PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PASAR BUAH 88 PEKANBARU

(The Influence Of Competence and Work Discipline On Employee Performance at the 88 Pekanbaru Fruit Market)

SKRIPSI

Oleh

JOY FRANS NIKI SIPAYUNG

NIM. 2061201022

MANAJEMEN



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LANCANG KUNING

PEKANBARU

2025

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PASAR BUAH 88 PEKANBARU

(The Influence Of Competence and Work Discipline On Employee Performance at the 88 Pekanbaru Fruit Market)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Comprehensive Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning

Oleh

JOY FRANS NIKI SIPAYUNG

NIM. 2061201022

MANAJEMEN



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LANCANG KUNING

PEKANBARU

2025

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA	:	JOY FRANS NIKI SIPAYUNG
NIM	:	2061201022
FAKULTAS	:	EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN/PRODI	:	MANAJEMEN
JUDUL	:	PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PASAR BUAH 88 PEKANBARU

DISETUJUI

PEMBIMBING I

LILI ERTI, S.E, M.M
NIDN: 1028046101

PEMBIMBING II

MASIRUN, S.E, M.SI
NIDN: 1002076101

DEKAN

Dr. DINI ONASIS, SE, SH, MM, MH, AK, CA, ACPA
NIDN: 1006067101

KETUA JURUSAN

Dr. AZNURIYANDI, SE, MSI
NIDN: 1021088602

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA	:	JOY FRANS NIKI SIPAYUNG
NIM	:	2061201022
FAKULTAS	:	EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN/PRODI	:	MANAJEMEN
JUDUL	:	PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PASAR BUAH 88 PEKANBARU

KETUA JURUSAN

Dr. AZNURIYANDI, S.E, M.SI
NIDN: 1021088602

SEKRETARIS

Dr. IDEL WALDELMI, S.E, M.SI
NIDN: 1008078602

ANGGOTA

LILI ERTI, S.E, M.M
NIDN: 1028046101

MASIRUN, S.E, M.SI
NIDN: 1002076101

Dr. IDEL WALDELMI, S.E, M.SI
NIDN: 1008078602

Dr. AZNURIYANDI, S.E, M.SI
NIDN: 1021088602

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PASAR BUAH 88 PEKANBARU

OLEH:

JOY FRANS NIKI SIPAYUNG

NIM: 2061201022

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru. Metode penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini adalah metode deskripti kuantitaf dan metode analis yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisi regresi linear berganda. Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 91 karyawan, sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 91 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan cara menyebar kuesioner kepeda responden yaitu karyawan PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru. Pengolahan data pada penelitian ini dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan uji secara parsial diperoleh hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,520 atau 52%, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,350 atau 35%. Berdasarkan uji secara simultan diperoleh hasil bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan siginifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh pada penelitian ini adalah sebesar 0,625 atau 62,5%.

Kata Kunci: kompetensi, disiplin kerja dan kinerja

The Influence Of Competence and Work Discipline On Employee Performance at the 88 Pekanbaru Fruit Market

BY:

JOY FRANS NIKI SIPAYUNG

NIM: 2061201022

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the partial and simultaneous influence of competency and work discipline on employee performance at PT. Fruit Market 88 Pekanbaru. The research method used in this research is the quantitative descriptive method and the analytical method used in this research is the multiple linear regression analysis method. The population in this study was 91 employees, the sample in this study was 91 employees. The sampling technique in this research was saturated sampling, where the entire population was used as the sample. The data collection technique in this research is by distributing questionnaires to respondents, namely employees of PT. Fruit Market 88 Pekanbaru. Data processing in this research used SPSS. Based on partial tests, the results showed that competence had a positive and significant effect on employee performance by 0.520 or 52%, work discipline had a positive and significant effect on employee performance by 0.350 or 35%. Based on simultaneous tests, the results showed that competency and work discipline simultaneously had a positive and significant effect on employee performance at PT. Fruit Market 88 Pekanbaru. The coefficient of determination value obtained in this study was 0.625 or 62.5%.

