



# 7.69%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 12 JUL 2024, 11:13 PM

## Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

**IDENTICAL** 0.11%    **CHANGED TEXT** 7.57%    **QUOTES** 0.61%

## Report #22005827

1 BAB I PENDAHULUAN AN 1.1 LATAR BELAKANG Hadirnya Revolusi Industri Keempat (4.0) akan membawa banyak perubahan pada berbagai aspek kehidupan manusia, dengan dampak dan akibat yang beragam. Salah satunya adalah ketakutan bahwa sumber energi manusia akan menjadi kurang penting karena digantikan oleh mesin dan robot. Dengan itu menurut Marlina & Wiryawan (2019) sumber energi manusia selaku kekuatan utama buat dapat menjadikan sesuatu organisasi jadi lebih tumbuh. Tiap karyawan industri dituntut buat bekerja secara efisien serta efektif dan memiliki mutu serta kuantitas pekerjaan yang terus menjadi baik. Sumber energi manusia ialah asset yang sangat berharga untuk pertumbuhan industri bersamaan masuknya masa globalisasi serta kemajuan teknologi dikala ini. <sup>25</sup> <sup>27</sup> Menurut Hasibuan (2019: 10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu mengelola hubungan dan peran karyawan agar dapat berkontribusi secara efektif dan efisien terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Tetapi terdapat pula yang berkomentar kalau revolusi industri tidak hendak kurangi tenaga kerja tetapi malah kebalikannya, dengan persiapan kenaikan keahlian sumber energi manusia, hendak membagikan kesempatan lebih besar dalam penyerapan tenaga kerja. <sup>35</sup> Menurut Sulistyowati (2021), sumber daya manusia adalah orang-orang yang dipekerjakan oleh suatu lembaga sebagai pelaku, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Perihal ini disebabkan sumber energi manusia yang berfungsi berarti selaku subyek

pelaksana kebijakan serta aktivitas operasional industri. Oleh sebab itu sumber energi manusia jadi aspek yang sangat berarti, dengan mempunyai sumber energi manusia yang profesional hingga organisasi hendak menemukan banyak khasiat secara totalitas. Perkasa et al., (2022), mengemukakan kalau kinerja organisasi ataupun industri sangat dipengaruhi oleh mutu serta keahlian, kompetitif sumber energi manusia. Pengukuran kinerja perusahaan pada PT Netciti Persada ini menjadi sangat penting karena perannya dalam membangun rencana strategis, evaluasi atas pencapaian tujuan perusahaan yaitu pencapaian suatu target kerja yang dimana hal ini dapat dipengaruhi oleh dua komponen yaitu kedisiplinan dan kompetensi karyawan pada perusahaan Netciti Persada. Di tengah pertumbuhan era yang terus maju serta persaingan yang terus menjadi ketat di dunia telekomunikasi, sangat berpengaruh terhadap tujuan organisasi menjadi sangat signifikan. Tiap industri mempunyai visi serta misi yang diresmikan buat menggapai tujuan mereka. Dalam upaya untuk tetap bertahan dan bahkan bersaing dengan pesaingnya, perusahaan berupaya meningkatkan kinerja karyawan mereka. mengimplementasikan program- program yang dirancang buat tingkatkan kinerja karyawan. 2 Menurut Sutrisno (2016), kualitas sumber daya manusia adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu yang dapat digunakan untuk memberikan pelayanan profesional. Kesuksesan sebuah 3 perusahaan sangat tergantung pada tenaga kerja manusia sebagai mana

asset pertamanya yang mampu menciptakan dan menjalankan jalannya operasional sebuah organisasi menuju pencapaian tujuan. <sup>41</sup> Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui pengembangan SDM dengan memberikan pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan mereka. Melalui pelatihan-pelatihan ini, karyawan dapat mengembangkan ketrampilan dan pengetahuan yang diperlukan agar dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih optimal dan produktif. Dengan demikian, upaya pengembangan SDM menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja dan kesuksesan sebuah perusahaan. Gambar 1. 1 Progres Proyek Bandung PT Netciti Persada merupakan tempat penelitian yang dituju merupakan satu dari perusahaan yang beroperasi dalam sektor penyediaan fasilitas telekomunikasi berbasis Fiber to the home dan jaringan Broadband - Community Service Provider yang di mana berada di Alam Sutera, Suvarna Sutera dan Area Jabodetabek dll. Perusahaan ini merupakan sistem nya menggunakan jaringan berteknologi fiber optic yang mampu memberikan kualitas dan kecepatan jaringan yang jauh lebih baik dibandingkan kabel biasa. Selain itu layanan komunikasi yang diberikan adalah layanan Quad Play yaitu Voice, Video, Data, dan CCTV berbasis pita lebar ( broadband ) dengan kecepatan tinggi tanpa batasan. Peneliti meneliti perusahaan ini dikarenakan adanya suatu urgensi pada perusahaan yang di mana perusahaan telekomunikasi ini harus dengan cepat dalam pencapaian suatu target pekerjaan karyawan untuk mengembangkan kinerja karyawan. Dapat dilihat pada gambar 1.1 progres proyek di bandung yang masih terus berjalan yang dapat di lihat bahawa masih ada kinerja karyawan yang masih kurang dalam pencapaian target pekerjaannya. Pada saat ini Netciti Persada berupaya ingin memperluas cangkupan jaringan internet yang berbasis pada Fiber to The Home (FTTH) demi bersaing pada sector industry telekomunikasi. 4 Dara Khairatun Nisa Sinaga et.al (2022) menyatakan Target berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. maka dari itu dalam upaya mencapai target yang konsisten dengan tujuan dan prinsip – prinsip perusahaan, peningkatan kinerja karyawan menjadi prioritas 5 utama.

52 Setiap perusahaan berupaya keras untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik serta memiliki target pekerjaan yang jelas. Sedangkan dalam penelitian Nur Hanida (2018) menyatakan Targeting berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang. Terdapat berbagai metode yang bisa diambil oleh perusahaan untuk mencapai suatu target pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja para karyawan, yang dimulai dari membangun kedisiplinan kerja dan meningkatkan kompetensi pekerja. Dengan kedisiplinan yang kuat dan peningkatan kompetensi karyawan, apabila kurangnya suatu kedisiplinan pada diri karyawan dan kurangnya kompetensi yang dimiliki hal ini dapat mempengaruhi akan turunnya tingkat kinerja pada perusahaan. Maka dari itu hal-hal tersebut sangat dapat mempengaruhi untuk meningkatkan suatu kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Soares dan Riana (2019) mengatakan bermacam usaha dicoba industri buat bisa meningkatkan sumber energi manusia diantaranya dengan cara membetulkan kompetensi buat tingkatkan kinerja karyawan. Suhasto dan Lestariningsih (2018) menyatakan Sukses perusahaan terkait dengan kinerja. Agar dapat mewujudkan tujuan yang diharapkan industri wajib ditunjang dengan ketersediaan kompetensi yang memadai dari seluruh karyawan. Dari perusahaan tersebut kita dapat meneliti betapa pentingnya suatu kompetensi yang harus dimiliki oleh karyawan, dimana kompetensi yang dimiliki karyawan dapat mampu mendukung untuk membangun dan menciptakan suatu perubahan. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Faiza et al. (2021) bahwa pentingnya suatu kemampuan seseorang untuk mengalihkan dan menerapkan keterampilan serta pengetahuan tersebut dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan. Pada Perusahaan PT. Neticiti Persada kompetensi yang dimiliki para karyawan disini cukup bermanfaat dan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan dalam meningkatkan pencapaian target pekerjaan pemasangan dan pembangunan jaringan dengan target yang sudah ditentukan, hal ini juga dapat

berdampak pada kinerja perusahaan, yang di mana dijelaskan kinerja suatu karyawan saat meningkat apabila suatu karyawan mempunyai suatu kompetensi yang baik yang berupa sikap professional, hal ini merupakan sesuatu yang melekat pada diri karyawan, kompetensi melibatkan aspek – aspek seperti keterampilan, pengetahuan, sikap dan nilai – nilai inti. Ilmi (2018) berkata kompetensi merupakan kebiasaan seorang pegawai yang menegaskan bahwa kompetensi juga mencakup keterampilan dari karyawan, yang menunjukkan sikap dan perilakunya sesuai posisinya, yang pada hasilnya berdampak pada target perusahaan yang diinginkan. **18** Namun hasil penelitian dari Rahmat Hidayat (2020) kompetensi tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sari et al., (2019) disiplin kerja diperlukan untuk menginspirasi karyawan agar 6 konsisten dalam mematuhi semua aturan yang telah diberlakukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja menjadi faktor lain yang menunjang kinerja. Tujuan utamanya adalah meningkatkan kedisiplinan karyawan dan dapat meningkatkan kinerjanya, misalnya dengan datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaannya dalam tenggat waktu yang ditentukan, karena tanpa disiplin kerja yang kuat dari para karyawan, perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam mencapai 7 Hal ini serupa dengan beberapa penelitian yang meneliti hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan seperti yang dilakukan oleh Sarwani (2016), Rahman (2018), dan Hidayati et,al (2019) yang menemukan adanya dampak positif yang dikemukakan yaitu disiplin dapat menjadi peningkatan kinerja yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh Irawan dan Prijati (2021), Muna dan Isnowati (2022), serta Felisa dan Hendratmoko (2020) menunjukkan hasil yang bertentangan, yaitu bahwa kedisiplinan kerja tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada hal ini bisa diambil contoh dengan kedisiplinan karyawan akan hal tingkat kehadiran para karyawan yang dimana data kehadiran yang sudah didapat dari perusahaan PT Netciti Persada sebagai berikut : Gambar 1. 2 Absensi salah satu karyawan per bulan November 2023 (Sumber: Weekly Report PT. Netciti, 2024) Pada gambar 1.2 dapat dilihat kedisiplinan

salah satu karyawan sangat stabil dalam kewajibannya datang ke kantor, hal ini dapat diharapkan perusahaan agar dapat mempertahankan tingkat kedisiplinan para karyawan lainnya agar operasional perusahaan dapat berjalan dengan maksimal. Dikarenakan apabila karyawan memiliki kesadaran diri dan tanggung jawab yang tinggi akan kedisiplinan hal ini akan berdampak pada kualitas pencapaian pekerjaan dan kinerjanya. Karena dengan adanya suatu kedisiplinan dan kompetensi yang dimiliki karyawan dapat mencapai suatu target yang sudah ditetapkan, hal ini target pekerjaan merupakan suatu hal yang perlu dipikirkan dan dilakukan oleh setiap karyawan demi mencapai suatu tujuan dan meningkatkan kinerja karyawan, yang di mana semakin signifikan masing-masing faktor tersebut, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut (Ramadhani et al., 2022). target pekerjaan juga salah satu hal yang diharapkan oleh PT Neticiti Persada dalam mencapai target konsumen yang akan didapatkan. Perusahaan yang berulang kali gagal mencapai target kerja dapat menghadapi risiko kebangkrutan karena biaya operasional yang tinggi tidak sebanding dengan produktivitas karyawan. 8 Suatu target pekerjaan dapat melihat bagaimana kinerja yang telah dilakukan, yang dimana capainya suatu target perusahaan sangat dipengaruhi dengan target kerja yang dilakukan karyawan pada PT Neticiti Persada. dengan ini dapat dibayangkan bahwa suatu peningkatan kinerja dapat dilihat juga dari hasil target yang sudah di capai. Apabila target melakukan penurunan maka penurunan ini akan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dan dapat berpengaruh pada kestabilan perusahaan secara keseluruhan. Penting 9 untuk mencatat bahwa target pekerjaan haruslah spesifik, terukur, terjangkau, relevan, dan memiliki batasan waktu yang jelas (SMART). Dalam menetapkan target pekerjaan, penting juga untuk mempertimbangkan kemampuan dan sumber daya yang tersedia, serta memberikan umpan balik dan dukungan yang diperlukan untuk mencapai target tersebut. Table 1. 1 Progres Pekerjaan Pembangunan Jaringan FTTh (Sumber: Weekly Report PT. Neticiti, 2024) pada table 1.1 merupakan table progres pekerjaan pembangunan jaringan FTTh



