain itu, banyak juga karyawan yang tidak mengerahkan kemampuannya secara maksimal yang menyebabkan karyawan lain ikut ter *doktrin* untuk bekerja sesuka hatinya. Kerja sama tim merupakan salah satu kunci dari keberhasilan kinerja suatu organisasi. Saat

karyawan melakukan tugas secara bersama sama dengan anggota timnya, tugas akan lebih cepat selesai dan terasa lebih ringan sehingga target lebih mudah di capai dan membuat pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Penelitian terdahulu oleh Ibrahim *et al* (2021) menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian terdahulu oleh Audiana *et al* (2024) menyatakan bahwa kerjasama tim secara parsial berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor ketiga yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut penelitian oleh Rayyan *et al* (2021) disiplin merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya. Dalam hal ini berarti karyawan di tuntutan bertanggung jawab atas apa yang di lakukan.

Disiplin kerja menjadi faktor yang menjadi bahasan menarik untuk di teliti. Disiplin kerja menjadi dasar penilaian karyawan tersebut di katakan baik dan bertanggung jawab. Semakin baik dan bertanggung jawab karyawan, maka kinerja yang di capai juga semakin tinggi. Disiplin kerja yang baik akan meminimalisir kesalahan dan kelalaian sehingga akan memperoleh hasil yang lebih baik bagi organisasi.

Di PT Selalu Cinta Indonesia masih banyak di temukan karyawan yang cuti / tidak hadir secara bersama sama. Ketika banyak yang tidak hadir, karyawan akan di *rolling* untuk mengisi proses yang memungkinkan terjadi penumpukan barang paling banyak. Karena proses *rolling* tersebut, banyak karyawan pengganti yang tidak mengetahui prosedur pengerjaan dari proses karyawan yang tidak hadir tersebut. Hal ini mengganggu proses produksi yang berakibat pada penurunan kualitas dan kuantitas barang yang di hasilkan. Dari pihak perusahaan juga masih belum menemukan solusi untuk mengatur banyaknya jumlah karyawan yang cuti dalam satu hari di karenakan bertentangan dengan hak cuti yang di miliki karyawan. Untuk mengetahui seberapa sering karyawan tidak hadir dalam pekerjaan, maka penulis mencantumkan data absensi periode bulan Juni 2023 sampai Mei 2024 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan PT Selalu Cinta Indonesia Periode Juni 2023-Mei 2024

Ket.	Jun '23	Jul '23	Aug '23	Sep '23	Okt '23	Nov '23	Des '23	Jan '24	Feb '24	Mar '24	April '24	Mei '24
Sakit	2	4	4	0	1	2	2	3	1	0	1	4
Ijin	4	4	2	5	2	3	2	2	3	2	1	3
Alpa	1	2	0	0	1	0	0	1	0	1	1	3
Cuti	8	10	8	14	11	12	14	10	15	11	13	11

Sumber. PT Selalu Cinta Indonesia 2023.

Dari tabel di atas dapat di lihat tingkat absensi dari karyawan sangatlah banyak yang hal itu sangat berpengaruh pada proses produksi. Penelitian terdahulu oleh Agustina Dewi *et al* (2020) menyatakan bahwa

disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu oleh Abdul & Saleh (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian terdahulu oleh Muna & Isnowati (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian masalah di atas, penulis mengangkat permasalahan tersebut untuk di teliti lebih lanjut. Oleh karena itu, peneliti tertarik mengadakan penelitian tentang **“PENGARUH KOMPETENSI KERJA, KERJASAMA TIM DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SELALU CINTA INDONESIA BAGIAN SEWING XM2 LINE 5”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, dapat di rumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Selalu Cinta Indonesia?
2. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Selalu Cinta Indonesia?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Selalu Cinta Indonesia?

4. Apakah kompetensi kerja, kerjasama tim dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Selalu Cinta Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari di lakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Selalu Cinta Indonesia.
2. Untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Selalu Cinta Indonesia.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Selalu Cinta Indonesia.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja, kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Selalu Cinta Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak.

Adapun manfaat yang di maksud adalah:

1. Bagi penulis

Menambah pengalaman serta wawasan dan ilmu tentang pentingnya kompetensi kerja, kerjasama tim dan disiplin kerja bagi kinerja karyawan.

2. Bagi organisasi

Sebagai bahan evaluasi dan pengembangan program program peningkatan kualitas kinerja karyawan khususnya dalam aspek kompetensi kerja, kerjasama tim dan disiplin kerja.

3. Bagi pihak lain

Menambah pengetahuan dan ilmu baru bagi pembaca khususnya terhadap pentingnya kompetensi kerja, kerjasama tim dan disiplin kerja bagi kinerja karyawan.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah uraian tentang variabel oleh peneliti agar lebih mudah memahami variabel. Untuk menghindari kesalahan dalam mengartikan istilah yang di gunakan dalam penelitian ini, penulis akan menjelaskan beberapa definisi operasional variabel yang digunakan menurut ahli yang merujuk pada permasalahan di tempat peneltian sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan

Kinerja menurut penelitian Darmawan *et al* (2021) adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas.

2. Kompetensi Kerja

Kompetensi menurut penelitian Hajiali *et al* (2021) adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan kegiatan melalui kinerja yang efektif dan efisien guna menggapai keinginan perusahaan.

3. Kerjasama Tim

Kerjasama tim menurut penelitian Agung *et al* (2022) adalah kelompok yang relatif kecil yang bekerja pada pekerjaan yang jelas, tugas yang menantang yang paling efisien di selesaikan oleh kelompok dengan bekerja secara bersama sama untuk memenuhi tujuan tim.

4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut penelitian Rayyan *et al* (2021) merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran mengenai penelitian ini, maka peneliti memberikan gambaran pembahasan yang meliputi:

1. BAB I PENDAHULUAN

Di bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, manfaat, defnisi operasional yang di gunakan serta sistematika penulisan.

2. BAB II KAJIAN PUSTAKA

Di bab ini penulis menguraikan tentang landasan teori menurut ahli maupun teori yang mendukung dan menguatkan penelitian, selain itu ada penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang di

lakukan, kerangka pikir dan hipotesis penelitian yang di gunakan sebagai acuan bagi penelitian yang sesuai dengan kondisi permasalahan di lokasi penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Di bab ini penulis menguraikan tentang gambaran jenis penelitian yang di lakukan mengenai tempat penelitian, variabel dan indikator, populasi dan sampel, teknik pengambilan dan pengumpulan data dan teknik analisis data.

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Di bab ini penulis menguraikan tentang gambaran umum penelitian, karakteristik responden, pengujian dan hasil analisis data serta pembahasan analisis data.

5. BAB V PENUTUP

Di bab ini penulis menguraikan tentang kesimpulan tentang hasil dari penelitian dan saran yang di gunakan untuk pengembangan di penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja menurut penelitian Darmawan *et al* (2021) adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas. Menurut penelitian yang di lakukan oleh Rofiq Noorman Haryadi *et al* (2022) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan yang baik ketika karyawan tersebut memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Namun, ketrampilan dan kemampuan tersebut tidak cukup efektif jika tidak di dasari oleh pemahaman tentang apa yang di kerjakan dan bagaimana prosedur mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tunjukkan setiap karyawan sebagai hasil prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dan ketentuan dari perusahaan.

Menurut penelitian yang di lakukan oleh Lestira *et al* (2021) mendefinisikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Setiap perusahaan tentunya ingin memiliki karyawan yang unggul untuk mencapai tujuan dari perusahaan

tersebut. Karyawan yang unggul akan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi sehingga menghasilkan produk yang berkualitas dan pencapaian kuantitas serta ketepatan waktu sesuai yang telah ditetapkan perusahaan.

Dari beberapa definisi kinerja karyawan menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian dan hasil akhir dari karyawan dalam mencapai tugas dan tanggung jawab yang diemban untuk menciptakan kualitas dan kuantitas sebuah pekerjaan sesuai ketentuan perusahaan.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut penelitian Darmawan *et al* (2021) adalah:

- a. Kualitas kerja, kualitas kerja di nilai dari kualitas produk yang dihasilkan serta kesempurnaan menyelesaikan tugas terhadap kemampuan dan ketrampilan karyawan.
- b. Kuantitas kerja, kuantitas merupakan jumlah barang yang mampu dihasilkan karyawan sesuai ketentuan perusahaan. Kuantitas dapat diukur melalui persepsi karyawan terhadap jumlah aktifitas yang ditugaskan serta hasilnya.
- c. Ketepatan waktu, ketepatan waktu merupakan *cycle time* yang ditetapkan perusahaan untuk membuat sebuah produk dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas

lain penunjang pemenuhan kuantitas. Ketepatan waktu di ukur dari persepsi karyawan terhadap aktifitas yang di selesaikan dari awal barang input sampai menjadi barang output

- d. Efektivitas, efektivitas kerja di nilai dari cara karyawan dalam memanfaatkan waktu, tenaga, uang, teknologi, bahan baku dalam menjalankan pekerjaan.
- e. Kemandirian, di ukur ketika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya tanpa bergantung pada orang lain dan sesuai tanggung jawabnya masing masing.

3. Faktor faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja berhubungan erat terhadap kinerja pegawai. Ketika seorang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi serta partisipasi kerja yang tinggi, yang pada ujungnya akan berpengaruh pada kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja bersinambung pada keterikatan karyawan pada organisasi. Jika kepuasan tidak terjaga, akan berdampak pada tingginya keluar masuk karyawan (*turn over*), rendahnya produktivitas karyawan, tingginya tingkat absensi karyawan dan rendahnya komitmen pada organisasi. Untuk menciptakan kepuasan kerja, maka harus di bentuk kinerja yang unggul.

Menurut penelitian Dabo (2024) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada beberapa, yaitu:

- a. Keahlian dan kemampuan. Karyawan yang memiliki keahlian dan kemampuan yang baik, maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi, begitu sebaliknya. Jika keahlian dan kemampuan karyawan menurun, kinerja karyawan juga akan rendah. Dengan ini, keahlian dan kemampuan mempengaruhi kinerja seseorang.
- b. Pengetahuan. Mengetahui tentang prosedur pengerjaan suatu pekerjaan akan memudahkan seseorang melakukan tugasnya. Setiap karyawan memiliki pengetahuan yang berbeda beda, sehingga akan menghasilkan kinerja yang berbeda dalam menyelesaikan tugasnya. Jadi dapat di katakana bahwa pengetahuan mempengaruhi kinerja seseorang.
- c. Rancangan kerja. Rancangan kerja di ciptakan untuk mempermudah karyawan menyelesaikan tugasnya. Dengan ini, rancangan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawannya.
- d. Kepribadian. Kepribadian adalah sifat dan sikap yang di miliki setiap individu. Kepribadian seseorang akan mempengaruhi hasil dari pada tugas yang di bebaskan. Oleh karena itu, kepribadian dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- e. Motivasi kerja. Motivasi merupakan sebuah alat pemacu semangat bagi seseorang. Semakin seseorang termotivasi, maka kinerjanya juga akan semakin meningkat.

- f. Kepemimpinan. Kepemimpinan adalah perilaku pemimpin dalam mengatur, memimpin, dan mengelola bawahannya untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Pemimpin yang baik, mendidik dan mengayomi akan membuat karyawan patuh akan perintahnya. Hal ini akan membuat kinerja karyawan meningkat.
- g. Gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan seorang pemimpin untuk memberikan pengaruh terhadap karyawan sesuai kondisi organisasi, seperti otoriter atau demokratis.
- h. Budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan kebiasaan dan norma yang berlaku dalam sebuah organisasi. Kebiasaan dan norma berisi hal yang berlaku dan harus dipatuhi setiap anggotanya.
- i. Kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan senang ketika seseorang berhasil menyelesaikan pekerjaannya.
- j. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi tempat bekerja. Ketika lokasi kerja nyaman dan kondusif, karyawan akan bekerja dengan nyaman dan perasaan bahagia, sehingga akan meningkatkan hasil kerja seseorang.
- k. Disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan bentuk karyawan melakukan pekerjaannya secara sungguh sungguh, seperti menjaga absensi serta berangkat dan pulang kerja tepat waktu.

4. Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut buku Kinerja Karyawan oleh Budiyanto Eko & Mochklas Mochamad (2020) tujuan kinerja (*performance goals*) adalah, keluaran (*output*) terbesar individu atau organisasi yang dihasilkan dari kinerja, yang dapat di ukur serta dapat menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Berdasarkan pemaparan tujuan kinerja diatas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa, yang dimaksud dengan tujuan kinerja adalah harapan yang berupa hasil kesesuaian antara upaya pencapaian individual dengan tujuan organisasi dalam hal ini tujuan organisasi aparat pemerintah.

5. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja di gunakan sebagai media ukur kemampuan seseorang terhadap suatu pekerjaan. Dengan penilaian kerja, upaya memperbaiki kinerja menjadi lebih terarah dan sistematis.

Menurut penelitian yang di lakukan oleh Santi & Isyanto (2023) mengatakan bahwa penilaian kinerja karyawan merupakan penilaian yang sangat sistematis terhadap penampilan kinerja karyawan itu sendiri dan terhadap paraf potensi kinerja karyawan dalam upaya mengembangkan diri. Manfaat penilaian kinerja bagi perusahaan adalah sebagai alat dalam pengambilan keputusan oleh pemimpin bermanfaat

bagi karyawan untuk mengetahui kekurangan, potensi, tujuan, rencana dan pengembangan karier karyawan.

Menurut buku Kinerja Karyawan oleh Budiyanto Eko & Mochklas Mochamad (2020) terdapat 7 indikator kinerja yang harus di perhatikan yaitu:

- a. Tujuan mengenai suatu keadaan yang dingin di gapai di masa depan.
- b. Standar untuk mengetahui kapan target itu tercapai.
- c. Umpan balik untuk evaluasi guna perbaikan kinerja.
- d. Alat dan sarana guna menyelesaikan tugas yang spesifik sesuai kegunaan alat agar tugas dapat di selesaikan sebagaimana mestinya.
- e. Kompetensi dan kemampuan untuk menyelesaikan sebuah tugas
- f. Motif sebagai alat pemacu semangat karyawan seperti pemberian uang intensif dan motivasi.
- g. Memberikan kesempatan dan peluang berprestasi.

6. Pengukuran Kinerja

Menurut buku Kinerja Karyawan oleh Budiyanto Eko & Mochklas Mochamad (2020) pengukuran kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi melalui hasil hasil yang disampaikan berupa produk, jasa atau suatu proses.

Pengukuran diperlukan untuk menunjukkan tingkat berhasil atau gagalnya organisasi dalam mencapai visi misi organisasi tersebut. Selain

itu, pengukuran dapat di gunakan untuk mengoreksi pola dan tingkah laku karyawan dalam bertugas.