Keywords: competency, work discipline and performance

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis dalam bentuk skirpis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan atau Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 28 Desember 2024
Yang Membuat Pernyataan



Joy Frans Niki Sipayung

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis ucapkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skirpsi yang berjudul: PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PASAR BUAH 88 PEKANBARU. Skripsi ini dibuat sebagai salah satu persyaratan akademik untuk menyelesaikan studi dan memperloeh gelar Strata-1 pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (S1), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan pemikiran yang telah diberikan dalam menyempurnakan skirpsi ini. Maka pada kesempatan ini, izinkan penulis menyampaikan dan mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Junaidi, S.S., M.Hum, selaku Rektor Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
2. Bapak Dr. Dini Onasis, S.E., S.H., M.M., M.H., AK., CA., ACPA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
3. Bapak Dr. Aznuriyandi, S.E., M.SI, selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
4. Ibu Lili Erti, S.E, M.M, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Masirun, S.E., M.SI, selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skirpis ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
7. Untuk keluarga terkhusus kedua orang tua yang selalu memberikan doa dan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan skripis ini.
8. Teman-teman Jurusan S1 Manajemen yang senantiasa membantu serta memberikan dukungan, yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.

Semoga seluruh doa, bantuan dan juga bimbingan yang diberikan kepada penulis selama ini mendapatkan balasan dari Tuhan Yang Maha Esa dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Pekanbaru, 24 Desember 2024

Penulis

Joy Frans Niki Sipayung

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK i

ABSTRACT ii

PERNYATAAN iii

I. KATA PENGANTAR iv

II. DAFTAR ISI vi

III. DAFTAR TABEL ix

IV. DAFTAR GAMBAR xi

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1. Latar Belakang Penelitian 1

1.2. Perumusan Masalah 5

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian 5

1.3.1. Tujuan Penelitian 5

1.3.2. Manfaat Penelitian 6

1.4. Sistematika Penulisan 6

BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS 9

2.1 Telaah Pustaka 9

2.1.1. Manajemen 9

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia 12

2.1.3. Kompetensi 17

2.1.4. Disiplin Kerja 22
2.1.5. Kinerja 25
2.1.6. Penelitian Terdahulu 29
2.2. Kerangka Pemikiran 30
2.3. Hipotesis 38
BAB III METODE PENELITIAN 39
3.1. Objek Penelitian 39
3.2. Populasi Dan Sampel 39
3.3. Teknik Pengambilan Sampel 39
3.4. Jenis Dan Sumber Data 40
3.5. Teknik Pengumpulan Data 40
3.6. Identifikasi Dan Operasional Variabel 41
3.7. Analisis Data 42
BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN 49
1.1. Sejarah Singkat PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru 49
1.2. Visi dan Misi PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru 50
1.3. Struktur Organisasi PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru 51
1.4. Deskripsi Pekerjaan 52
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 54
5.1. Hasil Penelitian 54
5.2. Pembahasan 76
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN 82
6.1. Kesimpulan 82