Griya Pataruman (Sumber: Weekly Report PT. Netciti, 2024) Pada gambar 1.3 dapat dijelaskan bahwa project Site Griya Pataruman dalam pencapaian target masih kurang maksimal yang di mana pada minggu ke 2 target yang ditetapkan harus bisa mencapai 50% namun yang terjalan hanya 1%, lalu pada minggu ke 3,4 an 5 yang di mana target ditetapkan harus mencapai 100% namun pada minggu ke 3 dan 4 hanya dapat mencapai 85% saja lalu pada minggu ke 5 pencapaian baru dicapai 100% Dalam pelaksanaan pembangunan jaringan Fiber To The Home PT. Netciti Persada, terdapat bebepa aspek penting yang dapat menentukan baik maupun buruknya pencapaian target pembangunan, yaitu 3M Plus 1T diantaranya; 1. Method 2. Man Power 3. Money 4. Tools Agar pembangunan dapat mencapai waktu (time) yang diharapkkkan sehinga efisiensi produksi dapat terpenuhi. Penentuan metode pada masa perencanaan sangat penting agar dapat menyesuaikan topologi jaringan FTTh terhadap landscape area coverage pada suatu wilayah layanan. Dari penentuan metode tersebut, management menganalisis berapa Man Power yang harus dialokasikan terhadap beban (load Kerja) sehingga target waktu penyelesaian d apat terpenuhi. Modal kerja juga dapat menentukan besaran area yang akan dibangun dan menentukan Break Event Point dan proyeksi investasi yang akan dilakukan. Dan penunjang agar metode dan pekerjaan dapat berjalan dengan baik, maka penentuan peralatan kerja menjadi penentu dalam kualitas yang dihasilkan dari pembangunan FTTh itu sendiri, semakin baik kualitas jaringan, 54321 % 1 % % 40 % 20 50 % 80 % 60 85 % 85 % 100 % 10 2 % S-Curve Pataruman 120 % 1 1 semakin efisien juga perusahaan dalam melakukan kegiatan masa pemeliharaan. 1 2 PT Netciti Persada dalam memenuhi kebutuhan dan permintaan akan layanan internet membuka dan memberikan kerja sama terhadap developer/pengembangan perumahan untuk membangun jaringan internet yang berkualitas dan juga efektif. Maka atas dasar perjanjian kerjasama dengan pihak kedua tersebut, perusahaan berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam pengerjaan pembangunan jaringan internet salah satunya dengan ketepatan

waktu, dan spesifikasi yang akurat. Hal ini sangat menuntut suatu kedisiplinan kerja para karyawan dan kecakapan kemampuan para karyawan dalam mengatasi tantangan pembangunan yang akan dilakukan. Dengan itu, penyebab dari permasalahan ini didasari dari beberapa faktor diantaranya ada kompetensi, disiplin kerja untuk mencapai suatu pencapaian target kerja yang dimana akan mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan tersebut dalam mencapai suatu visi dan misi perusahaan. Pada kegiatan produksinya dalam membangun jaringan FTTH, PT. Netciti Persada juga menemukan anomaly yang timbul dan menghambat proses produksi atau pembangunan jaringan, mulai dari faktor koordinasi antar divisi, faktor teknis, faktor perilaku masyarakat, faktor cuaca serta faktor-faktor lain yang muncul diluar dari perencanaan yang telah disusun secara sistematis.

Table 1. 2 Laporan Mingguan PT. Netciti Persada (Sumber: Weekly Report PT. Netciti, 2024) Pada table data 1.2 di atas dapat dianalisis beberapa site mengalami keterlambatan karena beberapa faktor perijinan dan persediaan material yang tidak dapat mengakomodir kebutuhan proyek pembangunan jaringan FTTH PT. Netciti Persada, sehingga penyelesaian pembangunan melebihi waktu yang telah ditentukan 1 3 Table 1. 3 Pekerjaan Pembangunan Jaringan FTTH (Sumber: Weekly Report PT. Netciti, 2024) Pada table 1.3 diatas merupakan table proses target pekerjaan pembangunan jaringan pada bulan Januari dan Febuari 2024. Dapat dilihat target pengerjaan yang ditetapkan selama 2 minggu, namun ada beberapa pekerjaan yang di minggu pertama dan kedua tidak terlaksanakan, hal ini menyatakan ada beberapa pekerjaan yang target pencapaiannya tidak berjalan sama sekali diantaranya ada pekerjaan pondasi panel outdoor FTTC dan RFI. Dari hasil observasi yang sudah peneliti lakukan terdapatnya permasalahan pada table 1.3 di atas yang di mana ada beberapa permasalahan dari item pekerjaan yang di mana dari hasil observasi peneliti hal ini dikarenakan karyawan yang masih kurang dalam pelaporan setiap divisi, kedisiplinan pengawasan pada penyedia material serta kedisiplinan koordinasi antar divisi. 1 4 Gambar 1. 4 Kurva S

Site PP7 Rajamandala Phase 7 (Sumber: Weekly Report PT. Netciti, 2024)

Pada Gambar 1.4 dan Tabel 1.2 juga dapat dianalisis proses pembangunan mengalami keterlambatan penyelesaian. Pada minggu kedua, grafik aktual pekerjaan telah selesai 85% melebihi harapan perencanaan sebesar 50%, akan tetapi pada minggu ketiga, progres penyelesaian pekerjaan tidak mengalami kenaikan dan tidak mencapai 100% dikarenakan kendala material proyek yang belum tersedia. Kendala ini seharusnya tidak terjadi jika kedisiplinan pelaporan setiap divisi, kedisiplinan pengawasan pada penyedia material serta kedisiplinan koordinasi antar divisi ditingkatkan. Dengan adanya permasalahan pada suatu pencapain target pekerjaan dan konsumen pada PT.

50 Netciti Persada peneliti sebagai seorang penulis, tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul 3 “Pengaruh Kedisiplinan Kerja, dan Kompetensi Karyawan Terhadap Target Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT.

6 Netciti Persada Divisi Deployment 1 2 4 6 7 12 16 1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, untuk mengidentifikasi apakah suatu, disiplin kerja, kompetensi karyawan, dan target kerja dapat meningkatkan suatu kinerja karyawan, berikut terdapat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1.

1 2 4 5 6 7 9 10 12 13 14 16 37 38 Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap target pekerjaan? 2. Apakah Kompetensi karyawan berpengaruh terhadap target pekerjaan? 1 2 4 5 6 7 9 10 12 13 14 37 38 3. Apakah Target Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 4. Apakah kedisiplinan berdampak pada kinerja para karyawan? 5. Apakah kompetensi berdampak pada kinerja para karyawan? 321

% 40 % 20 50 % 80 % 60 85 % 85 % 100 % 100 % 120

% S-Curve PP7 Phase 7 11 1.3 TUJUAN PENELITIAN Berdasarkan rumusan

masalah di atas, terdapat maksud dari penelitian ini adalah untuk: 1 1 2 9 10 20 24

Uji untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Target Pekerjaan.

1 2 9 10 14 18 20 24 2. Uji untuk mengetahui apakah Kompetensi memiliki

pengaruh terhadap Target Pekerjaan. 1 2 4 6 9 10 13 14 18 20 24 26 3. Uji untuk

mengetahui apakah Target memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. 1 2 4

6 13 14 18 20 26 4. Uji untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja memiliki

pengaruh terhadap Kinerja 5 1 4 6 13 26 Uji untuk mengetahui apakah

#### Kompetensi memiliki pengaruh terhadap Kinerja. 1.4 MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan maksud penelitian di atas, penelitian ini memberikan manfaat baik dari perspektif teoritis maupun praktis. Manfaat teoritisnya terletak pada kontribusinya terhadap perkembangan teori pembelajaran dengan mendalaminya lebih lanjut, sementara manfaat praktisnya dapat dirasakan secara langsung pada elemen-elemen pembelajaran. Keuntungan teoritis dan praktis dari penelitian ini meliputi hal-hal berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

a. Bagi Dunia Pendidikan Dari penelitian ini berharap dapat memiliki manfaat sebagai pengembangan suatu ilmu bagi penelitian yang akan dilakukan kedepannya dan dapat menjadikan referensi penelitian yang memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan

b. Bagi Instansi Terkait Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan evaluasi suatu perusahaan untuk dapat menciptakan suatu lingkungan kerja dengan dibangunnya suatu budaya organisasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan selanjutnya

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti Dari penelitian ini diharapkan dapat bisa digunakan sebagai bahan referensi dan pengembangan ilmu pengetahuan baru yang dimana berhubungan dengan kinerja karyawan serta menghasilkan 1 karya penelitian akhir sebagai bagian dari program studi Manajemen di Fakultas Humaniora dan Bisnis, Universitas Pembangunan Jaya.

b. Bagi Perusahaan Harapannya penelitian dapat bermanfaat dalam sumber informasi dan masukan berharga bagi perusahaan untuk memaksimalkan kinerja sumber daya manusia, dan pada gilirannya dapat mencapai tingkat kinerja karyawan yang optimal. Harapannya, hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran yang mendalam mengenai kondisi suatu perusahaan, serta memberikan panduan dalam mendukung dan mencapai pertumbuhan kinerja para karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan terarah.

c. Bagi Pihak Lain Harapannya penelitian ini akan bermakna untuk sumber informasi dan referensi yang berguna pada para peneliti yang tertarik untuk meneloto dalam topik yang sama, hal nya terkait dengan disiplin kerja, kompetensi karyawan dan target kerja karyawan dalam memaksimalkan kinerja mereka.