B. Kompetensi Kerja

1. Pengertian Kompetensi kerja

Kompetensi adalah salah satu aspek penting yang harus di miliki karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompetensi yang baik akan menghasikan karyawan yang berkualitas. Menurut penelitian yang di lakukan oleh Hajjali *et al* (2021) kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan kegiatan melalui kinerja yang efektif dan efisien guna menggapai keinginan perusahaan.

Menurut penelitian yang di lakukan oleh Kristin Lumanauw (2022) kompetensi adalah faktor mendasar yang dimiliki seorang yang punya kemampuan lebih yang membuat dirinya berbeda dengan orang lain yang punya kemampuan rata rata. Pengertian kompetensi menurut penelitian oleh Hartati *et al* (2020) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar inndividu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan.

Dari pengertian kompetensi di atas dapat di simpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan yang ada dalam diri karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih efektif dan efisien.

2. Indikator kompetensi kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hajiali *et al* (2021) indikator kompetensi ada 3, yaitu:

- a. Pengetahuan, yaitu memiliki pengetahuan tentang tata cara pengerjaan suatu tugas dan mau belajar meningkatkan pengetahuan.
- b. Keahlian, yaitu memiliki kemampuan pada suatu bidang pekerjaan dan bisa mengidentifikasi masalah
- c. Sikap, yaitu memiliki inisiatif dalam diri untuk membantu rekan kerja dan memiliki kesantunan serta keramahan dalam bekerja.

3. Faktor faktor yang mempengaruhi kompetensi

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Syahputra & Tanjung (2020) ada 4 faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja, yaitu pengendalian diri (*self Control*), kepercayaan diri (*self Confidence*), fleksibilitas (*Flexibility*) dan membangun hubungan (*Relationship Building*).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ridianto (2023) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi, yakni:

- a. Keyakinan dan nilai nilai, keyakinan terhadap dirinya maupun orang lain. Dengan percaya dan yakin terhadap diri sendiri dan orang lain merupakan ciri bahwa kita berfikir untuk masa kedepan.

- b. Keterampilan, pengembangan keterampilan seperti berbicara di depan umum dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual
- c. Pengalaman, keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya.
- d. Karakteristik kepribadian, kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manager dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.
- e. Motivasi, dengan memberi dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat memberi pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.
- f. Kemampuan intelektual, kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.
- g. Budaya organisasi, budaya organisasi mempengaruhi sumber daya manusia melalui: rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan.

4. Kategori kompetensi

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ridianto (2023) menyatakan ada lima kategori kompetensi yaitu:

- a. *Task achievement* yakni kategori kompetensi dengan kinerja yang baik. Hal ini ditunjukkan oleh orientasi pada hasil, mengelola kinerja, mempengaruhi, inisiatif, inovasi keahlian teknis.
- b. *Relationship*, berhubungan dengan komunikasi, bekerjasama dengan orang lain dengan baik dan memuaskan kebutuhannya. *Relationship* meliputi kerjasama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, penyelesaian konflik.
- c. *Personal attribute*, merupakan personal seseorang dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. *Personal attribute* meliputi integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.
- d. *Managerial*, berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang lain. *Managerial* berupa memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.
- e. *Leadership*, merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai tujuan dan visi misi organisasi. *Leadership* meliputi kepemimpinan visioner, berpikir strategis, membangun komitmen organisasional.

5. Tipe kompetensi

Menurut penelitian yang di lakukan oleh Ridianto (2023) kompetensi ada dua tipe, yaitu *theresholed competence*, yaitu kompetensi dasar yang harus di miliki seseorang, misalnya kemampuan pengetahuan atau keahlian dasar seperti membaca. Contoh karyawan mampu dan bisa memahami standar kerja dan penggunaan mesin seperti penggunaan jarum dan benang sesuai ketentuan mesin yang di gunakan. *Differentiating competence*, yaitu kompetensi yang membedakan seseorang yang berkinerja tinggi dan seseorang dengan kinerja rendah.

6. Dimensi kompetensi

Menurut penelitian oleh Kadek *et al* (2019) ada lima dimensi kompetensi yang harus di miliki individu, yaitu:

- a. *Task skills*, yaitu ketrampilan melaksanakan tugas tugas sesuai standar tempat kerja
- b. *Task management skills*, yaitu ketrampilan mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan.
- c. *Contingency management skill*, yaitu ketrampilan mengambil Tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan.
- d. *Job role environment skill*, yaitu ketrampilan untuk bekerjasama dan memelihara kenyamanan lingkungan kerja.

e. *Transfer skill*, kertampilan beradaptasi dengan lingkungan baru.

7. Manfaat kompetensi kerja

Menurut penelitian oleh Susanti (2021) manfaat kompetensi adalah sebagai berikut:

- a. Memperjelas standar kerja dan arahan yang ingin di capai, yaitu karyawan karyawan mampu menerapkan standar kerja untuk tujuan yang di capai.
- b. Alat seleksi, yaitu sebagai alat perusahaan untuk pemisah antara karyawan yang memiliki keahlian terbatas dan karyawan yang memiliki keahlian lebih.
- c. Memaksimalkan produktivitas, dengan karyawan yang berkompeten, di harapkan dapat memaksimalkan produktivitas kerja.
- d. Desas pengembangan sistem remunerasi, memberikan imbalan kepada karyawan yang memiliki *skill* lebih guna memotivasi karyawan lain agar mau meningkatkan kompetensinya.
- e. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan, karyawan yang memiliki kompetensi lebih akan lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan.
- f. Menyelesaikan perilaku kerja dengan nilai nilai organisasi, kompetensi yang unggul akan mengikuti nilai nilai dari organisasi tersebut.

C. Kerjasama Tim

1. Pengertian Kerjasama tim

Kerjasama tim menjadi faktor penting dalam perusahaan mencapai tujuannya. Kesenjangan akan terjadi ketika tidak ada kerjasama antara karyawan satu dan lainnya. Di dalam perusahaan kita memiliki tujuan yang sama, oleh sebab itu di perlukan kerja sama tim untuk mencapai tujuan tersebut.

Kerjasama tim menurut penelitian oleh Agung *et al* (2022) adalah kelompok yang relatif kecil yang bekerja pada pekerjaan yang jelas, tugas yang menantang yang paling efisien di selesaikan oleh kelompok dengan bekerja secara bersama sama untuk memenuhi tujuan tim. Menurut penelitian yang di lakukan oleh Najati & Susanto (2022) mendefinisikan kerjasama tim adalah kemampuan anggota tim untuk bekerjasama, berkomunikasi secara efektif, mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan satu sama lain dan menginspirasi kepercayaan untuk menghasilkan tindakan kolektif yang terkoordinasi.

Dari beberapa definisi kerjasam tim di atas dapat di simpulkan bahwa kerjasama tim merupakan sekumpulan orang yang di beri tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sistem kerja tim yang di dukung oleh pimpinan untuk mencapai sebuah target yang mengarah pada pekerjaan yang efektif dan efisien.

2. Indikator Kerjasama tim

Menurut penelitian yang di lakukan oleh Agung *et al* (2022) indikator kerjasama tim ada tiga, yaitu :

- a. Tanggung jawab secara bersama sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
- b. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama.
- c. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing masing anggota tim secara maksimal, Kerjasama akan lebih kuat dan berkualitas.

3. Karakteristik Kerjasama tim

Menurut penelitian yang di lakukan oleh Nianggolan *et al* (2020) karakteristik kerjasama tim yang baik yaitu :

- a. Sasaran yang jelas yakni tim yang berkinerja baik mempunyai pemahaman yang jelas tentang sasaran yang akan di capai.
- b. Ketrampilan relevan, yakni tim yang efektif terdiri dari individu individu yang kompeten memiliki ketrampilan teknis dan ketrampilan antar pribadi yang perlu untuk mencapai sasaran yang di hendaki sekaligus bekerjasama secara baik dengan orang lain.
- c. Komitmen bersama, yakni bercirikan dedikasi pada tujuan tim dan kemauan untuk menghabiskan sejumlah besar tenaga untuk

mencapainya. Anggota dari tim yang efektif menunjukkan kesetiaan yang kuat dan dedikasi pada tim dan bersedia untuk melakukan apa pun yang di perlukan untuk membantu agar timnya berhasil.

- d. Komunikasi yang baik, yakni tidak membingungkan, tim tim yang efektif mempunyai komunikasi yang baik. Anggota anggota menyampaikan pesan pesan baik secara verbal maupun non verbal, satu sama lain suatu bentuk yang mudah di mengerti.
- e. Ketrampilan negosiasi yakni tim yang efektif secara terus menerus membuat penilaian seperti siapa melakukan apa. Fleksibilitas ini mengharuskan anggota tim memiliki ketrampilan negosiasi.
- f. Kepemimpinan yang memadai, yakni pemimpin yang efektif dapat memotivasi tim mengikuti mereka menempuh situasi sulit. Mereka juga meningkatkan rasa percaya diri anggota tim dan menolong anggota tim untuk menyadari potensi mereka. Pemimpin tim efektif bertindak sebagai pelatih dan fasilitator.
- g. Dukungan internal dan eksternal, secara internal, tim harus di beri infrastruktur yang sehat. Secara eksternal, manajemen harus memberi tim itu sumber daya yang di butuhkan untuk merampungkan tugas.

4. Unsur unsur Kerjasama tim

Menurut penelitian yang di lakukan oleh Nianggolan *et al* (2020) unsur unsur kerjasama tim yang efektif adalah:

- a. Lingkungan yang suportif adalah kerja tim paling besar kemungkinannya berkembang apabila pimpinan menciptakan lingkungan yang suportif baginya
- b. Kejelasan peran adalah kelompok yang hanya dapat bekerja sama sebagai suatu tim apabila semua anggotanya mengetahui peran sesama anggota yang lain dengan siapa mereka akan berinteraksi. Seluruh anggota juga harus cukup untuk melaksanakan pekerjaan mereka dan mau bekerjasama.
- c. Tujuan tinggi merupakan tanggung jawab utama para manajer adalah menjaga anggota tim agar tetap mengutamakan orientasi pada tugas mereka secara menyeluruh. Akan tetapi, ada kalanya kebijaksanaan organisasi, keperluan pencatatan, dan sistem imbalan memilih upaya individu dan tidak mendorong kerja tim.
- d. Kepemimpinan yang sesuai adalah sebagian tim tugas menunjukkan kurva prestasi serupa dengan daur hidup produk awal tentative, tahap pertengahan yang produktif dan berangsur angsur menurun setelah beberapa tahun.
- e. Kemungkinan masalah tim, artinya karena rumit dan dinamik, kerja tim harus peka terhadap semua aspek lingkungan organisasi.

Sebagai contoh, terlalu banyak perubahan dan perpindahan anggota mengganggu hubungan kelompok dan menghambat pertumbuhan kerja tim.

5. Dimensi Kerjasama tim

Dimensi kerjasama tim menurut Arifin (2020) sebagai berikut:

- a. Kontribusi, yaitu memiliki andil pada pekerjaan tim.
- b. Interaksi, yaitu adanya interaksi dengan rekan satu tim.
- c. Konsisten, yaitu menjaga tim tetap pada jalurnya.
- d. Kualitas, yaitu orientasi output sesuai kualitas yang di harapkan.
- e. Relevan, yaitu memiliki pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang relevan.

6. Ciri ciri Kerjasama tim

Ciri ciri tim yang efektif menurut Lasmi & Bayhaqi (2022) adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan yang sama, pastikan bahwa tim memiliki tujuan dan semua anggota tim tahu benar tujuan yang hendak di capai bersama.
- b. Antusiasme yang tinggi, antusiasme bisa di bangkitkan jika kondisi kerja menyenangkan. Anggota tim tidak merasa takut berperdapat dan mereka juga di beri kesempatan menunjukkan keahlian mereka menjadi diri sendiri, sehingga kontribusi mereka bisa lebih optimal.
- c. Peran dan tanggung jawab, setiap anggota harus mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas. Tujuannya agar mereka tahu

kontribusi apa yang mereka berikan untuk menunjang tercapainya tujuan yang telah di tentukan sebelumnya.

- d. Komunikasi yang efektif, harus ada komunikasi efektif antar anggota dalam proses meraih tujuan
- e. Resolusi konflik, dalam mencapai tujuan pasti ada konflik yang datang. Konflik yang datang jangan di diamkan tapi perlu segera di selesaikan.
- f. Shared power, anggota tim perlu di berikan kesempatan menjadi “pemimpin” untuk menunjukkan “kekuasannya” di bidang yang jadi keahliannya. Hal ini membuat mereka merasa tanggung jawab untuk kesuksesan tujuan bersama.

D. Disiplin Kerja.

1. Pengertian disiplin kerja

Sebuah organisasi dapat maju dan berjalan ketika memiliki anggota tim yang disiplin dan taat terhadap aturan di organisasi tersebut. Menurut penelitian oleh Rayyan *et al* (2021) disiplin merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya.

Menurut penelitian oleh Arifin & Sasana (2021) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kemauan seseorang untuk menaati norma

norma yang berlaku di sekitarnya. Penelitian oleh Jufrizen (2021) menyatakan bahwa disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan tersebut. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil optimal.

Dari pengertian disiplin kerja di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap patuh dan taat terhadap peraturan perusahaan sebagai cara menaikkan produktivitas kerja yang apabila dilanggar akan mendapat sanksi.

2. Indikator disiplin kerja.

Menurut penelitian oleh Rayyan *et al* (2021) indikator disiplin ada 5 yaitu:

- a. Frekuensi kehadiran, sebagai tolok ukur untuk mengetahui sejauh mana kedisiplinan anggota Lembaga. Semakin tinggi tingkat kehadiran pegawai, berarti ia telah memiliki disiplin yang tinggi.
- b. Tingkat kewaspadaan, setiap pegawai harus melakukan tugas dan tanggung jawab dengan penuh perhitungan sebagai wujud tingkat kewaspadaan.
- c. Ketaatan pada standar kerja, setiap aturan kerja yang telah dibuat oleh perusahaan harus dipatuhi oleh pegawai.

- d. Ketaatan pada peraturan kerja, hal ini di maksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja maka seluruh karyawan harus taat terhadap peraturan yang telah di buat.
- e. Etika kerja, setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar memiliki suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

3. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut penelitian yang di lakukan oleh Jufrizen (2021) faktor faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah faktor kepemimpinan, faktor sistem penghargaan, faktor kemampuan, faktor balas jasa, faktor keadilan, faktor pengawasan melekat, faktor sanksi hukuman, faktor ketegasan, faktor hubungan kemanusiaan.