6.2. Saran..... 83

DAFTAR PUSTAKA

BIOGRAFI PENULIS

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

1.1 Data Target Penjualan PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru 1

1.2 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru 4

1.3 Data Keterlambatan Karyawan PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru..... 4

2.1 Jurnal Penelitian Terdahulu..... 29

3.1 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel..... 41

3.2 Penilaian Interprestasi Mean Variabel Penelitian..... 44

3.3 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan 44

5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 55

5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... 55

5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... 55

5.4 Indikator Pengetahuan..... 56

5.5 Indikator Kemampuan/Keterampilan..... 57

5.6 Indikator Sikap..... 58

5.7 Rekapitulasi Minat 58

5.8 Indikator Pemahaman..... 59

5.9 Rekapitulasi Skor Indikator Variabel Kompetensi (X1) 60

5.10 Indikator Hadir Bekerja..... 61

5.11 Indikator Kepatuhan Terhadap Standar Kerja 61

5.12 Indikator Taraf Kesiagaan Yang Tinggi (X1) 62

5.13 Indikator Taraf Kesiagaan Yang Tinggi (X2) 63

5.14 Rekapitulasi Skor Indikator Variabel Disiplin Kerja 63
5.15 Indikator Kuantitas..... 64
5.16 Indikator Kualitas..... 65
5.17 Indikator Keandalan Karyawan..... 66
5.18 Indikator Kehadiran 66
5.19 Indikator Kemampuan Bekerja Sama 67
5.20 Rekapitulasi Skor Indikator Variabel Kinerja 68
5.21 Hasil Uji Validitas 69
5.2 Hasil Uji Reliabilitas..... 69
5.23 Hasil Uji Normalitas 70
5.24 Hasil Uji Multikolinearitas..... 71
5.25 Hasil Uji Autokorelasi..... 72
5.26 Hasil Uji Heteroskedastisitas 72
5.27 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 73
5.28 Hasil Uji Parsial (Uji t) 74
5.29 Hasil Uji Simultan (Uji F)..... 75
5.30 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) 76

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

2.1. Kerangka Pemikiran 37

4.1. Struktur Organisasi PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru 51

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi dan sebagai penentu perkembangan organisasi tersebut. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di dalam sebuah organisasi dan menjadi unsur penggerak perusahaan tersebut. Sumber daya manusia buian hanya sekedar sumber daya saja, tetapi sebuah aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengelolaan sebuah perusahaan yang baik dapat dilihat dari manajemen yang didukung oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya, maka dibutuhkan bimbingan yang baik dari seorang pimpinan. Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan maka pimpinan harus memperhatikan kompetensi yang dimiliki setiap karyawan dan yang paling utama adalah harus memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan tersebut.

Terdapat banyak jenis perusahaan yang ada di Indonesia, salah satu contoh adalah PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru yang terdapat di ibukota provinsi Riau tepatnya di jalan Riau, kecamatan Senapelan. PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru merupakan sebuah perusahaan berbentuk supermarket yang bergerak dibidang penjualan buah lokal, sembako dan penjualan retail dan dapat dikatakan sebagai salah satu syawalan besar yang ada di kota Pekanbaru. Dimana perusahaan ini

mempunyai visi, misi dan tujuan untuk menjadikan supermarket lokal terbaik yang ada di Pekanbaru dengan menjadikan pusat perbelanjaan dan kebutuhan sehari-hari keluarga yang lengkap dan nyaman.

Untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan tersebut tentunya harus memiliki karyawan dengan kinerja yang baik dan sesuai harapan perusahaan. Dari hasil wawancara kepada pihak manajemen yang menunjukkan bawah kurang optimalnya kinerja karyawan di PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru, karena tidak tercapainya target perushaan dalam jangka waktu 5 tahun terkahir, hal tersebut dibenarkan dan dapat dikihat pada data di bawah ini, yaitu data target penjualan selama 5 tahun terakhir.

Tabel 1.1
Data Target Penjualan PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Target Penjualan	Pencapaian Target Penjualan	Persentase
1	2019	86	40.000.000.000	31.980.657.825	79,95 %
2	2020	82	35.000.000.000	27.560.766.238	78,74 %
3	2021	80	35.000.000.000	28.687.778.869	81,96 %
4	2022	83	37.000.000.000	36.778.657.899	99,40%
5	2023	85	40.000.000.000	36.765.677.345	91,91%

Sumber: PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru

Dari tabel 1 di atas menunjukkan bahwa pencapaian terget 5 tahun terakhir PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru tidak pernah tercapai, hal tersebut disebabkan karena performa kinerja karyawan yang belum maksimal. Tentunya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tercapainya target perusahaan yang telah ditetapkan disebabkan oleh beberapa faktor.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi karyawan. Kompetensi adalah kemampuan yang mendasari

karakteristik dari setiap individu yang selalu dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan yang dilakukan (Spencer dalam Wibowo; 2014; 271). Kompetensi karyawan merupakan faktor penting dalam pencapian kinerja karyawan karena kompetensi berhubungan dengan pengetahuan, pemahaman terhadap SOP sebuah perusahaan dalam melayani konsumen. Jika karyawan memiliki kompetensi yang baik dalam melayani konsumen maka konsumen akan merasa senang dan ingin kembali lagi untuk berbelanja di PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kedisiplinan karyawan tersebut. Disiplin kerja merupakan suatu sarana yang dipakai oleh pemimpin dalam berinteraksi terhadap karyawannya supaya karyawan berkenan untuk mengubah sikap dan karakter menjadi lebih baik maupun untuk mengembangkan kepekaan karyawan unrtuk mengikuti semua aturan dan nilai sosial yang sudah ditetapkan oleh sebuah organisasi (Sumadhitana;2018;84).