12 BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1 KAJIAN TEORI 2.1.1

Teori Kendali Diri ( Self Control Theory ) Self-control atau kontrol diri dalam konteks ini memiliki hubungan yang erat dengan disiplin kerja karyawan. Di lingkungan kerja, kemampuan individu untuk mengendalikan diri mereka sendiri sangat penting agar disiplin kerja dapat terjaga dengan baik. Semakin tinggi tingkat self- control seseorang, semakin tinggi juga tingkat disiplin kerja yang mereka miliki. Sebaliknya, jika tingkat self-control rendah, maka tingkat disiplin kerja cenderung juga rendah. Menurut Singodimejo (2002, mengutip dari Sutrisno, 2017: 86), Disiplin adalah sikap seseorang secara sukarela patuh dan mengikuti norma-norma. serta aturan yang berlaku di lingkungannya.

28 Sejalan dengan Ahmad (2018: 119), niat untuk menaati peraturan mencerminkan Kesadaran bahwa tanpa ketaatan, tujuan yang diinginkan tidak akan tercapai, sikap dan perilaku untuk patuh terhadap peraturan berasal dari pengendalian diri yang kuat. Dalam konteks ini, disiplin bukan sekadar patuh terhadap aturan, tetapi juga mencakup kemampuan individu untuk beradaptasi dengan ketentuan yang berlaku. Ini menunjukkan bahwa kontrol diri yang kuat adalah dasar utama dari perilaku disiplin. Sarafino and Smith (2014) menguraikan bahwa ada lima jenis strategi dalam mengelola atau mengendalikan diri: 1. Kontrol Perilaku Ini terkait dengan kemampuan untuk mengambil langkah-langkah konkret guna mengurangi dampak stresor. Langkah-langkah tersebut mungkin dapat mengurangi intensitas situasi yang menekan atau memperpendek durasinya. 2. Pengendalian Kognitif Pengendalian kognitif merujuk pada keterampilan dalam menerapkan metode dan strategi yang telah di pertimbangkan dengan baik untuk mengubah dan mengatur stressor. 3. Kontrol Keputusan Kontrol keputusan merujuk pada kemampuan untuk memilih di antara berbagai prosedur alternatif atau cara bertindak. 4. Kontrol Informasional Kontrol informasional melibatkan pemahaman yang tepat waktu terhadap tekanan- tekanan, menggali pemahaman tentang apa yang terjadi dan alasan di baliknya dan apa konsekuensi selanjutnya. 40 5. Kontrol Retrospektif 14 Kontrol retrospektif bertujuan untuk menetapkan dengan pasti apa dan siapa yang menjadi penyebab tekanan

setelah kejadian tersebut terjadi. 2.1.2 Teori Pengembangan Organisasi ( Organizational Development Theory ) Rachmaniza (2020), Kompetensi merupakan atribut utama yang dimiliki individu yang berpengaruh pada efektivitas kerja dalam menjalankan tugasnya. Ini mencakup ciri – ciri dasar individu yang berkaitan secara kausal atau berdampak pada standar yang digunakan sebagai acuan, baik dalam mencapai efektivitas, mencapai kinerja unggul, atau superior dalam lingkungan kerja atau dalam situasi tertentu. Teori pengembangan organisasi menjelaskan pengembangan kompetensi bersama dalam sebuah organisasi. Ini adalah disiplin ilmu yang relatif baru yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja dalam menghadapi perubahan kondisi internal dan eksternal yang dinamis. Pengembangan organisasi adalah upaya terstruktur, terencana, dan terprogram secara sistematis. 2.1.3 Teori Pengaturan Tujuan ( Goal Setting Theory ) Pada variable Target Kerja dapat digunakan suatu teori pengaturan tujuan yang di mana teori ini menjelaskan bagaimana penetapan dan penentuan suatu tujuan yang terperinci dan spesifik mampu mempengaruhi inspirasi, perilaku, dan kinerja pribadi. Fokus pandangan ini terletak pada peran sentral tujuan dalam mengarahkan perilaku serta meningkatkan prestasi. Beberapa konsep yang terkandung dalam Teori Pengaturan Tujuan meliputi: 1. Tujuan yang spesifik : Tujuan yang spesifik dan terukur memberikan arahan yang jelas dan menekankan tugas yang harus dilaksanakan, memberikan petunjuk yang tegas tentang pencapaian yang diharapkan. 2. Tingkat kesulitan tujuan : Tingkat kesulitan yang menantang, namun masih dapat dicapai, cenderung meningkatkan motivasi dan kinerja individu. Kesulitan yang sesuai dengan kemampuan dapat mempertahankan tingkat motivasi yang optimal. 3. Komitmen terhadap Tujuan: Tingkat komitmen individu terhadap tujuan yang telah ditetapkan dapat memengaruhi tingkat motivasi dan upaya yang diberikan dalam mencapai tujuan tersebut. Selain itu, tujuan yang baik juga memberikan panduan yang jelas dan memungkinkan individu untuk menilai kemajuan mereka secara konkret. Penerimaan umpan balik terkait kemajuan menjadi faktor

penting dalam memberikan motivasi tambahan untuk mencapai tujuan. 2.1.4 Teori Signal ( Signalling Theory ) 15 Pentingnya mengukur prestasi perusahaan dengan pandangan ini, yang merupakan suatu teori yang di mana sebuah manajer mempunyai suatu informasi yang sangat akurat mengenai nilai perusahaan serta faktor faktor yang mempengaruhi suatu nilai perusahaan. 16 Teori sinyal merupakan suatu teori yang menerangkan tentang bagaimana harusnya suatu perusahaan memberi sinyal yang digunakan dalam pengambilan keputusan (Muhharomi et,al. 2021). Sinyal ini merupakan suatu informasi mengenai kondisi perusahaan yang bertujuan untuk mengurangi asimetri informasi (Supartini et al., 2021). Peningkatan nilai perusahaan dapat memberikan sinyal baik yang dapat memprediksi keadaan perusahaan dan meningkatkan nilai perusahaan (Oktavia dan Fitria 2019) hal ini dikarenakan semakin tinggi nilai suatu perusahaan akan meningkatkan kemakmuran (Kelana dan Amanah 2020) Semakin sinyal suatu perusahaan semakin bagus maka semakin bagus juga persepsi pihak eksternal kepada perusahaan. Hal ini menyatakan apabila memiliki prospek kerja yang tinggi maka akan memiliki nilai suatu perusahaan tinggi (Himawari 2021). Perlu juga diterapkan tata kelola perusahaan yang merupakan suatu cara pengendalian perusahaan agar perusahaan mencapai tujuannya serta adanya akuntabilitas dan pengendalian atas pekerjaan yang dilakukan (Sumantri 2018). Menurut Franita (2018) corporate governance yaitu sistem yang mengelola dan mengawasi proses yang berjalan secara berkesinambungan, yang berpotensi memengaruhi nilai suatu perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan nilai tambah bagi perusahaan (Irmanidar dan Trisnawati 2021) hal ini dapat disimpulkan tata kelola perusahaan merupakan sistem yang dapat mengatur hubungan terhadap berbagai pihak di dalam suatu perusahaan yang dapat meningkatkan nilai tambah perusahaan. 2.1.5 Disiplin Kerja 2.1.5.1 Pengertian Disiplin Kerja Menurut Singodimejo (dikutip dalam Puspitawati dan Anggadini 2019), disiplin adalah kemauan dan kesiapan seseorang untuk menaati dan menghormati standar normatif yang ada disekitarnya. Disiplin kerja merupakan suatu hal yang

berhubungan dengan suatu sikap dan perilaku yang terarah, konsisten dan bertanggung jawab dalam menjalankan suatu tugas dan kewajiban pekerjaannya. Selain itu disiplin kerja merupakan suatu hal yang berhubungan dengan aturan, kepatuhan serta komitmen yang sudah berlaku di setiap perusahaan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Tujuannya adalah untuk mengungkap perubahan nyata pada karyawan dan menginformasikan mereka tentang kepatuhan terhadap norma-norma. Ketika kebijakan dihilangkan perhatiannya karyawan cenderung kurang peduli di tempat kerja. Di sisi lain, kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan merupakan tanda efektif yang baik Partika et al., (2020). Menurut Ramon (2019), disiplin kerja mencakup keinginan dan kemauan individu untuk mematuhi standar lingkungan. **7 31** Menurut Fererius Hetlan Muhyadin (2019), disiplin kerja mengacu pada kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, keras dan teratur serta menaati aturan yang telah ditetapkan tanpa melanggar prinsip yang telah ditetapkan. Ajabar (2020:45) juga mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu kegiatan manajerial yang bertujuan untuk menetapkan standar. 18 2.1.5.2 Indikator Indikator Disiplin Kerja Standar digunakan untuk menilai sejauh mana pegawai memperlihatkan perilaku dan perilaku yang baik, patuh, tertib dan teratur sesuai dengan aturan dan prinsip yang diterapkan dalam organisasi. Variasi indikator disiplin kerja dapat terjadi berdasarkan jenis, sifat, dan tujuan dari pekerjaan yang sedang dijalankan. Indikator indikator diantaranya : 1. Ketepatan waktu, mencakup tingkat kehadiran, kecepatan, efisiensi, dan ketaatan terhadap ketentuan melaksanakan tugas 2. Ketaatan terhadap peraturan, mencakup tingkat kepatuhan, ketaatan, dan kesiapan untuk patuh terhadap standar yang berlaku di dalam organisasi 3. Tanggung jawab, melibatkan tingkat keseriusan termasuk kesiapan menerima konsekuensi, sanksi, atau hukuman atas pelanggaran atau kesalahan yang mungkin terjadi 4. Kerjasama, mencakup tingkat kemampuan, keterlibatan, dan kontribusi dalam bekerja secara kolaboratif dengan orang lain, termasuk sesama karyawan, atasan, bawahan, dan pihak eksternal, dengan