Suwarto (2020) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- a. Tujuan dan kemampuan, pekerjaan yang di bebaskan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar dia bekerja sungguh sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- b. Kepemimpinan, pemimpin di jadikan teladan dan panutan bagi karyawan. Pemimpin yang disiplin akan mempengaruhi karyawan untuk disiplin dan patuh terhadap aturan juga.

- c. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan), balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan terhadap pekerjaan baik, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
 - d. Keadilan, keadilan harus di terapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar disiplin karyawan perusahaan menjadi baik pula.
 - e. Waskat (pengawasan melekat), waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan akan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.
 - f. Ketegasan, pemimpin harus berani dan tegas menghukum karyawan yang tidak disiplin sesuai sanksi hukuman yang sudah di tetapkan guna mewujudkan kedisiplinan yang baik pada organisasi tersebut.
 - g. Sanksi, dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan. Sikap dan perilaku tidak disiplin karyawan akan semakin berkurang.
4. Aspek aspek disiplin kerja.

Aspek disiplin kerja adalah upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan menghasilkan hasil kerja yang baik. Pranitasari & Khotimah (2021) menyatakan aspek disiplin kerja ada tiga, yaitu sikap mental (*mental attitude*), pemahaman yang baik mengenai sistem peraturan perilaku, norma, kriteria dan

standar yang demikian rupa, sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk menaati segala hal secara cermat dan tertib.

5. Bentuk bentuk disiplin kerja

Pranitasari & Khotimah (2021) menyatakan terdapat 2 bentuk disiplin kerja, yaitu :

- a. *Self imposed discipline* (disiplin yang timbul dari diri). Disiplin yang timbul dari diri sendiri yaitu kepuasan kerja, yang artinya jika kepuasan kerja karyawan tinggi semakin tinggi pula disiplin karyawan tersebut, begitu sebaliknya. Jadi, siklus yang ada pada diri karyawan mengikuti tingkat kepuasan karyawan .
- b. *Command discipline* (disiplin berdasarkan perintah). Disiplin ini yang timbul karena adanya peraturan atau sanksi yang di berlakukan dalam organisasi. Tetapi disiplin tersebut ialah disiplin yang tidak ada niatan dari seorang karyawan, melainkan hanya paksaan dan hanya mengikuti peraturan yang ada, agar tidak di kenakan surat teguran dari pihak *Human Resources* (HR).

6. Tujuan disiplin kerja.

Maksud dan sasaran dari tercapainya disiplin kerja yaitu dengan tujuan:

- a. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
- b. Tujuan khusus disiplin kerja:
 - 1) Agar tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta melakukan perintah manajer.
 - 2) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik baiknya serta mampu memberikan servis maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai bidang pekerjaan yang di berikan.
 - 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan baik
 - 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai norma yang berlaku pada perusahaan
 - 5) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan dalam jangka panjang maupun pendek.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah penelitian atau karya ilmiah. Miamaina & Kuntadi (2023) menyatakan penelitian terdahulu bertujuan untuk memperkuat teori, fenomena serta membangun pemahaman yang mendalam tentang topik penelitian, mengidentifikasi celah penelitian yang belum terjamah dan memposisikan penelitian baru dalam konteks ilmu pengetahuan yang lebih luas.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Penelitian (Judul, Peneliti, Tahun)	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Integritas dan Kerjasama tim terhadap Kinerja Personel Polres Kota Kendari (supriadin <i>et al.</i> , 2023)	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Bebas: Disiplin Kerja, Kompetensi, Integritas, Kerjasama Tim • Variabel Terikat: Kinerja Personel 	Regresi Linier Berganda	Menyatakan bahwa disiplin kerja, kompetensi, integritas dan Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Polres Kota Kendari secara parsial maupun simultan.
Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan (Siregar <i>et al.</i> , 2020)	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Bebas: Kerjasama Tim, Kompetensi • Variabel Terikat: Kinerja Perawat 	Regresi Linier Berganda	Kerjasama tim dan kompetensi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan.
Pengaruh Kompetensi, Kerjasama tim, dan Disiplin kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel bebas: Kompetensi, Kerjasama 	Regresi Linier Berganda	Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Daerah DIY Kabupaten Bantul (narantikasari, 2024)	<ul style="list-style-type: none"> Tim, Disiplin kerja Variabel terikat: Kinerja Pegawai 		pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta kompetensi, kerjasama tim dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Daerah DIY Kabupaten Bantul.
Pengaruh Kompetensi dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Desa Karyamukti Kecamatan Lemahabang (Iis Listiani <i>et al.</i> , 2024)	<ul style="list-style-type: none"> Variabel Bebas: Kompetensi, Kerjasama Tim Variabel terikat: Kinerja Pegawai 	Metode analisis verifikatif	Terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial dari masing masing variabel antara Kompetensi dan Kerja sama Tim terhadap Kinerja Pegawai. Dan juga terdapat pengaruh positif yang signifikan secara simultan pada variabel Kompetensi dan Kerja sama Tim terhadap Kinerja Pegawai.
Pengaruh Kerjasama Tim, Kompensasi, dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sungai Mandau (Audianta <i>et al.</i> , 2024)	<ul style="list-style-type: none"> Variabel bebas: Kerjasama tim, Kompensasi, Lingkungan kerja Variabel terikat: Kinerja pegawai 	Regresi Berganda	Hasil penelitian kerjasama tim berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas sungai mandau, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas sungai mandau, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas sungai Mandau
Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan	<ul style="list-style-type: none"> Variabel bebas: Lingkungan kerja, Disiplin 	Lisrel for Windows	Lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan GTV

Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Gtv Hotel and Apartemen di Masa Pandemi Covid-19 (Rosmana Nanda, 2023)	kerja, Kerjasama tim <ul style="list-style-type: none"> • Variabel terikat: Kinerja Karyawan 		Hotel & apartemen. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) GTV Hotel & Apartemen. Kerjasama tim (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) GTV Hotel & Apartemen.
Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan (studi pada pt lkm demak sejahtera) (muna & isnowati, 2022)	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel bebas: Disiplin kerja, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir • Variabel terikat: Kinerja Karyawan 	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

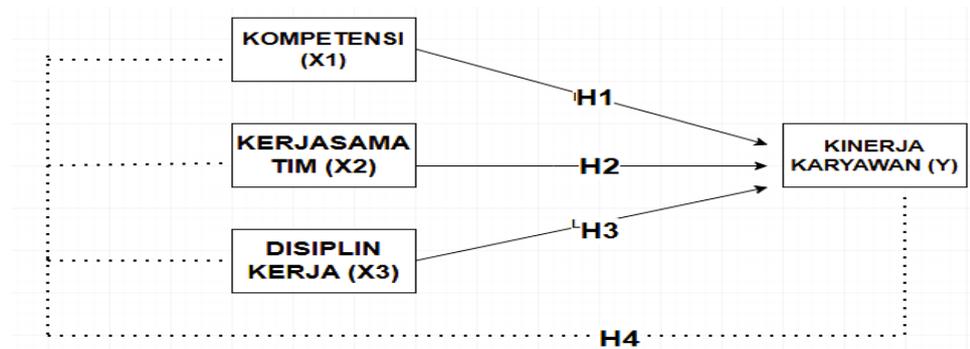
Sumber: Data di olah tahun 2024

Keunggulan dari *review* jurnal tersebut adalah sebagai referensi penulis untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja, kerjasama tim dan disiplin kerja di PT Selalu Cinta Indonesia dalam peningkatan kinerja karyawan yang berkualitas untuk mencapai tujuan.

F. Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pikir menurut Syahputri (2023) adalah dasar pemikiran yang memuat perpaduan antara teori dengan fakta, observasi dan kajian kepustakaan yang akan di jadikan dasar dalam penelitian. Kerangka pikir di

sajikan dengan bagan yang menunjukkan alur pikir peneliti dan keterkaitan antar variabel yang di teliti.



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

Secara parsial = \longrightarrow

Secara simultan = $\cdots\cdots\cdots$

G. Hipotesis

Penelitian oleh Ibrahim *et al* (2021) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang di berikan baru di dasarkan pada teori yang relevan, belum di dasarkan pada fakta fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data. Dari pengertian di atas dapat di tarik hipotesis sebagai berikut:

H01: Kompetensi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha1: Kompetensi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

- H02: Kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Ha2: Kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- H03: Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Ha3: Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- H04: Kompetensi kerja, kerjasama tim, disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Ha4: Kompetensi kerja, kerjasama tim, disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

1. Kuantitatif

Metode penelitian menurut Sugiyono (2021) adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Ini berarti kegiatan penelitian itu di dasarkan pada ciri keilmuan yaitu *rasional, empiris* dan *sistematis*. Di penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2021) diartikan sebagai metode penelitian yang di landaskan pada filsafat positivisme, di gunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau *statistic* dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan. Menurut Sugiyono (2021) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

Pendekatan kuantitatif ini di gunakan peneliti untuk mengukur pengaruh kompetensi kerja, kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Selalu Cinta Indonesia.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT Selalu Cinta Indonesia yang berada di Jalan Lingkar Salatiga, Jawa Tengah. Adapun alasan peneliti melakukan penelitian di lokasi tersebut adalah:

- a. Alasan subjektif. PT Selalu Cinta Indonesia merupakan tempat bekerja peneliti, sehingga untuk akses menjangkau responden dan akses data pendukung jadi lebih mudah.
- b. Alasan objektif. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja, kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Selalu Cinta Indonesia bagian sewing XM2 line 5.

3. Variabel dan Indikator Penelitian

Definisi variabel menurut Sugiyono (2021) adalah konstruk atau sifat yang akan dipelajari seperti penghasilan, golongan gaji, pendidikan, produktivitas kerja dan lain lain yang diambil dari suatu nilai yang berbeda untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Sesuai dengan judul penelitian yaitu “Pengaruh kompetensi kerja, kerjasama tim, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Selalu Cinta Indonesia bagian sewing XM2 line 5”. Ada 2 variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yakni variabel bebas dan variabel terikat yang dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel bebas (*independen*) menurut Sugiyono (2021) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan

atau timbulnya variabel terikat (*dependen*). Dalam penelitian ini variabel bebas yang di maksud adalah kompetensi kerja (X1), kerjasama tim (X2) dan disiplin kerja (X3).

- b. Variabel terikat (*dependen*) menurut Sugiyono (2021) yaitu variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Selajutnya indikator dari variabel tersebut yang di gunakan untuk mempermudah peneliti melakukan penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Likers
Kompetensi Kerja (X1)	a. Pengetahuan b. Keahlian c. Sikap <i>Sumber: (Hajiali et al., 2021)</i>	Likert dengan interval 1-5
Kerjasama Tim (X2)	a. Tanggung jawab secara bersama b. Saling berkontribusi c. Pengerahan kemampuan secara maksimal <i>Sumber: (Agung et al., 2022)</i>	Likert dengan interval 1-5
Disiplin Kerja (X3)	a. Frekuensi kehadiran b. Tingkat kewaspadaan c. Ketaatan pada standar kerja d. Ketaatan pada peraturan kerja	Likert dengan interval 1-5

	e. Etika kerja <i>Sumber: (Rayyan et al., 2021)</i>	
Kinerja Karyawan (Y)	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian <i>Sumber: (Darmawan et al., 2021)</i>	Likert dengan interval 1-5

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2021) diartikan sebagai metode penelitian yang di landaskan pada filsafat positivisme, di gunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau *statistic* dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan. Sedangkan penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2021) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, di gunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah dimana peneliti sebagai instrumen kunci. Teknik pengumpulan data di lakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan jenis penelitian *survey*. Menurut penelitian yang di lakukan oleh Maidiana (2021) penelitian *survey* adalah penelitian untuk menyeleksi suatu sampel dari

responden dan menggunakan kuesioner atau melakukan interview untuk mengumpulkan informasi terhadap variabel yang menjadi perhatian peneliti. Data yang di kumpulkan kemudian di gunakan untuk mendeskripsikan karakteristik dari populasi tertentu. Menurut Maidiana (2021) tujuan penelitian *survey* ada dua, yang pertama untuk memberikan gambaran atau penjelasan tentang sesuatu dan yang kedua bertujuan untuk melakukan analisis.

Di penelitian ini peneliti menggunakan metode *survey* dengan menggunakan penelitian kuantitatif jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan sampel jenuh. Analisis regresi sederhana bertujuan untuk menguji pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Teknik analisis ini di pilih peneliti guna mengetahui pengaruh kompetensi kerja, kerjasama tim, dan disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Sumber Data

Sugiyono (2021) mengelompokkan sumber data menjadi dua yang kemudian di gunakan dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Data primer, yaitu data yang bersumber langsung dari sumber data tanpa perantara seperti hasil wawancara dan kuesioner
- b. Data sekunder, yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, seperti dari buku, jurnal skripsi atau catatan laporan perusahaan tempat penelitian.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.

1. Populasi

Populasi penelitian menurut Sugiyono (2021) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi di penelitian ini adalah karyawan PT Selalu Cinta Indonesia line 5 bagian sewing XM2 yang berjumlah 108 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2021) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan jumlah sampel yang di gunakan, peneliti menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel yang di gunakan yaitu seluruh karyawan PT Selalu Cinta Indonesia line 5 bagian sewing XM2 yang berjumlah 108 orang.

3. Teknik sampling

Teknik sampling menurut Sugiyono (2021) adalah teknik pengambilan sampel. Teknik yang di gunakan di penelitian ini untuk pengumpulan sampel menggunakan *non probability sampling* yaitu teknik sampling yang tidak memberikan peluang yang sama bagi semua (anggota) populasi untuk di pilih menjadi sampel. Metode yang di gunakan adalah dengan sampel jenuh. Sampel jenuh berarti peneliti menggunakan semua populasi sebagai sampel. Seperti yang di katakan

Sugiyono (2021) bahwa sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel.

D. Teknik Pengambilan Data

Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan data primer yakni data yang bersumber langsung dari sumber data tanpa perantara. Menurut Sugiyono (2021) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data seperti hasil wawancara dan pengisian kuesioner.

Selain itu juga menggunakan data sekunder yaitu sumber data yang di dapat secara tidak langsung seperti dari buku, jurnal dan laporan perusahaan yang di jadikan tempat penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2021) menyatakan bahwa teknik pengumpulan data adalah bagian paling penting dalam penelitian karena tujuan utamanya adalah mendapatkan data yang valid dan relevan. Untuk mendapatkan data yang memenuhi standar, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut.:

1. Kuesioner (angket)

Menurut penelitian oleh Sugiyono (2021) kuesioner merupakan data yang di lakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu

dengan pasti variabel yang akan di ukur dan tahu apa yang bisa di harapkan dari responden.