Disipilin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, tentunya jika karyawan tersebut disiplin dalam bekerja maka kinerja juga akan meningkat dan tujuan perusahaan bisa tercapai. Terdapat permasalahan terhadap kedisiplinan karyawan di PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru, hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini yang merupakna rekapitulasi absensi karyawan PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja Efektif	Alpa	Sakit	Total Jumlah Hari Kerja	Absensi Karyawan	Persentase Ketidakhadiran Karyawan
2019	86	313	9	32	26.918	1.257	4,66 %
2020	82	313	11	36	25.666	1.124	4,37 %
2021	80	313	11	37	25.040	1.334	5,32 %
2022	83	313	12	40	25.979	1.134	4,36 %
2023	85	313	15	41	26.605	1.433	5,38 %

Sumber: PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru

Dari tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru dari tahun 2019-2023 masih terbilang tinggi, masih terdapat karyawan absen dalam bekerja setiap tahunnya, absen tersebut yang tentunya mengakibatkan kinerja karyawan kurang optimal. Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah keterlambatan karyawan dalam bekerja, berikut ini dapat dilihat data keterlambatan karyawan di PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru.

Tabel 1.3
Data Keterlambatan Karyawan PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Terlambat	Persentase
1	2019	86	24	27,90%
2	2020	82	29	28,04%
3	2021	80	24	30%
4	2022	83	23	32,53%
5	2023	85	29	34,11%

Sumber: PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru

Dari tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa karyawan di PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru masih sering terlambat, bahkan mengalami peningkatan setiap

tahunnya, hal tersebut yang dapat mempengaruhi dan membuat kinerja karyawan kurang optimal. Maka dapat disimpulakan bahwa terjadi masalah kedisiplinan terhadap karyawan yang membuat kinerja karyawan kurang optimal dan tidak tercapainya target perusahaan.

Berdasarkan fenomena dan pra survei yang telah dilakukan, hal tersebut yang menjadi latar belakang penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul **"PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PASAR BUAH 88 PEKANBARU".**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru.
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru.
3. Apakah kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru.

2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti, perusahaan, dan bagi peneliti selanjutnya, adapun manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis, sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama berada dibangku perkuliahan, serta dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diharapkan dapat memberikan masukan mengenai kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat memberikan informasi dan menjadi bahan referensi bagi mahasiswa selanjutnya yang ingin melakukan penelitian terutama dalam membahas pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam memahami pembahasan proposal ini, pada sistematika penulisan ini, penulis telah menyusun beberapa bab, dimana masing-

masing bab dalam proposal ini merupakan suatu rangkaian yang saling berhubungan.

Sistematika penulisan tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan mengenai penulis menguraikan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Pada bab ini membahas mengenai teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang akan dipecahkan yang terdapat pada perumusan masalah, dan pada bab ini berisikan tentang penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis yang menjadi dugaan atau jawaban sementara pada penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai metode penelitian yang digunakan pada penelitian, objek penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, identifikasi dan operasional variabel, dan analisi data penelitian.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai gambaran umum PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru, sejarah, struktur organisasi dan aktivitasnya.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menguraikan hasil penelitian dan membahas tentang pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan masalah yang telah dibahas dalam penelitian ini.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis deskriptif variabel kompetensi yang memiliki 5 indikator penelitian antara lain pengetahuan, kemampuan/keterampilan, sikap, minat, pemahaman. Indikator dengan skor tertinggi dimiliki oleh indikator pengetahuan, sementara indikator dengan skor terendah dimiliki oleh indikator minat. Adapun rata-rata skor untuk variabel kompetensi adalah 4,25 dengan kategori sangat setuju.
2. Dari hasil analisis deskriptif variabel disiplin kerja yang memiliki 3 indikator penelitian antara lain hadir bekerja, kepatuhan terhadap standar kerja, taraf kesiagaan yang tinggi. Indikator dengan skor tertinggi dimiliki oleh indikator taraf kesiagaan yang tinggi, sementara indikator dengan skor terendah dimiliki oleh indikator hadir bekerja. Adapun rata-rata skor untuk variabel disiplin kerja adalah 4,17 dengan kategori setuju.
3. Dari hasil analisis deskriptif variabel kinerja yang memiliki 5 indikator penelitian antara lain kuantitas, kualitas, keandalan karyawan, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Indikator dengan skor tertinggi dimiliki oleh indikator kemampuan bekerja sama, sementara indikator dengan skor