memanfaatkan komunikasi, koordinasi, dan kolaborasi yang efektif. 5. Disiplin Melakukan laporan : Disiplin dalam melakukan laporan mengacu pada konsistensi, ketelitian, dan kepatuhan dalam proses dan isi dari sebuah laporan. 6. Kepatuhan terhadap standar operasional prosedur : suatu konsep di mana individu atau organisasi mengikuti langkah-langkah yang telah ditetapkan dalam SOP untuk menjamin konsistensi, keamanan, dan efisiensi dalam melakukan suatu tugas atau proses tertentu 7. Disiplin dalam pengawasan kerja : mengacu pada penerapan aturan, dengan standar yang ada 8. Disiplin dalam evaluasi kerja kerja : proses sistematis di mana kinerja seorang individu atau tim dievaluasi berdasarkan pada kriteria yang telah ditetapkan 2.1.5.3 Tujuan Disiplin Kerja Melibatkan penerapan aturan, kebijakan, dan prosedur yang konsisten, serta menegakkan standar perilaku dan kinerja yang diharapkan dalam organisasi. Beberapa tujuan utama dari disiplin kerja adalah sebagai berikut: a. Meningkatkan Kinerja : Kedisiplinan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan mengurangi interupsi, menjamin penyelesaian tugas tepat waktu, serta menggalakkan efisiensi dalam menjalankan tugas. Dengan adanya kerangka kerja yang terstruktur dan rutinitas yang teratur, karyawan dapat bekerja dengan lebih terfokus dan produktif. b. Menjaga Tingkat Kualitas Kerja: Disiplin kerja juga memiliki tujuan untuk memastikan tingkat kualitas kerja yang tinggi. c. Peningkatan Kedisiplinan dan Tanggung Jawab: Disiplin kerja berperan dalam memperkuat kedisiplinan dan tanggung jawab di kalangan karyawan. Melalui penerapan aturan yang jelas dan konsekuensi yang konsisten, karyawan akan lebih mungkin untuk mematuhi kebijakan dan prosedur, serta bertanggung jawab atas tugas-tugas dan keputusan yang mereka ambil. Ini menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan dapat diandalkan. 11

2.1.6 Kompetensi 2.1.6.1 Pengertian Kompetensi Menurut Yasin (2020), kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas. Kemampuan ini didasarkan pada keterampilan, pengetahuan dan dukungan yang terkait dengan sikap profesional yang

diperlukan untuk suatu posisi tertentu. Menurut Sinaga (2019), keterampilan mengacu pada keterampilan yang dimiliki seseorang yang mempunyai nilai ekonomi, dan keterampilan tersebut dimanfaatkan melalui kreativitas dan inovasi yang dihasilkan. Kompetensi mengacu pada kemampuan, pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi yang dapat membantu seseorang melaksanakan tugasnya dengan baik dan berhasil. Kompetensi dapat mencakup berbagai aspek. Menurut Triastuti (2019), kompensasi juga merupakan salah satu metode yang paling efektif bagi departemen sumber daya manusia (SDM) untuk memaksimalkan kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Ketika kompetensi ditingkatkan, kinerja pun akan meningkat. Menurut Irmayanti et.al (2020), kompetensi merupakan karakteristik fundamental yang dimiliki oleh seorang individu, memungkinkan mereka untuk mengoptimalkan potensi mereka dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Namun menurut Fauzi (2019), kompetensi dapat diartikan sebagai hasil kinerja yang membawa individu menuju pencapaian tujuan secara menyeluruh. Menurut Clark sebagaimana dikutip dalam (Mahmudah 2019:30), kompetensi diartikan sebagai pemahaman atau pengetahuan tentang cara menjalankan pekerjaan secara efektif. Kompetensi dapat mencakup berbagai aspek yang relevan. 5 2.1 5 6.2 Indikator indikator kompetensi Menurut Rahmat (2019), ada lima karakteristik kompetensi yang dijadikan sebagai indikator pengukuran kompetensi, yaitu: 1. Motif : adalah sesuatu yang selalu dipikirkan atau dihasratkan seseorang, yang memberi dorongan untuk bertindak. 5 2. Sifat : Mewakili sifat dan pola fisik yang konstan pada situasi atau data tertentu. 5 23 3. Konsep diri : meliputi sikap, nilai atau gambaran diri terhadap diri sendiri. 5 23 36 4. Pengetahuan : Merujuk berdasarkan informasi yang dimiliki oleh seseorang pada lingkup tertentu yang spesifik. 5. Keterampilan : Menyiratkan pada kebiasaan untuk melakukan tugas fisik atau mental tertentu. 11 1 6. Pemahaman : mengacu pada kemampuan untuk memahami atau menginterpretasikan informasi, konsep, atau situasi dengan baik dan tepat. 11 2 7. Kreativitas : kemampuan atau proses mental untuk menghasilkan ide-ide baru atau solusi

yang orisinal dan bermanfaat. 48 8. Kepercayaan diri : keyakinan atau keyakinan dalam kemampuan diri sendiri untuk melakukan tugas atau mencapai tujuan.

2.1.6.3 Jenis Jenis Kompetensi a. Kompetensi Teknis : kompetensi ini biasanya disebut dengan kompetensi yang dimana melibatkan pada pengetahuan, keterampilan serta pemahaman dalam suatu bidang atau industri tertentu. b. Kompetensi Interpersonal : kompetensi ini biasanya disebut dengan kompetensi yang melibatkan suatu kemampuan untuk berinteraksi serta berkomunikasi secara efektif dengan orang lain. Ini termasuk dalam kemampuan kerjasama, mendengarkan yang baik, empati, negosiasi dan kepemimpinan c. Kompetensi Manajemen : kompetensi ini mencakup pada suatu kemampuan untuk mengatur, mengarahkan dan memimpin suatu tim, mengambil suatu keputusan. Hal ini seperti dalam suatu perencanaan, pengawasan dan pengorganisasian. d. Kompetensi Analitis : merupakan kompetensi yang dimana dilakukan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan suatu informasi dengan benar, ini misal seperti kemampuan pemecahan masalah, analisis data serta kemampuan dalam menyelesaikan dan memecahkan suatu masalah dan dapat mengambil keputusan berdasarkan fakta. e. Kompetensi Adaptasi : merupakan kompetensi yang melibatkan pada kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja, tuntutan tugas, ini mencakup pada kreativitas, fleksibilitas dan kemampuan dalam belajar dan berubah dengan cepat. f. Kompetensi komunikasi: kompetensi ini melibatkan pada suatu kemampuan yang dimiliki dalam menyampaikan suatu informasi secara efektif baik secara lisan ataupun tertulis. g. Kompetensi etika kerja : kompetensi ini berhubungan dengan suatu sikap diri pada keprofesionalan, integritas serta tanggung jawab dalam menyelesaikan dan melaksanakan tugas. Yang di mana hal 11 3 ini berhubungan pada kepatuhan pada etika dan nilai nilai perusahaan. 11 4 2.1.6.4 Manfaat Kompetensi Mengembangkan kompetensi yang relevan dan kuat, baik pada tingkat individu maupun organisasi, dapat memberikan manfaat dalam hal kinerja, pertumbuhan, dan keberhasilan jangka panjang. Berikut manfaat kompetensi untuk individu : 1. Pengembangan Karir :

apabila adanya kompetensi yang kuat hal ini dapat membantu dalam pengembangan karir dimana pekerjaan yang dilakukan dapat meningkatkan karyawan dalam mencapai suatu target kerja

2. Peningkatan Kerja :  
mengembangkan kompetensi yang relevan terhadap pekerjaan, karyawan dapat meningkatkan kinerja dengan menyelesaikan dan menjalankan tugas tugas nya.

3. Keterbukaan dan Kemampuan Beradaptasi: Menyempurnakan keterampilan yang beragam memungkinkan seseorang menjadi lebih tangguh dan mampu beradaptasi terhadap perubahan dalam konteks pekerjaan.

4. Optimasi Kinerja: Kehadiran karyawan yang berkualitas membantu mereka meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

5. Keunggulan Bersaing yang Meningkat: Organisasi yang memiliki tim dengan kompetensi yang bagus dapat memperoleh keunggulan kompetitif. Mereka dapat menyajikan produk atau layanan yang lebih unggul, memberikan pengalaman, dan menghadapi perubahan pasar dengan lebih efektif dibandingkan dengan pesaing mereka.

6. Pengelolaan SDM yang Optimal: Dengan mengidentifikasi kompetensi yang diperlukan untuk setiap posisi, Perusahaan bisa mengurus tenaga kerjanya dengan lebih efektif. Perusahaan juga dapat melakukan perekrutan yang tepat, mengembangkan karyawan yang sesuai, dan mengevaluasi kinerja secara akurat berdasarkan pada kompetensi yang relevan.

7. Meningkatkan Mutu dan Inovasi: Karyawan yang memiliki kompetensi yang solid dapat memberikan kontribusi yang disediakan oleh organisasi. Mereka mampu mengenali peluang inovasi, mengembangkan ide-ide baru, dan melaksanakan perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

8. Peningkatan Retensi Karyawan: Karyawan yang merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan kompetensi mereka cenderung merasa lebih puas dan terhubung dengan organisasi. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan tingkat retensi tenaga kerja yang berharga dan mengurangi biaya serta waktu yang terkait dengan perekrutan dan pelatihan karyawan baru.

### 2.1.7 Target Kerja

#### 2.1.7.1 Pengertian Target Kerja

Dikatakan oleh Vanchapo (2020), target kerja merujuk pada pelaksanaan tugas - tugas yang diharapkan dari individu atau suatu tindakan, 11 5 mencakup pencapaian, prestasi, atau pameran umum

keterampilan. Target kerja mengacu pada hasil yang diinginkan karyawan ataupun perusahaan dalam menjalankan tugas atau melakukan tugas dengan mematuhi tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan. Target kerja dapat berupa pencapaian yang dapat diukur secara kuantitatif, seperti jumlah, waktu, frekuensi, dan sebagainya, atau kualitatif, seperti kualitas atau kepuasan. Untuk menjadi efektif, target kerja haruslah spesifik, terukur, disepakati, realistis, dan memiliki batasan waktu yang jelas. Target kerja memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan atau organisasi secara keseluruhan. Selain itu Target kerja merupakan suatu bentuk tujuan yang ditetapkan untuk mencapai suatu tujuan seorang individu, tim, ataupun perusahaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Target juga mempunyai tujuan untuk mengukur pencapaian dan kinerja. Menurut Sudrajat et al. (2019), Target kerja bisa dijelaskan sebagai perbandingan antara kapasitas atau kemampuan yang dibutuhkan oleh suatu pekerjaan dan dilakukan dengan persyaratan atau tuntutan yang harus dipenuhi dalam pekerjaan. Karena pekerjaan manusia melibatkan aspek mental dan fisik, setiap pekerjaan memiliki tingkat beban yang berbeda-beda.