Tabel 3.2
Skala Likert

Jawaban Pertanyaan	Bobot Nilai
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
KS (Kurang Setuju)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber: Sugiyono (2021)

2. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data langsung dari lokasi penelitian, meliputi buku yang relevan, aturan, foto. Dokumentasi ini di lakukan untuk memaparkan gambar tempat yang di teliti serta aktivitas dari karyawan.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data menurut Sugiyono (2021) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang di peroleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan di pelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah di pahami diri sendiri maupun orang lain. Analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Instrumen

Dalam penelitian kuantitatif uji instrumen sangat penting untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas kuesioner sebelum di laksanakannya pengumpulan data.

Di penelitian ini, uji validitas di lakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada 10 orang di luar sampel tetapi masih memiliki strata yang sama.

a. Uji Validitas

Menurut penelitian oleh Miftahul Janna (2021) uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid atau tidak valid. Alat ukur yang di maksud di sini merupakan pertanyaan pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner di katakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang di ukur oleh kuesioner. Untuk menemukan valid atau tidaknya di lakukan dengan menggunakan program pengolah data *statistic SPSS 23 (Statistical Product and Service Solution)*. Menggunakan SPSS 23, nilai r hitung setiap *item* di bandingkan dengan r tabel pada taraf signifikansi 0,05. Jika r hitung $>$ r tabel maka *item* di nyatakan valid.

Hasil uji validitas untuk $N=10$, sehingga r tabel = 0,6319 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No. Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	0,963	0,6319	Valid
2.	0,733	0,6319	Valid
3.	0,710	0,6319	Valid
4.	0,839	0,6319	Valid
5.	0,761	0,6319	Valid

Sumber: data olahan 2025

Tabel 3.4
 Hasil Uji Validitas Kompetensi Kerja (X1)

No. Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	0,780	0,6319	Valid
2.	0,671	0,6319	Valid
3.	0,786	0,6319	Valid
4.	0,744	0,6319	Valid
5.	0,836	0,6319	Valid

Sumber: data olahan 2025

Tabel 3.5
 Hasil Uji Validitas Kerjasama Tim (X2)

No. Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	0,669	0,6319	Valid
2.	0,859	0,6319	Valid
3.	0,946	0,6319	Valid
4.	0,822	0,6319	Valid
5.	0,793	0,6319	Valid

Sumber: data olahan 2025

Tabel 3.6
 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X3)

No. Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	0,678	0,6319	Valid
2.	0,661	0,6319	Valid
3.	0,772	0,6319	Valid
4.	0,708	0,6319	Valid
5.	0,945	0,6319	Valid

Sumber: data olahan 2025

Dari hasil uji validitas di atas dapat di simpulkan bahwa semua pertanyaan kuesioner di nyatakan valid dengan nilai R hitung $> r$ tabel.

b. Uji Reliabilitas

Penelitian oleh Miftahul Janna (2021) uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur data dapat di percaya dan di andalkan. Oleh karena itu, uji reliabilitas di gunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur tetap konsisten apabila pengukuran tersebut di lakukan berulang. Alat ukur di nyatakan konsisten apabila menghasilkan hasil yang sama dari waktu ke waktu meskipun di lakukan pengukuran berkali kali.

Sebelum di lakukan uji reliabilitas, harus di lakukan uji validitas terlebih dahulu, karena data yang di ukur harus valid kemudian di lanjutkan uji reliabilitas. Namun, jika data yang di ukur tidak valid, maka uji reliabilitas tidak perlu di lakukan.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha dari penelitian oleh Sugiyono (2021), yaitu variabel di katakan reliabel atau konsisten jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

Pengujian ini menggunakan program pengolah data SPSS 23 dengan hasil:

Tabel 3.7
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Role of Thumb</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,850	0,60	Reliebel
Kompetensi Kerja	0,807	0,60	Reliebel
Kerjasama Tim	0,869	0,60	Reliebel
Disiplin Kerja	0,796	0,60	Reliebel

Sumber: data olahan 2025

Dari hasil uji reliabilitas di atas dapat di simpulkan bahwa semua pertanyaan kuesioner di nyatakan relibel jika di ujikan berulang dengan nilai *Cronbach Alpha* > *Role of Thumb* 0,60.

G. Analisis Data

Analisis data menurut Siregar (2021) adalah upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara, dan lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang di teliti dan menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain.

1. Uji Korelasi

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan software SPSS 23 untuk uji korelasi. Interpretasi tentang kekuatan hubungan antara dua variabel dengan kriteria menurut Sugiyono (2021) di sajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.8
Interprestasi Koefisiensi Korelasi

Koefisien Korelasi	Interprestasi
0,00-0,199	Hubungan korelasi sangat rendah
0,20-0,399	Hubungan korelasi rendah
0,40-0,599	Hubungan korelasi sedang

0,60-0,799	Hubungan korelasi kuat
0,80-1,000	Hubungan korelasi sangat kuat

Sumber: Data sekunder, Sugiyono (2021)

a. Analisis Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana di gunakan guna menguji dua variabel (satu variabel independent dan satu variabel dependen) apakah ada hubungan atau tidaknya. Perhitungan korelasi sederhana ini menggunakan program SPSS 23. Rumus uji korelasi sederhana di tuliskan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

rx_y = nilai koefisien korelasi

y = jumlah skor y (kinerja karyawan)

x = jumlah skor x (kompetensi kerja X1, Kerjasama tim X2, disiplin kerja X3)

Koefisien korelasi sederhana yang di nyatakan dengan symbol “r” menunjukkan besarnya hubungan antara dua variabel. Koefisien korelasi sederhana di gunakan guna mengetahui hubungan Kompetensi kerja (X1), Kerjasama tim (X2) dan Disiplin kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y). Koefisien korelasi berkisar antara 1 sampai -1, jika nilai mendekati 1 atau -1 berarti

hubungan antara dua variabel semakin kuat, begitu sebaliknya, nilai mendekati 0 berarti hubungan dua variabel semakin lemah.

b. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda berguna untuk mengetahui keeratan hubungan secara simultan antara dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat, serta guna mengetahui arah hubungan yang terjadi. Uji korelasi berganda menggunakan program SPSS 23 dengan melihat nilai R pada determinasi. Rumus uji korelasi berganda menggunakan rumus berikut :

$$R_{y \cdot X_1 X_2 X_3} = \sqrt{\frac{r^2 Y X_1 + r^2 Y X_2 + r^2 Y X_3 - 2 r Y X_1 r Y X_2 r Y X_3 - r X_1 X_2 X_3}{1 - r^2 X_1 X_2 X_3}}$$

Keterangan:

$R_{y \cdot X_1 X_2 X_3}$ = Koefisien korelasi ganda antara variabel X_1, X_2, X_3 secara bersama sama dengan variabel Y.

$r_{y X_1}$ = Koefisien korelasi X_1 dengan Y

$r_{y X_2}$ = Koefisien korelasi X_2 dengan Y

$r_{y X_3}$ = Koefisien korelasi X_3 dengan Y

$r_{X_1 X_2 X_3}$ = Koefisien korelasi X_1, X_2, X_3

Koefisien korelasi berganda yang di nyatakan dengan simbol “R” menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua atau lebih variabel independent terhadap variabel dependen.

Koefisien korelasi berganda di gunakan untuk mengetahui hubungan antara kompetensi kerja, kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Koefisien korelasi berkisar antara 1 sampai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, begitu sebaliknya, nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah.

2. Uji Regresi

Menurut Sugiyono (2021) regresi di gunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat.

a. Regresi linier sederhana

Analisis regresi linier sederhana di gunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Sugiyono (2021) menyatakan model persamaan regresi linier sederhana dengan rumus sebagai berikut:

$$Y' = a + bx + e$$

Y' = variabel terikat (Kinerja pegawai Y)

X = Variabel bebas (Kompetensi kerja X1, Kerjasama tim X2,
Disiplin kerja X3)

a = Bilangan konstanta

b = Bilangan regresi

e = Tingkat kesalahan yang di tolelir (*error*)

Jika koefisien b bernilai positif, berarti antar variabel bebas dan variabel terikat terdapat korelasi positif atau searah. Berarti, peningkatan atau penurunan variabel bebas di ikuti dengan kenaikan atau penurunan variabel terikat. Sedangkan apabila koefisien b bernilai negatif, berarti menunjukkan arah yang berlawanan antara variabel bebas dan terikat, sehingga setiap peningkatan variabel bebas akan di ikuti dengan penurunan variabel terikat atau sebaliknya.

b. Analisis regresi linier berganda

Sugiyono (2021) menyatakan regresi linier berganda di gunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Model persamaan regresi linier berganda di nyatakan dengan rumus berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan:

Y = variabel kinerja pegawai

X1 = variabel kompetensi kerja

X2 = variabel Kerjasama tim

X3 = variabel disiplin kerja

a = bilangan konstanta

b_{1,2,3} = koefisien regresi

Analisis ini di gunakan untuk interpretasi dan menjelaskan hubungan linier antara kompetensi kerja, kerjasama tim, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Analisis Koefisien Determinasi (*adjusted R square*)

Ghozali (2023) menjelaskan uji determinasi di penelitian ini untuk menguji seberapa jauh variabel bebas (kompetensi kerja, kerjasama tim dan disiplin kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) dengan menggunakan bantuan program SPSS 23. Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD = koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan pada variable terikat (kinerja karyawan).

R = Korelasi berganda

Jika KD mendekati nol (0), maka pengaruh variabel bebas terhadap variable terikat lemah. Jika KD mendekati satu (1), artinya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kuat.

Kelemahan menggunakan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel bebas yang di masukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, R square akan meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

4. Pengujian Hipotesis

Sugiyono (2021) menyatakan uji hipotesis adalah suatu pertanyaan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Pengujian hipotesis ini di nilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, penelitian uji statistic dan perhitungan nilai uji statistik, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan penarikan kesimpulan. Hipotesis nol (H_0) tidak dapat berpengaruh yang signifikan dan hipotesis alternatif (H_a) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t secara parsial, sedangkan secara simultan menggunakan uji F.

a. Uji t (uji parsial)

Penelitian oleh Imron (2019) menyatakan uji t di gunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Serta dapat di gunakan untuk menentukan uji hipotesis masing masing variabel. Di penelitian ini uji t di gunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh parsial yang di berikan variabel bebas (X) yaitu kompetensi kerja, Kerjasama tim, dan disiplin kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Langkah Langkah pengujian uji t adalah sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis

a) $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya secara parsial, variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

b) $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ artinya secara parsial, ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

2) Menentukan t hitung dengan signifikansi $< 0,05$ yang di peroleh dari hasil pengolahan SPSS 23.

3) Menentukan t tabel dengan rumus $df = n - k - 1$

a) df (*degree of freedom*) artinya derajat kebebasan

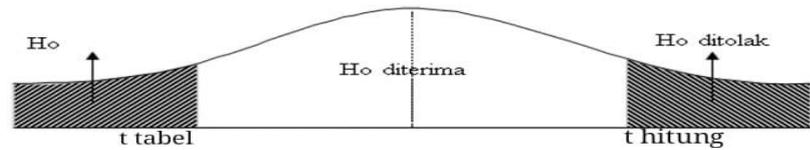
b) n (*number*) adalah jumlah responden

c) k (konstruk) jumlah variabel bebas. Di penelitian ini ada 3.

d) 1 asumsi jumlah y (kinerja karyawan).

4) Kriteria pengujian

Apabila t hitung $< t$ tabel atau t hitung $> t$ tabel dan tingkat signifikan $< 0,05$ maka H_0 di tolak atau menerima H_a , artinya ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Apabila t hitung $> t$ tabel atau t hitung $< t$ tabel dan tingkat signifikan $> 0,05$ maka H_0 di terima atau menolak H_a , artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.



Gambar 3.1
Uji t Parsial

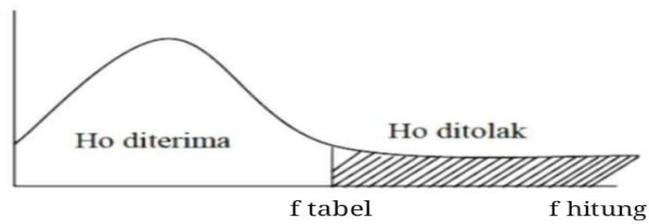
b. Uji F (Uji simultan)

Menurut Kamal (2021) uji F di gunakan untuk mengetahui variabel variabel bebas secara bersama sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Langkah Langkah pengujian uji F:

- 1) Merumuskan hipotesis
 - a) $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya secara simultan, variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
 - b) $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ artinya secara simultan, ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.
- 2) Menentukan f hitung dengan tingkat signifikan $< 0,05$ yang di peroleh dari hasil olahan SPSS 23.
- 3) Menentukan F tabel dengan rumus $df = n-k-1$
 - a) df (*degree of freedom*) artinya derajat kebebasan
 - b) n (*number*) adalah jumlah responden
 - c) k (konstruk) jumlah variabel bebas. Di penelitian ini ada 3
 - d) 1 asumsi jumlah y (kinerja karyawan).

4) Kriteria pengujian

Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 di tolak atau H_a di terima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 di terima atau H_a di tolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat .



Gambar 3.2
Uji f Simultan

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Penelitian

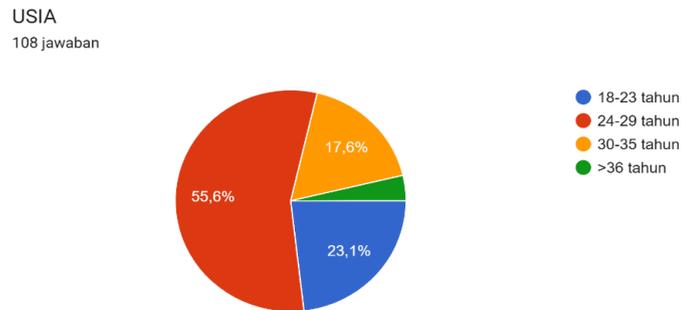
Penelitian ini dilaksanakan di PT Selalu Cinta Indonesia yang berlokasi di Jalan Lingkar Salatiga, Jawa Tengah. PT Selalu Cinta Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan sepatu dan sandal. Penelitian ini bersifat kuantitatif, sehingga hasil dari penelitian ini berbentuk angka. Dari data yang diperoleh, dilakukan analisis data menggunakan program software SPSS 23. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja, kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan dengan menggunakan responden karyawan PT Selalu Cinta Indonesia bagian sewing XM2 line 5 yang berjumlah 108 orang.

B. Karakteristik Responden

Responden di penelitian ini adalah karyawan di PT Selalu Cinta Indonesia bagian sewing XM2 line 5 yang berjumlah 108 orang. Karakteristik di gunakan untuk melihat *background* responden yang berfokus pada usia dan pendidikan dari responden.