terendah dimiliki oleh indikator kehadiran. Adapun rata-rata skor untuk variabel kinerja adalah 4,36 dengan kategori sangat setuju.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian adapun beberapa saran adalah sebagai berikut:

1. Akademik

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan atau referensi dalam bidang Ilmu Manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia bagi mahasiswa dan peneliti selanjutnya di Universitas Lancang Kuning Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Selain itu juga dapat menambah kepustakaan dalam bidang Imu Manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia dan semoga penelitian ini dapat menyumbang pemikiran baru bagi seluruh akademisi yang membutuhkan.

2. PT. Pasar Buah 88 Pekanbaru
   a. Minat merupakan indikator variabel kompetensi dengan skor terendah dalam penelitian ini. Disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan minat karyawan dalam melakukan pekerjaa, memberikan pekerjaan sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan agar lebih meningkatkan minat karyawan dalam bekerja.
   b. Hadir bekerja merupakan indikator variabel disiplin kerja dengan skor terendah dalam penelitian ini. Disarankan perusahaan lebih memperhatikan tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja, memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang tidak disiplin dalam hadir bekerja.

c. Kehadiran merupakan indikator variabel Kinerja dengan skor terendah dalam penelitian ini. Disarankan agar perusahaan memberikan sanki tegas terhadap karyawan yang tidak hadir dalam bekerja dengan tidak memiliki alasan yang jelas.

3. Penelitian Selanjutnya

Sehubungan dengan keterbatasan penulis, penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, terdapat kelemahan dan belum dapat mengungkapkan seluruh variabel. Sebagai bahan masukan untuk peneliti selanjutnya, perlu memperbanyak variabel independen diluar dari variabel yang telah dibahas di penelitian ini, agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi Buku

Arif Yusuf Hamali, 2018, ***Pemahaman Sumber Daya Manusia, Yogyakarta***, PT Buku Seru

Hadiyati, 2015, ***Pengantar Bisnis***, Pekanbaru, CV Karya Nofa

Hasibuan, 2014, ***Manajemen Sumber Daya Manusia-Cekatakan Ke Empat Belas***, Jakarta, Bumu Aksara

Khorinisa, 2019, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Cetakan 7, Jakarta: Erlangga

_____, 2017. ***Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi***. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Nurmansyah, 2016, ***Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik***, Pekanbaru, Unilak Press

_____, 2017, ***Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia***, Pekanbaru, Unilak Press

_____, 2018, ***Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia***, Pekanbaru, Unilak Press

_____, 2019, ***Perilaku Organisasi Edisi Revisi & Pengembangan***, Pekanbaru, Unilak Press

_____, 2023, ***Metodologi Riset Manajemen Bisnis***, Pekanbaru, Unilak Press

Rivai, V, 2017. ***Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik.*** Jakarta: Raja Grafindo Persada

Suprajang, 2017. ***Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja***, PT Refika Aditama, Bandung

Supriyadi, 2015, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Jakarta, Kencana Prenanda Media Group

Wibowo, 2014, ***Manajemen Kinerja*** – Edisi Revisi, Depok, PT. Raja Grafindo Persada

Referensi Jurnal Penelitian

Annisa Putri dan Alini Gilang. 2020. ***Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung).*** Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, Vol. 8 No. 1, April, Hal 62-76. E-ISSN: 2086-0455

Eigis Yani Pramularso. 2018. ***Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta***. Jurnal Widya Cipta, Vol. 2 No. 1, Maret, Hal. 40-46. E-ISSN: 2550-0791

Rima dan Bambang. 2020. ***Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap***. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 62 No. 1, Juli, Hal. 172-180. E-ISSN: 2085-9996