#### 2.1.7.2 Indikator Target Kerja

Indikator pada variable target kerja adalah parameter atau variabel yang dipakai untuk menilai pencapaian tujuan atau kinerja individu dalam situasi pekerjaan. Indikator tersebut memberikan petunjuk konkret tentang seberapa jauh individu telah mencapai hasil yang diharapkan atau memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan. Pemilihan indikator target kerja dalam penelitian harus mempertimbangkan tujuan yang spesifik, relevansi dengan pekerjaan atau organisasi yang sedang diteliti, serta ketersediaan data yang valid dan dapat diandalkan. Dengan memilih indikator target kerja yang tepat, penelitian dapat memberikan wawasan yang berharga tentang kinerja individu, faktor yang memengaruhinya, dan langkah-langkah yang bisa diambil untuk meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan di lingkungan kerja. indikator diantaranya adalah :

1. Problem Solving : Kemampuan problem solving memungkinkan anggota tim atau karyawan untuk



menciptakan solusi baru dan inovatif untuk masalah yang dihadapi. 32 49 2. Kuantitas

kerja merujuk pada jumlah atau volume hasil kerja yang dihasilkan dalam suatu periode waktu tertentu. Pengukuran kuantitas kerja dapat melibatkan faktor-faktor seperti jumlah, frekuensi, produktivitas, dan parameter terkait lainnya. 32 54 3. Waktu kerja mencakup durasi yang

diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Penilaian terhadap waktu kerja dapat melibatkan kriteria seperti kecepatan, efisiensi, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. 4. Kerjasama kerja melibatkan sejauh mana seseorang mampu bekerja bersama dengan orang lain dan berkontribusi secara efektif. Pengukuran kerjasama kerja dapat melibatkan aspek-aspek seperti komunikasi, koordinasi, dan kontribusi individu dalam konteks kerja tim. 44 11

7 5. Kualitas : mengacu pada derajat keunggulan atau kesempurnaan suatu produk, layanan, atau proses dalam memenuhi standar yang telah ditetapkan 6.

Efisiensi : ukuran dari seberapa baik sumber daya (seperti waktu, energi, uang, atau tenaga kerja) digunakan untuk mencapai tujuan tertentu atau menghasilkan hasil yang diinginkan. 2 7. Produktivitas :

perbandingan antara hasil keluaran dan masukan yang dikeluarkan dalam suatu proses atau aktivitas 8. Pengembangan : proses atau tindakan

yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, atau kapasitas seseorang, tim, atau organisasi. 2.1.7.3 Tujuan target Kerja

Memberikan arah dan fokus kepada karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam pekerjaan mereka. Target kerja yang jelas dan terukur

memiliki beberapa tujuan utama: a. Mengarahkan Upaya: Target kerja membantu mengarahkan upaya karyawan agar sejalan dengan tujuan organisasi.

Dengan menetapkan target yang spesifik, karyawan memiliki panduan yang terkait dengan tujuan yang harus dicapai. dan bagaimana mencapainya. Ini

membantu menghindari ketidakjelasan dan memastikan penggunaan sumber daya

dan waktu secara efektif. b. Meningkatkan Motivasi: Target kerja yang menantang dan terukur dapat meningkatkan motivasi karyawan. Ketika

karyawan memiliki tujuan yang menantang namun dapat dicapai, Mereka seringkali termotivasi untuk bekerja keras dan mengembangkan bakatnya,

juga memberikan umpan balik yang jelas mengenai pencapaian dan kemajuan mereka, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. c. Mengukur Kinerja: Target kerja membantu mengukur kinerja karyawan. Dengan memiliki target yang terukur, manajer dan karyawan dapat melacak pencapaian dan kemajuan mereka secara objektif. Ini memungkinkan evaluasi kinerja yang lebih akurat dan memberikan dasar untuk pengembangan karir dan penghargaan yang adil. d. Mendorong Perbaikan dan Pengembangan: Target kerja mendorong perbaikan dan pengembangan individu serta organisasi secara keseluruhan. Ketika target tidak tercapai, ini memberikan peluang untuk menganalisis penyebabnya dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Dengan demikian, target kerja dapat menjadi dasar untuk perencanaan pengembangan keterampilan dan pelatihan yang lebih lanjut.

### 2.1.8 Kinerja

#### 2.1.8.1 Pengertian Kinerja

Kinerja mengacu pada penyelesaian pekerjaan karyawan sesuai jadwal kerja yang ditetapkan perusahaan. **3** Evaluasi dapat melibatkan berbagai indikator, seperti produktivitas, kualitas kerja, tingkat kehadiran, partisipasi dalam kegiatan organisasi, dan sebagainya. Kinerja yang optimal memiliki peran penting dalam membantu perusahaan mencapai target yang telah ditetapkan, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional, serta mendukung perusahaan dalam mempertahankan posisinya di pasar. Menurut (Hasibuan 2019), kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan seseorang selama melakukan pekerjaannya; Itu tergantung pada keterampilan, kekuatan, dan kemampuan orang tersebut. 2 Sedangkan menurut artikel (Khasanah 2021), kinerja pegawai diartikan sebagai pencapaian hasil kerja yang dicapai pegawai, Namun perlu dicatat bahwa kinerja karyawan yang buruk dapat berpotensi menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti penurunan produktivitas, kualitas produk yang rendah, dan peningkatan biaya produksi, sebagaimana dijelaskan oleh Nur et al. (2021).

#### 2.1.8.2 Indikator Kinerja Menurut Silaena (2021:6) dan Busro (2018) indikator yang mengukur kinerja pegawai, yaitu:

1. Kualitas pekerjaan: Kualitas tugas, yang mencerminkan keahlian yang dilakukan.
2. Kuantitas pekerjaan : banyaknya kegiatan atau tugas yang

dilaksanakan, dinyatakan dalam satuan atau siklus kegiatan. 3. Ketepatan Waktu : Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan memanfaatkan waktu luang untuk aktivitas lainnya. 19 4. Efektifitas : Meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya dengan memaksimalkan penggunaan tenaga, keuangan, dan bahan baku organisasi untuk meningkatkan hasil setiap unit. 5. Komitmen Tingkat : Merupakan pemenuhan tugas dan tanggung jawab pegawai terhadap suatu lembaga atau perusahaan. 6. Disiplin Kerja : diukur melalui tanggung jawab mereka terhadap tugas, penggunaan waktu dan lingkup kerja karyawan 7. Inisiatif : Nilai berdasarkan seberapa baik mereka mengelola tugas, waktu dan ruang lingkup pekerjaan 8. Ketelitian : diukur dengan seberapa baik karyawan mengelola tugas, waktu dan ruang lingkup pekerjaan 9. Kejujuran : tercermin dalam pengelolaan tugas waktu dan ruang lingkup pekerjaan 10. Kreativitas : kemampuan untuk menciptakan ide-ide inovatif dan solusi yang baru serta bermanfaat. 2.1.8.3 Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja : a. Kompetensi : yang dimana berupa suatu tingkat pengetahuan, keterampilan yang dimiliki oleh karyawan guna melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien b. Motivasi : dimana suatu tingkat motivasi dan keinginan suatu karyawan dalam mencapai suatu hasil yang baik. c. Komunikasi : komunikasi kepada Efektivitas komunikasi antara 27 karyawan dan rekan kerja, atasan, atau pihak lain di tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja. Komunikasi yang jelas, 22 terbuka, dan tepat waktu membantu dalam pemahaman yang baik, kolaborasi yang efektif, dan penyelesaian masalah yang efisien. d. 3 Kolaborasi Tim: Karyawan menunjukkan kemampuan untuk bekerja sama dengan anggota tim lainnya guna mencapai tujuan bersama. Kemampuan ini mencakup kerja tim, penghargaan terhadap kontribusi sesama anggota tim, serta berbagi pengetahuan dan Sumber daya yang krusial untuk meraih kesuksesan tim. e. Pengawasan dan Dukungan Manajerial: Kualitas pengawasan dan dukungan yang diberikan oleh manajer kepada karyawan memiliki dampak langsung terhadap kinerja mereka. Dukungan yang diberikan, umpan balik yang konstruktif, proses pembinaan, dan arahan yang jelas dapat membantu

karyawan mencapai hasil yang diharapkan. f. Lingkungan Kerja: Beragam faktor seperti budaya organisasi, kebijakan dan prosedur. 2.2 PENELITIAN TERDAHULU Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu Penelitian dan tahun penelitian Judul penelitian Variabel Hasil penelitian Santiago dan Syahnur, (2019) Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bidang KSDA Sulawesi Selatan Disiplin Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y) Disiplin kerja berpengaruh nyata positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Salman Farisi (2022) Antecedent Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Budaya Organisasi (X1), Kompetensi (X2), Kinerja (Y) Kompetensi memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. 29 Egis Yani Pramularso (2018) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta Kompetensi (X1) Kinerja (Y) Kompetensi berkontribusi positif dan bermakna terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. 23 Pamed Abdul Sadat et, al (2020) Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Disiplin Kerja (X1) Motivasi (X2) Kinerja (Y) Disiplin kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan PT. Perusahaan Perumahan Gas Negara cabang Palembang 24 mengatakan, semakin baik kedisiplinannya maka semakin baik pula kinerjanya. Zandrah, F. S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid- 19 Studi Kasus PT Telekomunikasi Seluler Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) Disiplin berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. K.D.Krisnawati dan I 33 W.Bagia (2021) Pengaruh Kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan Kompetensi (X1) Kinerja (Y) Ada hubungan positif dan signifikan antara kompetensi kerja dan kinerja karyawan di PT Sapta Prima Cargo. 2.3 KERANGKA KONSEPTUAL BERPIKIR Kerangka berpikir merupakan suatu hal yang diperlukan dalam sebuah penelitian. Tujuan dari dibuatnya kerangka berpikir yaitu untuk memudahkan dalam proses penelitian karena telah mencakup tujuan dari penelitian itu

sendiri. Selain itu penelitian ini juga dilakukan untuk dapat mengkaji fenomena yang terdapat di dalam suatu penelitian yang kemudian dapat peneliti teliti apakah ada pengaruh pengaruh didalamnya. Dalam penelitian ini yang diteliti ada 4 variabel, antara lain variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1) dan kompetensi (X2), variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y1), dan terakhir variabel tidak langsung yaitu targer kerja (Z). Kerangka penelitian yang digunakan disajikan di bawah ini 25