1. Karakteristik usia responden

Diagram 4.1
Diagram Usia Responden

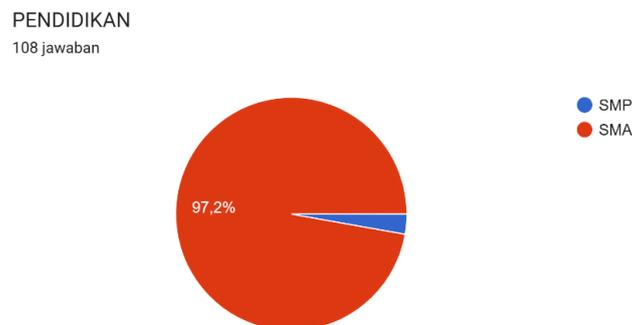


Sumber: data di olah 2025.

Dari diagram lingkaran di atas, usia responden paling banyak berkisar antara usia 24-29 tahun dengan presentase 55,6%. Usia 18-23 tahun mendapat presentase 23,1%, usia 30-35 tahun mendapat presentase 17,6%, sedangkan sisanya usia >36 tahun memiliki presentase paling rendah yaitu 3,7%.

2. Karakteristik pendidikan responden

Diagram 4.2
Diagram Pendidikan Responden



Sumber: data di olah 2025

Dari diagram lingkaran di atas, pendidikan responden paling banyak menempuh pendidikan SMA dengan presentase 97,2%. Sedangkan pendidikan SMP hanya mendapat presentase 2,8%.

C. Pengujian dan Hasil Analisis

1. Analisis Korelasi

Analisis korelasi di gunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian yang di lakukan secara sederhana (parsial) maupun secara berganda (simultan).

a. Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana di penelitian ini di gunakan untuk mengetahui hubungan Kompetensi Kerja (X1), Kerjasama Tim (X2) dan Disiplin Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y) secara parsial. Hasil olah data menggunakan SPSS 23

Tabel 4.1
Hubungan Kompetensi Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		KOMPETENSI KERJA	KINERJA KARYAWAN
KOMPETENSI KERJA	Pearson Correlation	1	.757**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	108	108
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	108	108

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

Sumber data: data di olah 2025

Berdasarkan tabel 4.1 dapat di lihat hasil korelasi parsial di dapat hubungan antara kompetensi kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,757. Pada tabel interpretasi korelasi, hasil korelasi sederhana dengan nilai 0,60-0,799 memiliki hubungan “kuat”. (dilihat dari tabel 3.8 halaman 54).

Tabel 4.2
Hubungan Kerjasama Tim (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations	
		KERJASAMA TIM	KINERJA KARYAWAN
KERJASAMA TIM	Pearson Correlation	1	.712**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	108	108
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.712**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	108	108

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

Sumber data: data di olah 2025

Berdasarkan tabel 4.2 dapat di lihat hasil korelasi parsial di dapat hubungan antara kerjasama tim (X2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,712. Pada tabel interpretasi korelasi, hasil korelasi sederhana dengan nilai 0,60-0,799 memiliki hubungan “kuat”. (dilihat dari tabel 3.8 halaman 54).

Tabel 4.3
 Hubungan Disiplin Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations	
		DISIPLIN KERJA	KINERJA KARYAWAN
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	.786**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	108	108
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.786**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	108	108

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

Sumber data: data di olah 2025

Berdasarkan tabel 4.3 dapat di lihat hasil korelasi parsial di dapat hubungan antara disiplin kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,786. Pada tabel interpretasi korelasi, hasil korelasi sederhana dengan nilai 0,60-0,799 memiliki hubungan “kuat”. (dilihat dari tabel 3.8 halaman 54).

b. Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda di gunakan untuk mengetahui hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama sama (simultan). Analisis korelasi berganda di penelitian ini untuk mengetahui hubungan kompetensi kerja (X1), kerjasama tim (X2) dan disiplin kerja (X3) secara simultan dengan kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.4
 Hubungan Kompetensi Kerja (X1), Kerjasama Tim (X2) dan
 Disiplin Kerja (X3) secara simultan dengan Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.813 ^a	.660	.651	.86302	.660	67.419	3	104	.000

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KERJASAMA TIM, KOMPETENSI KERJA
Sumber data: data di olah 2025

Berdasarkan tabel 4.4 dapat di ketahui bahwa besarnya hubungan kompetensi kerja (X1), kerjasama tim (X2) dan disiplin kerja (X3) secara simultan dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,813 dan apabila di lihat pada tabel interpretasi korelasi, hasil korelasi berganda dengan nilai 0,80-1,000 memiliki hubungan “sangat kuat” (dilihat dari tabel 3.8 halaman 54).

2. Analisis Regresi

Analisis regresi di gunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (variabel yang mempengaruhi) terhadap variabel terikat (variabel yang di pengaruhi) yang di lakukan secara sederhana (parsial) ataupun secara berganda (simultan).

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana di gunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Analisis ini di gunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi

kerja (X1), kerjasam tim (X2) dan disiplin kerja (X3) secara parsial dengan Kerjasama tim (Y). Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana menggunakan bantuan program SPSS 23.

Tabel 4.5
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kompetensi Kerja (X1)
 terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.707	1.102		6.994	.000
KOMPETENSI KERJA	.638	.054	.757	11.911	.000

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber data: data di olah 2025

Berdasarkan tabel 4.5, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel kompetensi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat di tuliskan $Y = 7,707 + 0,638X_1$. Maka dapat di katakan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan bernilai positif artinya jika kompetensi kerja sama dengan 0 atau konstan/ tetap maka kinerja pegawai naik sebesar 7,707. Atau jika kompetensi kerja semakin baik dengan nilai 0,638 maka kinerja karyawan naik sebesar 0,638.

Tabel 4.6
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kerjasama Tim (X2) terhadap
 Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.605	1.362		4.851	.000
KERJASAMA TIM	.690	.066	.712	10.442	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber data: data di olah 2025

Berdasarkan tabel 4.6, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel kerjasama tim (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat di tuliskan $Y = 6,605 + 0,690X_2$. Maka dapat di katakan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk kerjasama tim terhadap kinerja karyawan bernilai positif artinya jika kerjasama tim sama dengan 0 atau konstan/ tetap maka kinerja pegawai naik sebesar 6,605. Atau jika kerjasama tim semakin baik dengan nilai 0,690 maka kinerja karyawan naik sebesar 0,690.

Tabel 4.7
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja (X3) terhadap
 Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.947	1.135		5.237	.000
DISIPLIN KERJA	.720	.055	.786	13.108	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber data: data di olah 2025

Berdasarkan tabel 4.7, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat di tuliskan $Y = 5,947 + 0,720X_3$. Maka dapat di katakan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bernilai positif artinya jika disiplin kerja sama dengan 0 atau konstan/ tetap maka kinerja pegawai naik sebesar 5,947. Atau jika disiplin kerja semakin baik dengan nilai 0,720 maka kinerja karyawan naik sebesar 0,720.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda di gunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Analisis ini di gunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja (X1), kerjasama tim (X2) dan disiplin kerja (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengolahan data analisis regresi berganda menggunakan program SPSS 23.

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	5.021	1.175		
KOMPETENSI KERJA	.262	.097	.311	2.705	.008
KERJASAMA TIM	.064	.109	.066	.588	.558

DISIPLIN KERJA	.440	.097	.481	4.516	.000
----------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: data di olah 2025

Berdasarkan tabel 4.8, maka persamaan regresi linier berganda dapat di tuliskan sebagai berikut:

$$Y=5,021+0,262X_1+0,064X_2+0,440X_3$$

Jadi hasil pengujian regresi linier berganda tabel 4.8 sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) = 5,021, ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0), maka nilai variabel terikat mengalami kenaikan sebesar 5.021.
- 2) Nilai koefisien regresi kompetensi kerja (X1) sebesar 0,262 menunjukkan hubungan positif (searah) antara kompetensi kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan variabel kompetensi kerja naik satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,262.
- 3) Nilai koefisien regresi kerjasama tim (X2) sebesar 0,064 menunjukkan hubungan positif (searah) antara kerjasama tim dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan variabel kerjasama tim naik satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,064.
- 4) Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X3) sebesar 0,440 menunjukkan hubungan positif (searah) antara disiplin kerja

dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan variabel disiplin kerja naik satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,440.

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi di gunakan untuk menguji seberapa jauh variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.660	.651	.86302

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KERJASAMA TIM, KOMPETENSI KERJA

Sumber: data di olah 2025

Berdasarkan tabel 4.9 dapat di ketahui nilai koefisien determinasi (adjusted R square) sebesar 0,651. Hal ini berarti variabel bebas (kompetensi kerja, kerjasama tim dan disiplin kerja) mampu menerangkan sebesar 65,1% terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Sedangkan sisanya 34,9% di terangkan oleh variable bebas lainnya yang tidak di teliti oleh peneliti.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t di gunakan untuk menguji signifikansi parsial masing masing variabel bebas berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat dengan signifikansi $\alpha=5\%$. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan rumus $df=n-k-1$, $df=108-3-1=104$ maka hasil t_{tabel} adalah 1,983. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikan $< 0,05$ maka H_0 di tolak atau menerima H_a , artinya ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat signifikan $> 0,05$ maka H_0 di terima atau menolak H_a , artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Adapun hasil uji t dari pengolahan program SPSS 23 sebagai berikut.

Tabel 4.10
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.021	1.175		4.273	.000
KOMPETENSI KERJA	.262	.097	.311	2.705	.008
KERJASAMA TIM	.064	.109	.066	.588	.558
DISIPLIN KERJA	.440	.097	.481	4.516	.000

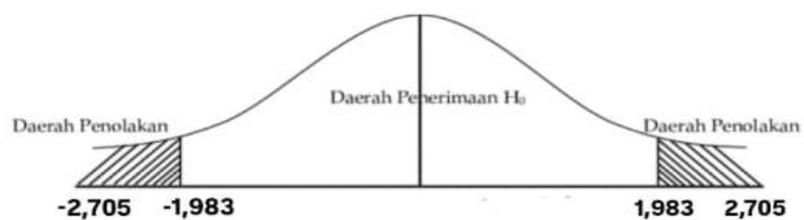
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: data di olah 2025

Dari tabel 4.10 tersebut, dapat di ketahui nilai t hitung dari setiap variabel yaitu:

- 1) Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.10 dapat di lihat hasil uji variabel kompetensi (X1) memiliki t hitung sebesar 2,705 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,983 ($2,705 > 1,983$) dan nilai signifikansi sebesar 0,008 kurang dari 0,05 yang berarti hipotesis pertama (H_{a1}) dalam penelitian ini di terima, dan H_0 di tolak, sehingga variabel kompetensi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

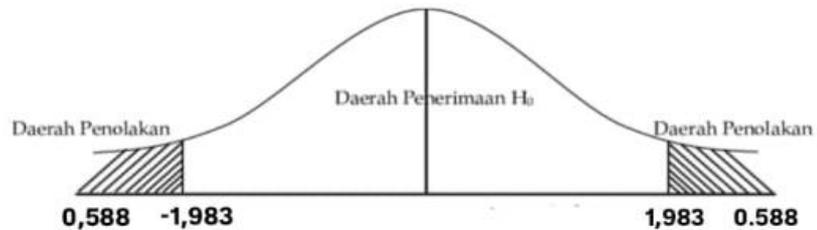


Gambar 4.1
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1

- 2) Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.10 dapat di lihat kerjasama tim (X2) memiliki t hitung sebesar 0,588 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,983 ($0,588 < 1,983$) dan nilai signifikansi sebesar 0,558 lebih besar dari 0,05 yang berarti hipotesis kedua (H_{a2}) dalam

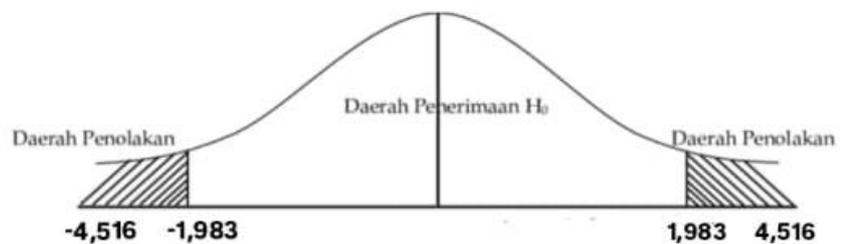
penelitian ini di tolak dan H_0 di terima, sehingga variabel kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 4.2
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2

3) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.10 dapat di lihat disiplin kerja (X_3) memiliki t hitung sebesar 4,516 lebih besar dari t tabel sebesar 1,983 ($4,516 > 1,983$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 yang berarti hipotesis ketiga (H_{a3}) dalam penelitian ini di terima dan H_0 di tolak, sehingga variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 4.3
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3

b. Hasil Uji f (Uji Simultan)

Uji f di lakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan pada tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df)= k = 3 dan derajat pembagi $df=n-k-1$ yaitu $df=108-3-1=104$, sehingga di ketahui f tabel sebesar 2,69. hasil pengujian f statistik dengan pengolah data SPSS 23 sebagai berikut.