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Farmwork 2.4 HIPOTESIS Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang diajukan untuk diuji kebenerannya melalui sebuah penelitian. Hipotesis merupakan dugaan sementara atau sebuah prediksi mengenai hubungan antara variabel atau fenomena. 2.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Target Kerja Agustini (2019:81) “Disiplin kerja juga merupakan kemauan dan ketaatan untuk bertindak sesuai dengan petunjuk yang tersedia dalam organisasi yang bertanggung jawabMengikuti dan melaksanakan instruksi tertulis dan tidak tertulis yang ditetapkan. Jika Values berjalan, perusahaan akan kesulitan mencapai hasil yang baik. Disiplin yang tinggi di kalangan karyawan PT Netciti Persada dapat meningkatkan pelaksanaan dan pengembangan sebenarnya dari sesuatu yang ingin dicapai atau dilakukan pada waktu tertentu dan membantu perusahaan mencapai tujuan yang perlu segera dicapai. . Tingkat kedisiplinan yang tinggi dan baik pada perusahaan saat ini akan memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan keilmuan dan kedisiplinan staf PTNetciti Persada yang luar biasa. H1 : Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Target Kerja. 2.4.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Target Kerja Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat bukti yang menunjukkan bahwa tingkat kompetensi karyawan berpengaruh pada target kerja. Tingkat Kompetensi yang tinggi yang dimiliki pegawai cenderung Memiliki kapasitas dan keahlian yang lebih unggul dalam mencapai tujuan kerja atau sasaran pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh organisasi dalam adanya suatu jangan waktu. Menurut Wang dkk motivasi pegawai. 4 Temuan penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara kompetensi karyawan dan

pencapaian tujuan bisnis. Namun, penting untuk menyadari bahwa dampak 26 kualifikasi dapat bervariasi tergantung pada sifat dan jenis pekerjaan yang dilakukan. 27 H2 : Terdapat Pengaruh Kompetensi terhadap Target Kerja. 2.4.3 Pengaruh Target Kerja terhadap Kinerja Sebagaimana dikemukakan oleh Dara Khairatun Nisa Sinaga dkk (2022) menyatakan bahwa tujuan mempengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu, dampak tujuan bisnis terhadap kinerja ini dapat dinilai dengan sangat berguna dalam mengukur kinerja tim, sehingga kami dapat menentukan sejauh mana upaya kami berdampak pada kinerja tersebut. Salah satunya target kerja ini yang dapat dilihat dengan melihat bagaimana perkembangan pekerjaan atau sasaran pekerjaan yang akan di capai dalam jangnan waktu yang sudah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa target kerja mempunyai dampak terhadap kinerja pegawai, semakin besar pula tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya sesuai dengan tujuan Karyawan yang memiliki pemahaman yang jelas tentang bagaimana target kerja mereka berkontribusi terhadap visi dan misi perusahaan cenderung memiliki keinginan yang tinggi untuk mencapai kinerja yang optimal. H3 : Terdapat Pengaruh Target Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 2.4.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Disiplin itu tindakan atau perilaku seorang karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan. Disiplin kerja memiliki peran krusial terhadap kinerja karyawan karena membantu karyawan mematuhi berbagai peraturan dan ketentuan agar tidak terjadi kesalahan. Disiplin dalam perusahaan tidak hanya tentang patuh terhadap aturan, namun juga tanggung jawab dan wewenang yang jelas, proses atau prosedur kerja yang mudah dipahami oleh setiap karyawan. Hasil menghasilkan perilaku karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Paling banter, disiplin pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai (Sari dan Hadijah, 2016); Hartanto dkk., 2018; dan Bagaskara dan Rahardja, 2018) H4 : Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. 2.4.5 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Abdi dan Wahid (2018) menjelaskan jika kompetensi pegawai rendah maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. 1 Hal ini tentu mempengaruhi kinerja

para karyawan perusahaan dengan segala kemampuan yang dimilikinya, mulai dari kemampuan intelektual, kemampuan sosial, dari kemampuan emosional hingga kemampuan spiritual. Perkasa et al (2022) menyatakan bahwa kinerja suatu organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada kualitas, keterampilan dan kemampuan karyawannya. Hal serupa juga ditemukan dalam hasil penelitian Siti Mujanah (2019), yang menyatakan bahwa tingginya tingkat Kompetensi akan berkontribusi pada pencapaian kinerja yang tinggi. Hal senada juga diungkapkan Distyawaty (2019) yang menemukan bahwa keterampilan 28 mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5 : Terdapat Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan 29 BAB III

METODE PENELITIAN 3.1 JENIS PENELITIAN Pendekatan Kuantitatif pada penelitian ini diterapkan oleh peneliti untuk menguji suatu konsep berdasarkan keterkaitannya suatu variabel Kusumastuti et al., (2020). Dengan demikian, penggunaan pendekatan kuantitatif diharapkan dapat memberikan hasil penelitian yang lebih terstruktur, dapat diandalkan, dan mudah dipertanggungjawabkan (Priadana & Sunarsi, 2021). Penelitian ini diteliti dengan menggunakan variabel berbasis pengukuran untuk menjawab pertanyaan empiris. Akibatnya, metode komputasi memberikan dasar yang kuat untuk penelitian yang sistematis dan tidak memihak (Hardani et al., 2022). Data penelitian kuantitatif diperoleh melalui pengamatan atau pengukuran yang direpresentasikan dalam bentuk numerik. Selain itu, data tersebut juga bisa terdiri dari informasi kualitatif yang diubah menjadi nilai-nilai numerik melalui proses konversi. Untuk melakukan sebuah penelitian kuantitatif berikut ada beberapa jenis penelitian yang dapat dilaksanakan dengan :

1. Penelitian survei merupakan penelitian untuk mengumpulkan data tertentu dalam bidang yang diteliti untuk mendapat data yang akurat
2. Penelitian eksperimen: Metode penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi dampak penerapan atau tindakan khusus pada fenomena di suatu kelompok khusus dibandingkan dengan kelompok lain yang mengalami perlakuan berbeda. Dalam melakukan penelitian komprehensif ini, metodologi penelitian menjadi salah satu langkah yang dilakukan peneliti

untuk memperlancar proses pengumpulan data. Metode ini memungkinkan peneliti mengumpulkan data dari partisipan dengan cepat dan efisien, mendukung validitas dan reliabilitas hasil penelitian (Sihotang, 2023). Selain itu, metode perhitungan ini bertujuan untuk mengembangkan ide dan konsep mengenai fenomena dan perubahan yang ada pada populasi, sehingga mengungkap kebenaran Balaka, (2022). Dalam penelitian komprehensif ini, peneliti memperoleh hasil praktis berdasarkan pengolahan data.

### 3.2 OBJEK PENELITIAN

Penelitian ini mengkaji kinerja karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan 21 telekomunikasi, tepatnya PT.Netciti Persada. Fenomena yang didapat pada penelitian ini adalah diantaranya ada pencapaian target kerja dan kedisiplinan karyawan kepada tingkat kinerja karyawan Hal ini berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari lembaga tersebut. Salah satu perusahaan telekomunikasi. PT Netciti Persada ini di jadikan subjek sebagai penelitian dikarenakan karyawan yang bekerja di dalam nya masih perlu kesadaran dalam ketepatan waktu dan pengspesifikasian yang akurat dalam suatu target pencapaian, yang dimana pastinya hal 21 1 ini sangat mempengaruhi atas kedisiplinan kerja para karyawan dan kemampuan karyawan dalam mengatasi tantangan guna pembangunan yang akan dilakukan.

### 3.3 POPULASI DAN SAMPEL

#### 3.3.1 Populasi Menurut Sugiyono (2020), komunitas adalah ruang publik yang terdiri atas objek-objek atau lembaga-lembaga belajar yang mempunyai ciri-ciri dan dijadikan dasar untuk mengukur sikap, pendapat, dan pemahaman terhadap peristiwa-peristiwa yang sedang terjadi. Menurut Suriani & Jailani (2023) , populasi merujuk pada seluruh objek atau subjek penelitian yang memenuhi karakteristik tertentu yang menjadi fokus penyelidikan, terdiri dari staf yang dipekerjakan oleh PT. Netciti Persada mempekerjakan 150 orang di bagian implementasi. Di bawah ini pembagian bidang pada Divisi Deployment :

Divisi	Jumlah Karyawan
Divisi Deployment	30
Divisi Bagian Jumlah Karyawan Project	30
Karyawan Planning And Design	20
Karyawan Logistik	10
Karyawan Maintenance	30
Karyawan Field Support	30
Karyawan Instalansi Kabel Rumah (IKR)	30
<b>Karyawan TOTAL</b>	<b>150</b>

KARYAWAN (Sumber: Weekly Report PT. Neticiti, 2024) Berikut merupakan karyawan yang sudah sesuai dengan kriteria yang di mana karyawan perusahaan yang telah memiliki pengalaman kerja minimal selama satu tahun dan telah memiliki status sebagai karyawan tetap menjadi kriteria utama bagi responden kuesioner dalam penelitian ini. Hal ini bertujuan agar karyawan telah memahami sistem manajemen dan situasi perusahaan dengan baik. Sehingga populasi sebanyak 150 karyawan berdasarkan data yang diperoleh dari PT. **2** Neticiti Persada 3.3 **2** **5** 2 Sampel Sugiyono (2019: 127) menggambarkan sampel sebagai “sebagian dari jumlah dan karakteristik suatu populasi **10** **13** **22** **27** **30** **36** **38** **59** . Menurut Basuki (2021), sampel dapat diartikan sebagai sebagian dari 21 2 keseluruhan populasi yang bertujuan untuk menjadi representasi yang akurat. Penggunaan sampel berfungsi seperti ukuran sampel, dengan ukuran sampel menjadi langkah dalam menentukan seberapa baik sampel secara 21 3 statistik mewakili populasi atau mewakili perkiraan penelitian. **22** Menurut Sugiyono (2019:129), mungkin convenience sampling adalah suatu metode pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang setara kepada setiap anggota. Pemilihan dikatakan mudah karena atas dasar sukarela, tidak memandang strata sosial. Maka dari itu yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel yang diperlukan dengan menggunakan. Berikut adalah persamaan rumus Slovin yang digunakan untuk pengambilan sampel:  $N n = 1 + N e^2$  Sumber : (Sugiyono , 2019 : 129) Keterangan: n = jumlah sampel minimum N = jumlah sampel dalam populasi e = persentase batas toleransi  $N n = 1 + N e^2$   $150 n = 1 + (150 \cdot 0,05^2)$   $150 n = 1 + (150 \cdot 0,0025)$   $150 n = 1 + 0,375$   $150 n = 1,375$   $n = 109,09 \approx$  = **109** hasil yang telah dihitung, Sampel pada penelitian ini sebanyak 109 karyawan PT. Neticiti Persada Divisi Deployment. 3.4

TEKNIK PENGUMPULAN DATA Tahap paling mendasar dalam penelitian adalah memunguti data karena menjadi tujuannya memperoleh informasi yang diperlukan. Tanpa memahami metode pengumpulan data, mustahil peneliti dapat mengumpulkan data sesuai kriteria yang 21 4 telah ditetapkan.

Penggunaan alat penelitian yang andal dan strategi pengumpulan data yang tepat sangat penting untuk keberhasilan penelitian apapun (Ardiansyah et al., 2023). Dalam konteks penelitian ini, metode pengumpulan data akan melibatkan distribusi kuesioner atau yang sering disebut sebagai angket. Dengan demikian, penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpulan data menjadi lebih efektif. (Nashrullah et al., 2023). Kuesioner akan didistribusikan kepada responden, yaitu individu yang menjawab pernyataan untuk kepentingan penelitian bagi peneliti. Survei pernyataan dapat dijawab melalui dengan penyebaran langsung ke perusahaan sebagaimana pihak perusahaan memintanya dalam pengisian berbentuk fisik, sebagaimana dapat memudahkan dan memastikan karyawan mengisi dan tidak lupa. Skala ukur adalah seperangkat aturan atau pengaturan yang menjadi acuan dalam menentukan selang atau jarak pada suatu alat ukur. Skala ini memungkinkan alat ukur menghasilkan data kuantitatif ketika digunakan dalam suatu proses pengukuran.

### 3.5 SKALA PENGUKURAN

Dalam penelitian ini skala likert digunakan sebagai metode untuk mengukur variabel yang diteliti. Skala Likert memungkinkan variabel dideskripsikan menggunakan dimensi variabel dan diukur dengan mengajukan pernyataan atau pertanyaan. Respon setiap unsur instrumen bervariasi, Tujuan dari penggunaan skala Likert ini adalah untuk memandu responden dalam memberikan jawaban yang sesuai dan akurat terhadap pernyataan yang diajukan, sehingga dapat menggambarkan kondisi atau pandangan responden secara lebih mendalam.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

### 3.6 DEFINISI OPERASIONAL

Definisi operasional berfungsi sebagai petunjuk untuk menunjukkan cara variabel-variabel dalam suatu penelitian diukur atau dioperasionalkan Iswanda et al., (2023). Klarifikasi ini diperlukan untuk menghindari kemungkinan adanya perbedaan penafsiran terhadap variabel-variabel penelitian. Hal ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi secara tepat bahasa dan karakteristik subjek yang diteliti oleh 216 peneliti dan untuk mencapai kesimpulan yang tepat.

Kriteria penentuan responden kuesioner yaitu karyawan di PT Netciti Persada, sehingga populasi yang menjadi fokus penelitian adalah para tenaga kerja dari perusahaan tersebut. Terdapat 3 (tiga) macam variabel yang digunakan dalam penelitian ini: 1. Independen (X) : Disiplin Kerja (X1), Kompetensi (X2) 2. Dependen (Y) : Kinerja 3. Intervening (Z) : Target Kerja ( Untuk memastikan keakuratan pengukuran dan mencegah kemungkinan kesalahan, setiap variabel dalam penelitian ini akan dibatasi oleh definisi operasional yang mencakup konsep dan indikator yang digunakan. 3 No Variabel Definisi Operasional Indikator Variabel 1 Disiplin Kerja (X1) Fererius Hetlan Muhyadin (2019), disiplin kerja merujuk pada kesanggupan seseorang untuk bekerja secara teratur, sungguh- sungguh, dan konsisten, serta mengikuti aturan yang telah ditetapkan tanpa melanggar standar yang telah ditetapkan. Menurut Ryanesyah Fajar (2023) 1. Ketepatan Waktu 2. Ketaatan terhadap Peraturan 3. Tanggung Jawab 4. Kerjasama 5. Disiplin Melakukan laporan 6. Kepatuhan terhadap standar operasional prosedur 7. Disiplin dalam pengawasan kerja proyek 8. Disiplin dalam evaluasi kerja kerja proyek 2 Kompetensi (X2) Menurut Sinaga (2019), keterampilan mengacu pada keterampilan yang dimiliki seseorang yang mempunyai nilai ekonomi, dan keterampilan tersebut dimanfaatkan melalui kreativitas dan inovasi yang dihasilkan. Kompetensi mengacu pada kemampuan, pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi yang dapat membantu seseorang melaksanakan tugasnya dengan baik dan berhasil. Menurut Rahmat (2019) 1. 4 otif 2. Sifat . Konsep diri . Pengetahuan 5 Keterampilan 6. Pemahaman 7. Kreativitas 8. Kepercayaan diri 3 Target Kerja (Z) Menurut Sudrajat et al. (2019), Target kerja bisa dijelaskan sebagai perbandingan antara kapasitas atau kemampuan yang dibutuhkan oleh suatu pekerjaan dan dilakukan dengan persyaratan atau tuntutan yang harus dipenuhi dalam pekerjaan. 1. Problem Solving 2. Kuantitas Kerja 3. Waktu Kerja 4. Kerjasama Kerja 5. Kualitas 6. Efisiensi 7. 3 Produktivitas 8. Pengembangan 32 4 Kinerja (Y) Menurut Khasanah (2021), kinerja pegawai diartikan sebagai pencapaian



hasil kerja yang dicapai pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Menurut Silaena (2021:6) dan Busro (2018) 1. Kualitas Pekerjaan 2. Kuantitas Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Komitmen 6. Disiplin kerja 7. Inisiatif 8. Ketelitian 9. Kejujuran 10. Kreativitas

Table 3. 3 Operasional Variabel

3.7 TEKNIK ANALISIS DATA Peneliti memilih metode (SEM) dan (PLS) serta metode analisis menggunakan software SmartPLS 4. Metode ini dipilih karena efektif mengelola dan menganalisis data untuk mencapai tujuan penelitian. SEM merupakan model yang mengintegrasikan analisis jalur, pemodelan struktural, dan analisis pengukuran model untuk melakukan estimasi yang independen dan akurat pada setiap komponen (Subagiyo & Syaichoni, 2023). Metode ini berfokus pada eksplorasi, prediksi, dan pengembangan model struktural dalam penelitian. Keunggulan SEM PLS terletak pada algoritma yang dikembangkan yang bertujuan untuk memaksimalkan nilai R-squared dari variabel endogen. Pendekatan ini memungkinkan studi analitis terperinci menggunakan PLS SEM dan pengembangan model struktural dengan mengintegrasikan variabel-variabel yang relevan (Yamin (2022).

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif Sugiyono (2019), Analisis data dengan hanya menjelaskan atau menyajikan data yang telah dikumpulkan, tanpa tujuan untuk menarik kesimpulan. Metode ini digunakan untuk merangkum dan mengkarakterisasi data dari suatu sampel atau populasi. Tujuannya adalah untuk mewakili karakteristik suatu sampel, populasi, atau dataset tanpa menarik kesimpulan atau generalisasi penting tentang populasi dari data sampel tersebut (Husnul et al <sup>42</sup>, 2019). 33

3.7.2 Analisis Statistik Inferensial Untuk analisis inferensial ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data dengan menggunakan alat Partial Least Squares (PLS). Upaya dilakukan untuk memprediksi parameter, merumuskan hipotesis, dan menguji hipotesis tersebut untuk menarik kesimpulan. Dalam Analisis Komponen Utama (PLS) terdapat dua model utama yang dikenal dengan model pengukuran (model eksternal) dan model (model internal). Meskipun model eksperimental digunakan untuk menguji hipotesis penelitian,

model kualitatif berupaya menilai validitas dan reliabilitas. 3.7.2.1 Uji Measurement Model (Outer Model) Uji Measurement Model merupakan suatu pendekatan di mana variabel laten diukur menggunakan sejumlah indikator. Uji measurement model bertujuan untuk membuktikan validitas & mengestimasi reliabilitas indikator serta konstruksi (Muhson, 2022). Pengujian yang dilakukan pada model eksternal meliputi: 1. Uji Validitas Dalam konteks Partial Partial Equation Modeling (PLS-SEM), pengujian validitas penting untuk memastikan bahwa alat pengukuran dirancang untuk benar-benar mengukur apa yang ingin diukur. Menurut Ghazali (2021:67), ada dua kriteria untuk mengevaluasi validitas model eksternal: konvergensi dan diskriminasi. Dengan mempertimbangkan kedua faktor tersebut, peneliti dapat memastikan bahwa alat pengukuran digunakan dalam penelitian (Febrianti et al.,2023). a. Convergent Validity (uji validitas konvergen) Pengukuran ini bertujuan untuk mengevaluasi nilai setiap hubungan antara pengukuran dengan konstruk atau variabel laten yang diukur. Menurut Ghazali (2021:68), parameter tertentu dengan nilai 0,7 dianggap valid. Jika nilai AVE dari setiap variabel melebihi 0,5, maka variabel tujuan dianggap telah terpenuhi (Ghozali, 2021:68). b. Discriminant Validity (uji validitas diskriminan) Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah struktur tersebut mempunyai diskriminasi yang cukup. Hal ini dilakukan dengan membandingkan nilai beban pada struktur yang seharusnya lebih tinggi dibandingkan dengan nilai beban struktur lainnya (Ghozali dan Latan, 2015:126). Saat menganalisis parameter, nilai beban perlu ditentukan untuk mencoba memverifikasi diskriminasi. Peneliti dapat memastikan bahwa berbagai konstruksi dapat dibedakan secara akurat satu sama lain dalam analisis data dengan mengikuti konsep ini (Hamid & Anwar, 2019). 2. Uji Reliabilitas Instrumen yang digunakan untuk mengevaluasi keandalan konstruk dalam pengujian reliabilitas termasuk evaluasi korelasi dan 34 Cronbach's alpha. Dapat diterima bahwa nilai reliabilitas antara 0,6 dan 0,7 menunjukkan keandalan (Ghozali, 2021: 70). Oleh karena itu, untuk memastikan peralatan penelitian konsisten dan menghasilkan data yang

akurat, pengujian reliabilitas sangat penting (Taopik et al., 2023). 35

3.7.2.2 Uji Structural Model (Inner Model) Structural Model menggambarkan hubungan atau sebab-akibat antara variabel atau konstruk yang diajukan dalam hipotesis. dalam structural equation modeling varians PLS, Structural Model hanya dapat mengakomodasi pengaruh satu arah (rekursif). Pendekatan ini menawarkan pemahaman yang mendalam terhadap hubungan sebab-akibat dalam kerangka kerja penelitian, dengan penekanan pada pengembangan model yang konsisten dengan teori dan literatur yang ada (Yamin, 2022). Analisis inner model bertujuan untuk memperkirakan hubungan antar variabel. Model endogen merupakan model struktural yang digunakan untuk memperkirakan hubungan sebab akibat antar variabel laten (Ghozali, 2021: 67). Analisis inner model dapat diperoleh dari berbagai parameter, antara lain: 1) R-Square ( $R^2$ ) R Square adalah koefisien determinasi struktur endogen. Menurut Sugiyono (2020), kriteria penurunan nilai R-square dibagi menjadi tiga kategori yaitu 0,67 signifikan, 0,33 normal, dan 0,19 lemah. 2) Effect Size ( $f^2$ ) Hair et al. (2019:781) mengindikasikan bahwa selain menilai nilai R- Squared dari semua konstruk yang diteliti, Konsep ini dikenal sebagai faktor ukuran  $f^2$ . Jika nilai effect size  $f^2$  kurang dari 0,02, itu menandakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari struktur eksogen. Sebaliknya, nilai  $f^2$  sebesar 0,02 menunjukkan pengaruh yang kecil, 0,15 menunjukkan pengaruh sedang, dan 0,35 menunjukkan pengaruh yang besar dari struktur eksogen. 3) Path Coefficients Menurut Hair et al. (2019: 781-782), koefisien jalur menunjukkan hubungan antar struktur. Biasanya koefisien tren memiliki nilai normal antara -1 dan +1. Jika mendekati 1 akan berhubungan positif sebaliknya mendekati -1 akan berhubungan negatif. 3.8 UJI HIPOTESIS Mengevaluasi nilai probabilitas dan statistik. Proses pengujian hipotesis memungkinkan peneliti untuk melakukan penolakan atau penerimaan terhadap hipotesis yang diajukan (Ritonga et al., 2023). Pengujian hipotesis dengan tingkat signifikansi  $\alpha$  sebesar 5% menggunakan nilai t-statistik dan yang ditetapkan sebesar 1,96 dengan metode bootstrapping.