Tabel 4.11
Hasil Uji F (Simultan)

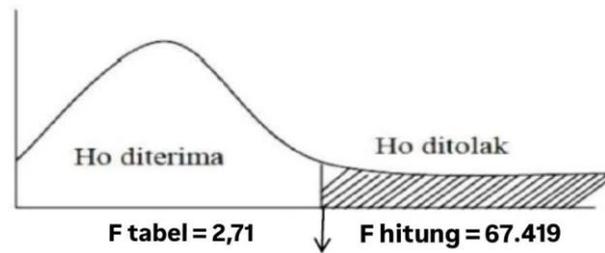
ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	150.642	3	50.214	67.419	.000 ^b
Residual	77.460	104	.745		
Total	228.102	107			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KERJASAMA TIM, KOMPETENSI KERJA

Sumber: data di olah 2025

Berdasarkan tabel 4.11, dapat di lihat nilai f hitung sebesar 67,419 lebih besar dari f tabel yaitu 2,69 ($67,419 > 2,69$) dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat di katakan hipotesis 4 (H_{a4}) dalam peneltian ini di terima dan H_{04} di tolak, sehingga variabel kompetensi kerja, kerjasama tim dan disiplin kerja secara bersama sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 4.4
Kurva Uji F simultan

D. Pembahasan Analisis Data

1. Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hajiali *et al* (2021) kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan kegiatan melalui kinerja yang efektif dan efisien guna menggapai keinginan perusahaan. Hasil pengujian hipotesis (H_{a1}) di lihat dari hasil output SPSS telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi kerja (X_1) memiliki t hitung $2,705 > t$ tabel $1,983$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ yang berarti kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga H_{a1} di terima dan H_{01} di tolak. Hal tersebut mengindikasikan kompetensi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Di dukung penelitian terdahulu oleh Ratu & Koleangan (2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

Kerjasama tim menurut penelitian oleh Agung *et al* (2022) adalah kelompok yang relatif kecil yang bekerja pada pekerjaan yang jelas, tugas yang menantang yang paling efisien di selesaikan oleh kelompok dengan bekerja secara bersama sama untuk memenuhi tujuan tim. Hasil pengujian hipotesis (Ha2) di lihat dari hasil output SPSS telah membuktikan tidak terdapat pengaruh antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan kerjasama tim (X2) memiliki t hitung sebesar $0,588 < t \text{ tabel } 1,983$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,558 > 0,05$ yang berarti kerjasama tim tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga H02 di terima dan Ha2 di tolak. Di dukung penelitian terdahulu oleh Audiana *et al* (2024) menyatakan bahwa kerjasama tim secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian oleh Rayyan *et al* (2021) disiplin merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan menerima sanksi sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya. Hasil pengujian hipotesis (Ha3) di lihat dari hasil output SPSS telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil

penelitian menunjukkan t hitung sebesar $4,516 > t$ tabel $1,983$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti hipotesis ketiga (H_{a3}) dalam penelitian ini di terima dan H_{03} di tolak, sehingga variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Di dukung penelitian terdahulu oleh Supriadin *et al.*, (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh kompetensi kerja, kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_{a4}) di lihat dari hasil output SPSS telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompetensi kerja, kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai f hitung sebesar $67,419 > f$ tabel yaitu $2,69$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat di katakan hipotesis 4 (H_{a4}) dalam peneltian ini di terima dan H_{04} di tolak, sehingga variabel kompetensi kerja, kerjasama tim dan disiplin kerja secara bersama sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan kompetensi kerja, kerjasama tim dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Di dukung penelitian terdahulu oleh Supriadin *et al.*, (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja, kompetensi, integritas dan kerjasama tim

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Polres Kota Kediri secara parsial maupun simultan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi kerja, kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Selalu Cinta Indonesia bagian sewing XM2, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi kerja mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan dengan nilai koefisiensi 0,757 yang termasuk ke dalam kategori kuat. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di tunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,638. Nilai t hitung sebesar 2,705 lebih besar dari t tabel sebesar 1,983 dan nilai signifikansi $0,008 < \text{taraf signifikansi } 0,05$. Artinya, kompetensi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Selalu Cinta Indonesia bagian sewing XM2 line 5, dimana kompetensi kerja yang unggul mampu meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kerjasama tim mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan dengan nilai koefisiensi 0,712 yang masuk dalam kategori kuat. Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di tunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.690. Nilai t hitung sebesar 0,588 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,983 dan nilai signifikansi $0,558 > \text{taraf signifikansi}$

0,05. Artinya kerjasama tim tidak mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Selalu Cinta Indonesia bagian sewing XM2 line 5, dimana karyawan lebih senang bekerja secara individu di banding bekerja secara tim.

3. Disiplin kerja mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan dengan nilai 0,786 yang termasuk ke dalam kategori kuat. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di tunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,720. Nilai t hitung sebesar 4,516 lebih besar dari t tabel sebesar 1,983 dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha$ taraf signifikansi sebesar 0,05. Artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Selalu Cinta Indonesia bagian sewing XM2 line 5, dimana ketika karyawan bekerja dengan disiplin, maka kinerja karyawan akan naik.
4. Kompetensi kerja, kerjasama tim dan disiplin kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini di buktikan dengan f hitung sebesar 67,419 lebih besar dari f tabel yaitu 2,69 ($67,419 > 2,69$) dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat di katakan hipotesis 4 (H_{a4}) dalam peneltian ini di terima dan H_0 di tolak,
5. Hasil pengujian nilai koefisiensi determinasi (Adj. R²) adalah sebesar 65,1%. Nilai tersebut menunjukkan 65,1% variasi variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan di PT Selalu Cinta Indonesia di pengaruhi

oleh variabel bebas yaitu kompetensi kerja, kerjasama tim dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 34,9% di pengaruhi oleh variabel lain.

B. Saran

1. Bagi PT Selalu Cinta Indonesia

- a. Kompetensi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Di harapkan perusahaan selalu meningkatkan kompetensi kerja agar menghasilkan sumber daya manusia yang lebih berkompeten. Karyawan yang berkompeten akan bekerja sesuai standar perusahaan sehingga akan menghasilkan produk berkualitas sesuai ketentuan.
- b. Berkaitan dengan kerjasama tim di PT Selalu Cinta Indonesia, di harapkan perusahaan untuk memperhatikan karyawan dalam bekerja secara tim, mengingat pentingnya bekerja secara bahu membahu untuk menciptakan produk berkualitas serta tercapainya terget yang telah di tentukan.
- c. Berkaitan dengan disiplin kerja di PT Selalu Cinta Indonesia, di harapkan perusahaan mampu memperketat kedisiplinan dari karyawan. Karyawan yang disiplin dan taat aturan menjadi salah satu kunci utama keberhasilan suatu perusahaan.

2. Bagi akademisi dan pembaca

Dengan adanya penelitian ini, di harapkan pembaca mempertimbangkan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja

karyawan, seperti motivasi, gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan lainnya. Dan untuk peneliti selanjutnya di harapkan penelitian ini dapat di gunakan sebagai rujukan untuk penelitian dan dapat di lakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan informasi terbaru yang lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, O. :, & Saleh, R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Jurnal Manajemen*, 11(21).
- Agung, A., Indraningrat, N., Dwi Widyani, A. A., Vipraprastha, T., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Denpasar, U. M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pa PT Pergi Berlibur Indonesia. *Jurnal Emas*, 3(3), 23–34.
- Agustina Dewi, S., Trihudyatmanto Prodi Manajemen, M., Ekonomi, F., Sains Al-Qur, U., & Wonosobo, an. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara). *Journal of Economic, Business and Engineering*, 2(1).
- Arifin, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Journal of Economic*, 17(2), 186–193. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56. <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>
- Audiana, N., Hinggo, T., Setianingsih, R., Manajemen, J., & Riau, U. M. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sungai Mandau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka*, 3(2), 165–181.
- Budiyanto Eko, & Mochklas Mochamad. (2020). *Kinerja Karyawan*.
- Dabo, B. El. (2024). Faktor Faktor Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perubahan Ekonomi*, 19–25.
- Darmawan, A., Bagis, F., Tri Handani, A., Vina Rahmawati, D., & Muhammadiyah Purwokerto, U. (2021). Pengaruh Efikasi Diri, Karakteristik Pekerjaan dan Perilaku

- Kewargaan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto. *Derivatif : Jurnal Manajemen*, 15(2).
- Faridah, F., & Yoeliastuti, Y. (2024). Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Aneka Jaya Jakarta. *Jurnal Lantera Bisnis*, 13(2), 724. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v13i2.1055>
- Febrian, W. D., Kutoyo, S., Febrina, W., Purba, T. Y. B., Libriantono, B., & Irwanto. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (S. S. Atmodjo, Ed.). CV. Eureka Media Aksara.
- Ghozali, Z. (2023). Pengaruh Iklan di Media Televisi terhadap Keputusan Pembelian Sabun Antiseptik Dettol (Studi Kasus pada Masyarakat Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang). *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 2233–2240. <https://idm.or.id/JSER/index>.
- Hajiali, I., Halim Perdana Kusuma Putra, A., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2021). Tata Kelola Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Makasar. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia*, 8(1). <http://pasca-umi.ac.id/index.php/tata>
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294–306.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316-325.
- Iis Listiani, Asep Jamaludin, & Nandang. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Desa Karyamukti Kecamatan Lemahabang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9). <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i9.2552>
- Imron. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering*, 5(1), 19–28.
- Jayusman, I., Agus, O., & Shavab, K. (2020). Studi Deskriptif Kuantitatif tentang Aktivitas Belajar Mahasiswa dengan Menggunakan Media Pembelajaran Edmodo

- dalam Pembelajaran Sejarah. *Jurnal Artefak*, 7(1), 13–20.
<https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/artefak>
- Jufrizen, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Kadek, N., Dwiyantri, A., Krisna Heryanda, K., Agus, G. P., & Susila, J. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 121–130.
- Kamal, M., Thamrin, H., & Tinggi Ilmu Ekonomi Bangkinang, S. (2021). Pengaruh Tingkat Inflasi dan Nilai Tukar (KURS) Rupiah terhadap Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI). *Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance*, 4(2), 521–531.
- Kristin Lumanauw, M. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1). <https://doi.org/10.35130/jrimk>
- Lasmi, A., & Bayhaqi, H. (2022). Membangun Kerjasama Tim yang Efektif dalam Organisasi. *Dawatuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting*, 2(1), 35–45. <https://doi.org/10.47476/dawatuna.v2i1.509>
- Lestira, T., Warganegara, P., Wahyuningsih, F., & Narundana, V. T. (2021). Analisis Kinerja Karyawan berdasarkan Key Performance Indicator dengan Menggunakan Metode Human Resources (HRSC) pada PT PLN (Persero) UP3 Tanjung KarangA. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6505>
- Maidiana. (2021). Penelitian Survey. *Alacrity: Journal of Education*, 1(2), 20–29.
- Miftahul Janna, N. (2021). Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas dengan menggunakan SPSS. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*.
- Mismiana, C., & Kuntadi, C. (2023). Analisis yang mempengaruhi Penyerapan Anggaran sebagai salah satu Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran: Perencanaan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengadaan Barang dan Jasa. *Jumati: Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Logistik*, 344–353.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak

- Sejahtera). *Jesya: Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 5(2), 1119–1130.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nainggolan, N. T., Lie, D., Nainggolan, L. E., Tinggi, S., Ekonomi, I., Agung, S., & Utara, S. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai UPT SDA BAH Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang. *Jurnal Al Tijarah*, 6(3), 181–192.
<http://ejournal.unida.gontor.ac.id/index.php/altijarah>
- Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi (Jurrie)*, 1(2).
- Narantikasari, M. (2024). Pengaruh Kompetensi, Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Daerah DIY Kabupaten Bantul P. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 80–89.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01).
- Ratu, R., & Koleangan, R. A. M. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Dabu Dabu Lemong di Manado. *Jurnal Emba*, 8(1), 450–458.
- Rayyan, A., Paryanti, A. B., Dirgantara, U., & Suryadarma, M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *Jimen: Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1).
- Ridianto. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Predictor Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kaur. *Jurnal Stia Bengkulu: Committe to Administration for Education Quality*, 2(1), 1–8.
- Rofiq Noorman Haryadi, Denok Sunarsi, Heri Erlangga, Nurjaya, & Ana Wijandari. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Beringin Life di Jakarta. *Mamen: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41–48.
<https://doi.org/10.55123/mamen.v1i1.13>

- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial. *Jurnal Fokus (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279–284. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Rosmana Nanda. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di GTV Hotel and Apartemen di Masa Pandemi Covid 19. *Journal on Education*, 05(04), 16606–16613.
- Santi, S., & Isyanto, P. (2023). Analisis Penilaian Kinerja terhadap Pegawai Pojok Kafe dan Resto. *Jurnal Economina*, 2(7), 1564–1573. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.628>
- Siregar, I. A. (2021). Analisis Dan Interpretasi Data Kuantitatif. *Alacrity : Journal Of Education*, 1(2), 39–48. <http://lpppipublishing.com/index.php/alacrity>
- Siregar, P. H., Siregar, M. Y., & Isnaniah. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan. *Journal on Education*.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Supriadin, N., Nur, M., Magister Manajemen, M., Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari, S., & Magister Manajemen, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Integritas dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Personel Polres Kota Kendari. *Poma Jurnal: Publish Of Management*, 1(1), 136–149. <https://journal.unifa.ac.id/index.php/POMAJURNAL/indexOJS>:<https://journal.unifa.ac.id/index.php/POMAJURNAL/index>
- Susanti, N. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Wisesan Jaya Makmur Kota Tangerang. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4), 842–849.
- Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 15. <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>
- Syahputra, M., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5130>

Syahputri, A. Z., Fallenia, F. della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166. <https://jurnal.diklinko.id/index.php/tarbiyah/https://jurnal.diklinko.id/index.php/tarbiyah/>

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPETENSI KERJA, KERJASAMA TIM DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SELALU CINTA INDONESIA BAGIAN SEWING XM2 LINE 5

Dalam rangka menyelesaikan Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI, yang sedang menyusun skripsi sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

NAMA	RIZKI NUR HIDAYAH
NIM	21510082
FAKULTAS	EKONOMI DAN BISNIS

Saya akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Kerja, Kerjasama Tim, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Selalu Cinta Indonesia bagian Sewing XM2 Line 5”. Untuk itu saya mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i agar kiranya mengisi kuesioner ini.

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Isilah data diri anda sebelum melakukan pengisian kuesioner
2. Petunjuk pengisian

Berikut ini keterangan alternatif pilihan jawaban yang tersedia, yaitu:

- a. SS : Sangat Setuju
- b. S : Setuju
- c. KS : Kurang Setuju
- d. TS : Tidak Setuju
- e. STS : Sangat Tidak Setuju

Pilihlah salah satu jawaban yang menurut anda paling tepat dengan memberi tanda (✓) pada setiap butir pertanyaan.

B. Data Responden

1. Nama :
2. Usia : 18 – 23 tahun
 24 – 29 tahun
 30 – 35 tahun
 > 36 tahun
3. Pendidikan : SMP
 SMA

DAFTAR PERTANYAAN KUESIONER

No	Kinerja Karyawan (Y)	SS	S	KS	TS	STS
1	Anda harus menghasilkan produk dengan kualitas baik sesuai dengan standar PFC (<i>Process Flow Control</i>).					
2	Anda harus mencapai target yang telah di tetapkan dalam pembuat produk.					
3	Anda harus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu agar tidak terjadi penumpukan barang.					
4	Anda harus menghasilkan produk A <i>grade</i> agar tidak bekerja 2 kali.					
5	Anda harus menyelesaikan pekerjaan anda tanpa bergantung pada orang lain.					

No	Kompetensi Kerja (X1)	SS	S	KS	TS	STS
1	Anda harus memiliki pengetahuan yang tinggi terhadap standar PFC(<i>Process Flow Control</i>) untuk menghasilkan produk yang berkualitas.					
2	Anda harus belajar pada proses yang sebelumnya belum pernah anda lakukan.					
3	Anda harus memiliki keahlian lebih dari satu (menjahit, mengelem, menali dll).					
4	Anda harus memiliki inisiatif dalam diri untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan.					
5	Anda harus bersikap ramah agar tercipta lingkungan kerja yang harmonis					

No	Kerjasama Tim (X2)	SS	S	KS	TS	STS
1	Anda lebih nyaman ketika bekerja secara berkelompok di banding harus bekerja individu.					
2	Anda harus membantu rekan satu tim dalam menyelesaikan tugas.					

3	Anda harus menghasilkan produk dengan kualitas dan kuantitas yang baik sebagai tanggung jawab saya sebagai anggota tim.					
4	Anda harus membangun komunikasi yang baik dengan rekan kerja untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis.					
5	Anda harus memaksimalkan kemampuan anda dengan membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan, ketika pekerjaan anda selesai sebelum waktunya.					

No	Disiplin Kerja (X2)	SS	S	KS	TS	STS
1	Anda harus absen dengan alasan yang jelas.					
2	Anda harus berifikir beberapa kali sebagai bentuk kewaspadaan ketika hendak memutuskan sesuatu.					
3	Anda harus taat pada standar PFC (<i>Process Flow Control</i>) saat pengerjaan produk.					
4	Anda harus taat pada peraturan kerja, seperti datang tepat waktu, tidak makan di area kerja guna kenyamanan dalam lingkungan kerja.					
5	Anda harus menghargai rekan kerja ketika berbeda pendapat.					

LAMPIRAN 2

Hasil uji validitas sampel 10 orang

a. Kinerja Karyawan

NO.	KINERJA KARYAWAN					TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	4	5	5	3	4	21
2	5	4	5	5	5	24
3	3	3	3	3	3	15
4	5	5	4	5	5	24
5	4	5	3	4	5	21
6	4	3	4	4	4	19
7	5	5	5	5	5	25
8	5	4	5	5	4	23
9	4	3	4	4	4	19
10	5	5	5	5	4	24
R HIT	0,9628	0,7326	0,7101	0,8393	0,7612	
R TABEL	0,6319	0,6319	0,6319	0,6319	0,6319	

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.553	.733*	.927**	.659*	.963**
	Sig. (2-tailed)		.097	.016	.000	.038	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y2	Pearson Correlation	.553	1	.352	.352	.609	.733*
	Sig. (2-tailed)	.097		.318	.318	.062	.016
	N	10	10	10	10	10	10
Y3	Pearson Correlation	.733*	.352	1	.508	.220	.710*
	Sig. (2-tailed)	.016	.318		.134	.541	.021
	N	10	10	10	10	10	10
Y4	Pearson Correlation	.927**	.352	.508	1	.620	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.318	.134		.056	.002
	N	10	10	10	10	10	10
Y5	Pearson Correlation	.659*	.609	.220	.620	1	.761*
	Sig. (2-tailed)	.038	.062	.541	.056		.011
	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.963**	.733*	.710*	.839**	.761*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.021	.002	.011	
	N	10	10	10	10	10	10

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

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

b. Kompetensi Kerja

NO.	KOMPETENSI KERJA					TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	3	4	2	4	4	17
2	5	4	5	4	4	22
3	4	4	3	3	3	17
4	5	5	4	5	5	24
5	5	5	4	5	5	24
6	4	5	5	5	4	23
7	5	5	4	5	5	24
8	5	5	5	4	5	24
9	4	5	5	4	5	23
10	5	4	5	5	5	24
R HIT	0,7799	0,6713	0,7857	0,7437	0,8357	
R TABEL	0,6319	0,6319	0,6319	0,6319	0,6319	

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.304	.609	.449	.556	.780**
	Sig. (2-tailed)		.393	.062	.193	.095	.008
	N	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	.304	1	.375	.492	.609	.671*
	Sig. (2-tailed)	.393		.286	.148	.062	.034
	N	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	.609	.375	1	.339	.456	.786**
	Sig. (2-tailed)	.062	.286		.339	.185	.007
	N	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	.449	.492	.339	1	.674*	.744*
	Sig. (2-tailed)	.193	.148	.339		.033	.014
	N	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	.556	.609	.456	.674*	1	.836**
	Sig. (2-tailed)	.095	.062	.185	.033		.003
	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.780**	.671*	.786**	.744*	.836**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.034	.007	.014	.003	
	N	10	10	10	10	10	10

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

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

c. Kerjasama Tim.

NO.	KERJASAMA TIM					TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	3	4	4	4	5	20
2	5	5	4	4	4	22
3	5	4	4	3	4	20
4	5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	5	5	24
6	4	4	5	5	5	23
7	5	5	5	4	5	24
8	5	4	5	5	4	23
9	3	3	3	3	3	15
10	5	5	5	5	5	25
R HIT	0,6692	0,8589	0,9465	0,8217	0,793	
RTABEL	0,6319	0,6319	0,6319	0,6319	0,6319	

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.641*	.559	.288	.186	.669*
	Sig. (2-tailed)		.046	.093	.420	.606	.034
	N	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	.641*	1	.674*	.540	.674*	.859**
	Sig. (2-tailed)	.046		.033	.107	.033	.001
	N	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	.559	.674*	1	.859**	.778**	.946**
	Sig. (2-tailed)	.093	.033		.001	.008	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	.288	.540	.859**	1	.668*	.822**
	Sig. (2-tailed)	.420	.107	.001		.035	.004
	N	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	.186	.674*	.778**	.668*	1	.793**
	Sig. (2-tailed)	.606	.033	.008	.035		.006
	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.669*	.859**	.946**	.822**	.793**	1
	Sig. (2-tailed)	.034	.001	.000	.004	.006	
	N	10	10	10	10	10	10

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

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

d. Disiplin Kerja.

NO.	DISIPLIN KERJA					TOTAL
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
1	3	3	4	4	3	17
2	5	4	4	4	4	21
3	3	4	4	3	3	17
4	5	5	5	4	5	24
5	4	5	5	5	5	24
6	5	3	5	5	5	23
7	4	5	5	5	5	24
8	5	5	5	4	4	23
9	5	5	4	4	5	23
10	4	5	5	5	5	24
R HIT	0,6775	0,6614	0,7715	0,7083	0,9449	
R TABEL	0,6319	0,6319	0,6319	0,6319	0,6319	

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.288	.314	.220	.608	.678*
	Sig. (2-tailed)		.420	.378	.541	.062	.031
	N	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	.288	1	.408	.156	.531	.661*
	Sig. (2-tailed)	.420		.242	.667	.114	.037
	N	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	.314	.408	1	.701*	.663*	.772**
	Sig. (2-tailed)	.378	.242		.024	.037	.009
	N	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	.220	.156	.701*	1	.742*	.708*
	Sig. (2-tailed)	.541	.667	.024		.014	.022
	N	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	.608	.531	.663*	.742*	1	.945**
	Sig. (2-tailed)	.062	.114	.037	.014		.000
	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.678*	.661*	.772**	.708*	.945**	1
	Sig. (2-tailed)	.031	.037	.009	.022	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

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

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

LAMPIRAN 3

Hasil uji reliabilitas 10 responden

a. Kinerja Karyawan

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	5

b. Kompetensi Kerja

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	5

c. Kerjasama Tim

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	5

d. Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	5

LAMPIRAN 4

DATA RESPONDEN

1. IDENTITAS RESPONDEN

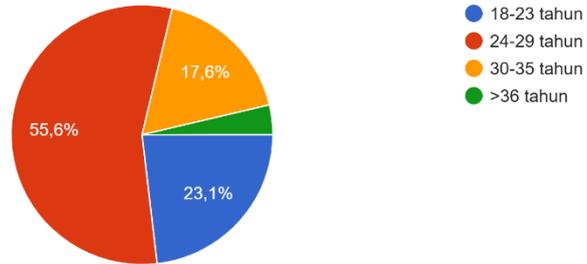
No.	Nama Responden
1	Mulia Manggar
2	Yayen Ari
3	Watini
4	Noviyani
5	Azzahra Fatonah
6	Ismiyati
7	Fitri
8	Nur Febrianti
9	Setyoningsih
10	Danik Siswati
11	Vintia Putri
12	Ria Resdyana
13	Fenni Putri
14	Khusmiyatun
15	Widiyanti Purwati
16	Endang Suprapti
17	Rizqi Devi
18	Nur Halimah
19	Suci Rahayu
20	Inaz Nurul
21	Desi Irawan
22	Meita Dwi R
23	Zuny Yati
24	Nadhira
25	Nur Hidayati
26	Rina Fitriani
27	Siti Markamah
28	Putri K Anggraeni
29	Tri Wahyuni
30	Lia Puspita
31	Lusiani
32	Eva Puspitasari
33	Nurul Kholifah
34	Agustin S
35	Dwi Setyawati
36	Siti Muallafah

37	Lailatus Syarifah
38	Eva Tiana
39	Annisa Utami
40	Yuliana
41	Bella Avita
42	Dewi Ambarwati
43	Bella Cintya
44	Yunita Sari
45	Kristina Damayanti
46	Ari K
47	Riyana
48	Silmi Kaffah
49	Agustina Putri
50	Syifana April
51	Fransisca Yessy
52	Anissa Oktaviani
53	Dani Saputri
54	Deni Nadya
55	Hasna Choirunnisa
56	Nanik Puji Lestari
57	Rugoyah
58	Devi Susanti
59	Ulia Rahmawati
60	Rizky Handayani
61	Gintari Darwatik
62	Indah Permata
63	Siti Kholifah
64	Audy Puji Lestari
65	Adinda Putri
66	Arneta Sabil
67	Yayang F
68	Wulan Sari
69	Agita Meisa A
70	Silvia Aryana
71	Anggi Kurnia
72	Arum Teguh F
73	Silfa Hutabarat
74	Alida Nur Fitryani
75	Nuryanti
76	Melisa Yuliana
77	Rebka Pratiwi
78	Aprilia Yovie

79	Meiva Amanda
80	Syafira Rahma
81	Angesti Putri N
82	Iqlima Isnaeni
83	Dewi Suhartini
84	Rana Fadhillah
85	Evy Kusuma W
86	Arina Manasikana
87	Mutiara Mashikatul A
88	Darista
89	Ayuningrum Mayang S
90	Febby Ayu D
91	Jevinka Mutiara P
92	Krisnanda Resdyana
93	Nayla F
94	Amelia Dwi K
95	Diva Angelica
96	Fatma M
97	Zaskia Syifa
98	Agustin N
99	Lilis Handayani
100	Clara Arnesty
101	Prima Orintyas
102	Amanah Restu
103	Ika Sulistya
104	Ravena
105	Melina Distaningrum
106	Brilliant Raudhea
107	Indira R
108	Rifka Natalia

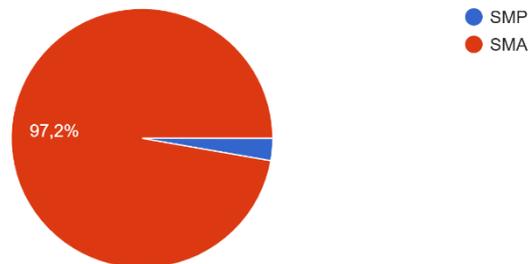
2. USIA RESPONDEN

USIA
108 jawaban



3. PENDIDIKAN RESPONDEN

PENDIDIKAN
108 jawaban



LAMPIRAN 5

Hasil kuesioner 108 responden

a. Kompetensi Kerja (X1)

NO.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL X1
1	4	4	5	4	5	22
2	5	4	4	4	4	21
3	4	5	4	4	4	21
4	5	4	4	4	5	22
5	5	5	5	5	5	25
6	5	4	5	5	5	24
7	4	5	4	5	4	22
8	5	4	4	5	5	23
9	4	5	4	4	4	21
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	5	4	4	21
12	3	4	4	4	4	19
13	4	4	4	4	4	20
14	4	5	4	4	4	21
15	4	2	3	4	4	17
16	4	4	4	4	4	20
17	3	3	3	3	3	15
18	4	4	4	4	5	21
19	5	4	4	4	4	21
20	4	4	4	4	4	20
21	4	5	5	4	4	22
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	5	4	21
24	4	4	4	4	4	20
25	5	5	5	5	5	25
26	3	4	4	4	4	19
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	3	3	4	18
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	5	21
31	4	4	4	4	4	20
32	5	4	4	4	4	21
33	5	5	4	4	4	22
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	5	4	4	21
36	4	4	4	4	4	20

37	5	5	5	5	5	25
38	3	4	4	4	4	19
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	3	4	19
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	3	4	4	19
45	5	5	4	4	5	23
46	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	4	20
48	4	3	4	4	4	19
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	4	20
51	4	4	4	4	4	20
52	4	4	4	4	4	20
53	4	5	4	4	4	21
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	4	4	20
57	3	4	4	4	4	19
58	4	3	4	4	4	19
59	4	4	4	4	4	20
60	4	4	4	4	4	20
61	4	4	4	4	4	20
62	4	4	4	4	5	21
63	4	4	4	4	4	20
64	3	4	4	4	4	19
65	4	4	4	4	4	20
66	5	5	5	5	5	25
67	4	4	4	4	4	20
68	4	4	4	5	4	21
69	5	4	4	4	4	21
70	4	3	4	4	4	19
71	4	4	4	4	4	20
72	4	4	4	4	4	20
73	4	3	4	3	3	17
74	4	4	5	4	4	21
75	4	4	4	4	4	20
76	5	4	4	4	4	21
77	4	5	4	4	4	21
78	4	4	4	4	4	20

79	4	4	4	4	4	20
80	4	4	4	4	5	21
81	4	4	4	4	4	20
82	5	5	5	5	5	25
83	4	4	4	4	4	20
84	5	5	5	5	5	25
85	4	5	4	4	4	21
86	4	4	4	4	4	20
87	4	4	4	2	4	18
88	4	4	4	4	4	20
89	4	5	4	4	4	21
90	4	4	4	4	4	20
91	4	4	4	4	4	20
92	4	4	4	4	4	20
93	4	4	4	4	4	20
94	4	4	4	4	4	20
95	4	4	4	4	4	20
96	4	4	4	4	4	20
97	4	4	4	5	4	21
98	3	2	4	4	4	17
99	4	4	4	4	4	20
100	5	5	5	5	5	25
101	4	4	4	4	4	20
102	4	4	5	4	4	21
103	4	4	4	4	4	20
104	4	4	4	5	4	21
105	4	4	4	4	4	20
106	3	4	4	4	4	19
107	5	5	5	5	5	25
108	4	4	4	4	4	20

b. Kerjasama Tim (X2)

NO.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL X2
1	4	4	5	4	4	21
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	5	4	21
4	4	4	5	4	4	21
5	2	5	5	4	5	21
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	5	4	4	21
8	5	4	4	4	5	22

9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20
13	5	4	4	4	4	21
14	4	5	4	4	4	21
15	4	3	4	4	4	19
16	4	4	5	4	4	21
17	4	3	3	4	3	17
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20
21	4	5	4	4	4	21
22	5	4	4	4	4	21
23	4	5	4	5	4	22
24	4	4	4	5	4	21
25	5	5	5	5	5	25
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	4	5	4	4	4	21
31	5	4	4	4	4	21
32	4	4	4	5	4	21
33	4	4	5	4	4	21
34	3	4	4	4	4	19
35	4	4	4	4	5	21
36	4	5	4	4	4	21
37	5	5	5	5	5	25
38	4	3	4	4	4	19
39	4	4	4	4	4	20
40	5	4	4	4	4	21
41	4	4	4	3	4	19
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	4	4	20
46	4	4	5	4	4	21
47	4	4	4	4	4	20
48	2	4	4	4	4	18
49	5	4	4	4	4	21
50	4	4	4	4	4	20

51	4	4	3	4	4	19
52	4	4	4	4	4	20
53	4	4	4	4	4	20
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	4	3	19
56	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	4	4	20
58	4	4	4	3	4	19
59	4	4	4	4	4	20
60	4	4	4	4	4	20
61	4	4	4	4	4	20
62	4	5	4	4	4	21
63	4	4	4	5	4	21
64	4	4	4	4	4	20
65	4	4	4	4	4	20
66	5	5	5	5	5	25
67	5	4	4	4	4	21
68	4	4	4	4	4	20
69	5	4	4	4	4	21
70	4	3	4	4	4	19
71	5	4	4	4	4	21
72	4	4	4	4	4	20
73	3	3	4	4	3	17
74	4	4	4	4	4	20
75	4	4	4	4	4	20
76	4	5	4	4	5	22
77	4	4	4	4	4	20
78	5	4	4	4	4	21
79	4	4	4	4	4	20
80	4	4	5	5	4	22
81	4	4	4	4	4	20
82	5	5	5	5	5	25
83	4	4	4	4	4	20
84	3	5	5	5	5	23
85	4	4	4	4	4	20
86	4	4	4	4	4	20
87	2	4	4	4	4	18
88	4	4	4	4	4	20
89	4	4	4	5	4	21
90	3	4	4	4	4	19
91	4	4	4	4	4	20
92	4	4	4	4	4	20

93	5	4	5	4	4	22
94	4	4	4	4	4	20
95	4	4	4	4	4	20
96	4	4	4	4	4	20
97	4	4	4	4	4	20
98	4	3	4	4	4	19
99	4	4	4	4	4	20
100	5	5	5	5	5	25
101	4	4	4	4	5	21
102	4	4	5	4	5	22
103	4	4	4	5	4	21
104	4	4	5	4	4	21
105	4	4	4	4	4	20
106	4	4	4	4	4	20
107	5	5	5	5	5	25
108	3	4	4	4	4	19

c. Disiplin Kerja (X3)

NO.	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL X3
1	4	5	4	4	4	21
2	5	4	3	4	4	20
3	4	4	4	4	5	21
4	4	4	5	4	4	21
5	4	5	5	5	5	24
6	5	3	4	5	5	22
7	5	4	5	4	4	22
8	4	5	4	4	4	21
9	4	4	5	4	4	21
10	4	4	4	4	4	20
11	5	4	4	4	4	21
12	4	4	4	4	4	20
13	5	4	4	4	4	21
14	4	4	4	4	3	19
15	3	4	4	4	4	19
16	4	4	5	5	4	22
17	3	3	3	3	4	16
18	4	4	4	4	5	21
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	5	21
22	5	4	4	4	4	21

23	5	4	4	4	4	21
24	4	4	4	4	4	20
25	5	5	5	5	5	25
26	3	4	2	4	4	17
27	4	4	4	4	4	20
28	3	4	4	3	4	18
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	5	4	4	21
31	5	4	4	4	4	21
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	5	4	21
34	4	4	4	4	5	21
35	5	5	4	4	4	22
36	5	5	4	4	4	22
37	5	5	5	5	5	25
38	3	4	4	4	4	19
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	5	4	4	21
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	5	4	21
43	4	5	4	4	4	21
44	5	4	4	4	4	21
45	4	4	4	4	4	20
46	4	4	4	5	5	22
47	4	4	4	4	4	20
48	4	3	2	4	4	17
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	4	20
51	4	4	4	4	4	20
52	4	4	4	4	3	19
53	5	4	4	4	4	21
54	5	4	4	4	4	21
55	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	4	4	20
58	4	4	4	4	4	20
59	4	4	5	5	4	22
60	4	4	4	4	4	20
61	4	4	4	4	4	20
62	4	5	4	4	4	21
63	5	4	4	4	4	21
64	4	3	4	4	4	19

65	4	4	4	4	4	20
66	5	5	5	5	5	25
67	4	4	4	4	4	20
68	4	4	4	4	4	20
69	4	4	4	4	5	21
70	4	4	4	4	5	21
71	5	4	4	4	4	21
72	4	4	4	4	4	20
73	2	3	3	4	4	16
74	4	4	4	4	4	20
75	4	4	5	4	4	21
76	4	4	4	4	4	20
77	5	4	4	4	4	21
78	4	4	4	5	4	21
79	4	4	4	4	4	20
80	4	4	4	4	4	20
81	4	5	4	4	4	21
82	5	5	5	5	5	25
83	4	4	4	4	4	20
84	4	5	5	5	5	24
85	4	4	4	4	4	20
86	5	4	4	4	4	21
87	4	4	4	4	4	20
88	4	4	4	4	4	20
89	5	4	4	4	4	21
90	4	4	4	4	3	19
91	4	4	4	4	4	20
92	5	4	4	4	4	21
93	4	4	4	4	5	21
94	4	4	4	4	5	21
95	4	4	4	4	4	20
96	4	4	4	4	3	19
97	4	4	4	4	4	20
98	4	4	3	4	4	19
99	4	4	4	4	4	20
100	5	5	5	5	5	25
101	4	5	4	4	4	21
102	4	4	4	4	4	20
103	4	4	4	4	5	21
104	4	4	4	4	4	20
105	4	5	4	4	4	21
106	4	4	4	4	4	20

107	5	5	5	5	5	25
108	4	4	4	3	4	19

d. Kinerja Karyawan (Y)

NO.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL Y
1	4	4	4	4	4	20
2	4	5	4	4	4	21
3	4	5	4	4	5	22
4	5	4	4	4	4	21
5	5	5	3	5	5	23
6	5	5	5	3	2	20
7	4	4	4	4	4	20
8	5	5	4	4	5	23
9	4	4	4	5	4	21
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	5	4	4	21
12	5	5	4	4	4	22
13	4	4	4	2	5	19
14	5	4	4	4	4	21
15	4	4	4	4	4	20
16	4	5	4	4	4	21
17	3	3	4	3	4	17
18	5	4	4	4	4	21
19	5	4	4	4	4	21
20	4	5	4	4	4	21
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	5	4	4	21
23	4	4	4	4	5	21
24	5	4	4	5	4	22
25	5	5	5	5	5	25
26	4	4	4	3	4	19
27	4	4	4	4	4	20
28	2	3	4	4	4	17
29	4	4	4	4	4	20
30	5	4	4	4	4	21
31	4	4	5	4	4	21
32	4	4	4	4	5	21
33	4	5	4	4	4	21
34	4	4	4	4	4	20
35	5	4	4	4	4	21
36	4	4	4	4	4	20

37	5	5	5	5	5	25
38	4	4	4	4	3	19
39	4	4	4	4	4	20
40	5	4	4	4	4	21
41	4	4	4	4	4	20
42	5	5	4	4	4	22
43	4	4	5	4	4	21
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	5	5	22
46	4	4	4	4	4	20
47	4	5	4	4	4	21
48	4	4	4	4	4	20
49	5	4	4	4	4	21
50	4	4	4	4	4	20
51	4	4	5	4	4	21
52	5	4	4	4	4	21
53	4	4	4	4	5	21
54	4	4	4	5	4	21
55	4	4	4	4	4	20
56	5	5	4	4	4	22
57	4	4	4	4	4	20
58	4	4	4	4	4	20
59	4	4	4	4	5	21
60	4	4	4	4	4	20
61	4	4	4	4	4	20
62	4	4	5	4	4	21
63	4	3	4	4	4	19
64	4	4	4	4	4	20
65	4	4	4	4	4	20
66	5	5	5	5	5	25
67	4	4	4	5	4	21
68	5	4	4	4	4	21
69	5	4	4	4	5	22
70	4	4	4	4	4	20
71	4	5	4	4	4	21
72	4	4	4	4	4	20
73	3	3	3	3	4	16
74	4	4	5	4	4	21
75	4	5	4	4	4	21
76	4	4	4	4	4	20
77	5	4	5	4	4	22
78	4	5	5	4	4	22

79	4	4	4	4	4	20
80	4	4	4	4	5	21
81	4	4	4	4	4	20
82	5	5	5	5	5	25
83	4	4	4	4	4	20
84	5	4	3	5	5	22
85	4	4	4	4	4	20
86	5	5	4	4	4	22
87	4	4	4	4	4	20
88	4	4	4	4	4	20
89	4	4	5	4	4	21
90	4	4	4	4	4	20
91	4	4	4	4	4	20
92	5	5	4	4	4	22
93	5	4	4	4	4	21
94	4	4	4	5	4	21
95	4	4	4	4	4	20
96	4	4	4	4	4	20
97	4	4	4	4	4	20
98	4	5	4	3	4	20
99	4	4	4	4	4	20
100	5	5	5	5	5	25
101	4	4	4	4	4	20
102	4	4	4	4	4	20
103	4	4	4	4	4	20
104	4	4	5	4	4	21
105	4	4	4	4	5	21
106	5	4	4	5	4	22
107	5	5	5	5	5	25
108	4	4	4	4	4	20

LAMPIRAN 6

Hasil uji korelasi

a. Korelasi Sederhana

		KOMPETENSI KERJA	KINERJA KARYAWAN
KOMPETENSI KERJA	Pearson Correlation	1	.757**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	108	108
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	108	108

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

		KERJASAMA TIM	KINERJA KARYAWAN
KERJASAMA TIM	Pearson Correlation	1	.712**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	108	108
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.712**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	108	108

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

		DISIPLIN KERJA	KINERJA KARYAWAN
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	.786**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	108	108
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.786**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	108	108

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

b. Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.813 ^a	.660	.651	.86302	.660	67.419	3	104	.000

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KERJASAMA TIM, KOMPETENSI KERJA

LAMPIRAN 7

Hasil uji regresi

a. Regresi linier sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.707	1.102		6.994	.000
KOMPETENSIKERJA	.638	.054	.757	11.911	.000

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.605	1.362		4.851	.000
KERJASAMA TIM	.690	.066	.712	10.442	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.947	1.135		5.237	.000
DISIPLIN KERJA	.720	.055	.786	13.108	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.021	1.175		4.273	.000
KOMPETENSI KERJA	.262	.097	.311	2.705	.008
KERJASAMA TIM	.064	.109	.066	.588	.558
DISIPLIN KERJA	.440	.097	.481	4.516	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

LAMPIRAN 8

Hasil uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.660	.651	.86302

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KERJASAMA TIM, KOMPETENSI KERJA

LAMPIRAN 9

1. Hasil Uji Statistik t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.021	1.175		4.273	.000
KOMPETENSI KERJA	.262	.097	.311	2.705	.008
KERJASAMA TIM	.064	.109	.066	.588	.558
DISIPLIN KERJA	.440	.097	.481	4.516	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

2. Hasil Uji Statistik f

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150.642	3	50.214	67.419	.000 ^b
	Residual	77.460	104	.745		
	Total	228.102	107			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KERJASAMA TIM, KOMPETENSI KERJA

LAMPIRAN 10

R tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178

T tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460

F tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75

LAMPIRAN 11

Dokumentasi





SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGITISME

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : RIZKI NUR HIDAYAH

NIM : 21510082

Mahasiswa Program : Manajemen MSDM

Tahun Akademik : 2021

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah hasil asli dan benar benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarims*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang di jadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas di cantumkan sebagai bahan/ sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan di cantumkan di daftar pustaka sesuai denga ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan sanksi sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Ungaran, 15 April 2025



Rizki Nur Hidayah



YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 21 Maret 2025, berdasarkan Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi UNDARIS No. 191/A.I/6/IX/2024 tanggal 21 September 2024 perihal Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi:

1. Nama lengkap : Nurmiyati, SE., MM
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk.I, III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Rizki Nur Hidayah
NIM : 21510082
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Kerja, Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Selalu Cinta Indonesia bagian Sewing XM2 line 5.

NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	21/09/2024	ACC
2	Penyusunan Proposal Skripsi	24/01/2025	Seminar Proposal
3	Instrumen penelitian	17/02/2025	Pengolahan Data
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	04/03/2025	Bab 4 dan 5
5	Pengumpulan Data	04/03/2025	Bab 4 dan 5
6	Analisis Data	09/03/2025	Revisi bab 4 dan 5
7	Penyusunan Laporan/Skripsi	11/03/2025	ACC skripsi

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,


Nurmiyati, SE., MM
NIDN. 0603037301

Pembimbing Pendamping,


Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA
NIDN. 0617028803

Mengetahui
Dekan Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,


M. Arif Rakhman, SE., ME
NIDN. 0614068702



YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 21 Maret 2025 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi UNDARIS No. 068/A.I/5/III/2025 tanggal 19 Maret 2025 perihal Susunan Dosen Penguji Skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Prof . Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K., SE., MM
Jabatan Akademik : Guru Besar
Pangkat / Golongan: Pembina Utama Muda, IV/c
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Nurmiyati, SE., MM
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk.I, III/b
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Rizki Nur Hidayah

N I M : 21510082

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Kerja, Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Selalu Cinta Indonesia bagian Sewing XM2 line 5.

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 91.5 Equivalent = A

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K., SE., MM
NIDN. 0606096201

Anggota,

Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA
NIDN. 0617028803

Anggota,

Nurmiyati, SE., MM
NIDN. 0603037301

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,

M. Arif Rakhman, SE., ME
NIDN. 0614068702



**KARTU BIMBINGAN PENULISAN TUGAS AKHIR MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNRARIS
PRODI MANAJEMEN**

Nama Mahasiswa : Rizki Nur Hidayah
 NIM : 21510082 KPT
 Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
 Pembimbing Utama : Nurmiyati, SE., MM
 Pembimbing Pendamping : Pitaloka Dharma Ayu, SE, MBA
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Kerja, Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Selalu Cima Indonesia bagian sewing XIV

No	Tanggal Konsultasi	Keterangan Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1		ACC judul	
2	09/11/2024	ACC judul	
3	23/11/2024	BAB I	
4	23/12/24	Revisi bab 1 dan 2	
5	27/12/24	Revisi bab 1, 2,	
6	11/01/25		
7	11/01/25	Revisi BAB 3	
8	20/01/25	ACC bab 3	
9	24/01/25	Seminar Proposal	
10	17/02/25	Pengolahan data	
11	4/03/25	bab 4 dan 5	
12	9/03/25	Revisi bab 4 dan 5	
13	9/03/25	Revisi BAB 4 & 5	
14	11/03/25	ACC skripsi	
15	11/03/25	ACC skripsi	
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30		Telah Disetujui Dosen Penguji Proposal	

Mengetahui
Ketua Program Studi



Pitaloka Dharma Ayu, S.E., M.BA
NIDN.0617028803