Hasil korelasi antar konstruk diukur menggunakan koefisien jalur untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel eksogen secara parsial maupun simultan terhadap variabel endogen. 3.8.1 Hipotesis Penelitian secara langsung dari rumusan masalah yang disimpulkan sebelumnya, maka pada penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis sebagai :

1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap target kerja  
 $H_0 : \beta_1 = 0$ , Disiplin kerja tidak memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian target kerja.  
 $H_1 : \beta_1 \neq 0$ , Disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap pencapaian target kerja.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap target kerja  
 $H_0 : \beta_2 = 0$ , Kompetensi tidak memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian target kerja.  
 $H_1 : \beta_2 \neq 0$ , Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian target kerja.
3. Target Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja  
 $H_0 : \beta_3 = 0$ , Target kerja tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja.  
 $H_1 : \beta_3 \neq 0$ , Target kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
4. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja  
 $H_0 : \beta_4 = 0$ , Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.  
 $H_1 : \beta_4 \neq 0$ , Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
5. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja  
 $H_0 : \beta_5 = 0$ , Kompetensi tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja.  
 $H_1 : \beta_5 \neq 0$ , Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

38 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 4.1 Statistik Deskriptif 4.1.1 Analisis Profil Responden Karakteristik responden mengacu pada perbedaan karakteristik yang dimiliki responden dalam penelitian. Dalam konteks ini, ciri-ciri tersebut digunakan untuk memahami jenis latar belakang responden. Latar belakang orang yang diwawancarai dalam penelitian ini didasarkan pada sejumlah faktor seperti jenis kelamin, usia, status pekerjaan, masa kerja, dan pendidikan terakhir. Kuesioner ini kemudian mulai disebar langsung ke perusahaan secara tatap muka. Hasil yang didapat adalah:

1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki - Laki	70	64%
Perempuan	39	36%
Total	109	100%

Sumber : Pengolahan Data Menggunakan PLS,2024 Frekuensi jenis kelamin karyawan PT Netciti Persada divisi Deployment yaitu dominan pada jenis kelamin laki-laki yang di mana dari hasil penyebaran kuesioner yang peneliti sebar menunjukkan jumlah laki- laki yang mengisi sebanyak 70 karyawan dan persentase nya sekitar 64%. 2. Usia Table 4. 2 Analisis Profil Responden Usia Usia Frekuensi Persentase < 20 Tahun 0% 20 s/ d 30 Tahun 87 80% 31 s/d 40 Tahun 13 12% > 40 Tahun 9 8%

Total 109 100% Sumber : Pengolahan Data Menggunakan PLS,2024 pada table di atas menunjukkan frekuensi terbanyak berdasarkan usia karyawan pada PT Netciti Persada divisi Deployment yaitu dominan responden di rata rata usia 20 s/d 30 Tahun dengan jumlah 87 39 responden yang di mana persentase sebanyak 80%. 3. Status Karyawan Tabel 4. 3 Analisis Profil Responden Status Karyawan Status karyawan Frekuensi Persentase Karyawan Kontrak 53 49% Karyawan Tetap 56 51% Total 109 100% Sumber : Pengolahan Data Menggunakan PLS,2024 pada table di atas menunjukkan frekuensi responden dengan Status karyawan pada PT Netciti Persada divisi Deployment dominan responden yaitu terdapat pada Karyawan Tetap dengan jumlah responden sebanyak 56 dengan persentase sebesar 51%.

4. Masa Bekerja Tabel 4. 4 Analisis Profil Responden Masa Bekerja Masa Bekerja Frekuensi Persentase < 1 Tahun 24 22% 1 - 2 Tahun 56 51% 2 - 4 Tahun 20 18% > 4 Tahun 9 8% Total 109 100 %

Sumber : Pengolahan Data Menggunakan PLS,2024 pada table di atas menunjukkan frekuensi responden dengan masa bekerja karyawan pada PT Netciti Persada divisi Deployment berdominan pada masa bekerja 1- 2 tahun dengan total responden sebanyak 56 dengan persentase sebesar 51%. 5. Pendidikan

17 erakhir Tabel 4. 5 Analisis Profil Responden Pendidikan Terakhir pendidikan terakhir frekuensi persentase SMA / SMK 22 20% S 1 73 67% S 2 7 6% D III 5 5% D II 2 2% Total 109 100 %

Sumber : Pengolahan Data Menggunakan PLS,2024 pada table di atas menunjukkan frekuensi responden dengan Pendidikan terakhirnya berdominan pada lulusan S1 dengan jumlah responden sebanyak 73 31 dengan persentase sebesar 67%.

31 1 4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel 4.1.2.1 Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4. 6 Analisis Variabel Disiplin Kerja Mean min max

Standard deviation DK 1 4,303 3,000 5,000 0,710 DK 2 3,917 1,000  
5,000 0,561 DK 3 4,330 3,000 5,000 0,717 DK 4 4,266 3,000 5,000  
0,699 DK 5 4,110 3,000 5,000 0,531 DK 6 4,266 3,000 5,000 0,699  
DK 7 4,110 3,000 5,000 0,548 DK 8 4,284 3,000 5,000 0,560 Sumber

: Pengolahan Data Menggunakan PLS,2024 Hasil analisis deskriptif pada variable Disiplin Kerja memiliki standar deviasi tidak mendekati angka (nol) yaitu pada indicator DK 3 yaitu sebesar 0,717 dan memiliki nilai mean tertinggi sebesar 4,330 Hal ini dengan adanya nilai mean tertinggi maka menunjukkan bahwa item tersebut menunjukkan jawaban responden lebih bervariasi atau heterogeny.

4.1.2.2 Variabel Kompetensi Tabel 4. 7

Analisis Variabel Kompetensi Mean min max Standard deviation K 1 4,266  
3,000 5,000 0,699 K 10 3,972 3,000 5,000 0,533 K 2 4,092 3,000  
5,000 0,643 K 3 4,110 3,000 5,000 0,640 K 4 4,064 3,000 5,000  
0,625 K 5 4,486 2,000 5,000 1,063 K 6 3,954 3,000 5,000 0,496 K  
7 4,193 3,000 5,000 0,670 K 8 4,266 3,000 5,000 0,699 K 9 4,202  
3,000 5,000 0,661 Sumber : Pengolahan Data Menggunakan PLS,2024 31 2

Hasil analisis deskriptif pada variable Kompetensi memiliki standar deviasi tidak mendekati angka 0 (nol) yaitu pada indicator K 5 yaitu sebesar 1,063 dan memiliki nilai mean tertinggi sebesar 4,486 , yaitu dengan item pernyataan “saya memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan dan potensi diri saya” Hal ini dengan adanya nilai mean tertinggi maka menunjukkan bahwa item tersebut menunjukkan jawaban responden lebih bervariasi atau heterogeny.

4.1.2.3 Variabel Target Kerja Tabel 4. 8 Analisis variabel

Target Kerja Mean min max Standard deviation T 1 4,174 1,000  
5,000 0,833 T 2 4,156 2,000 5,000 0,780 T 3 4,284 1,000 5,000  
0,743 T 4 4,119 2,000 5,000 0,775 T 5 4,303 1,000 5,000 0,710 T  
6 4,385 3,000 5,000 0,604 T 7 4,294 3,000 5,000 0,654 T 8 4,284  
3,000 5,000 0,622 Sumber : Pengolahan Data Menggunakan PLS,2024 Hasil

analisis deskriptif pada variable Kompetensi memiliki standar deviasi

tidak mendekati angka 0 (nol) yaitu pada indicator T6 yaitu sebesar 0,604 dan memiliki nilai mean tertinggi sebesar 4,385. Yaitu dengan item pernyataan “ saya merasa melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang saya kerjakan sangat penting dan akan segera bertanggung jawab untuk melakukan perbaikan jika diperlukan “ Hal ini dengan adanya nilai mean tertinggi maka menunjukkan bahwa item tersebut menunjukkan jawaban responden lebih bervariasi atau

7 heterogeny. 4.1.2.4 Variabel Kinerja Karyawan Tabel 4. 9 Analisis variabel Kinerja Karyawan Mean minimum maximum Standard deviation KK 1 4,266 3,000 5,000 0,699 KK 10 4,266 3,000 5,000 0,686 KK 2 4,303 3,000 5,000 0,710 KK 3 4,257 3,000 5,000 0,683 KK 4 4,248 3,000 5,000 0,679 KK 5 4,303 3,000 5,000 0,697 31 3 KK 6 4,248 3,000 5,000 0,679 4 KK 7 4,248 3,000 5,000 0,706 KK 8 4,239 3,000 5,000 0,676 KK 9 4,229 3,000 5,000 0,686 Sumber : Pengolahan Data

Menggunakan PLS,2024 Hasil analisis deskriptif pada variable Kinerja Karyawan memiliki standar deviasi tidak mendekati angka 0 (nol) yaitu pada indicator KK 5 yaitu sebesar 0,697 dan memiliki nilai mean tertinggi sebesar 4,303. Yaitu dengan item pernyataan “Saya merasa ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sangat penting demi produktivitas kerja perusahaan” Hal ini dengan adanya nilai mean tertinggi maka menunjukkan bahwa item tersebut menunjukkan jawaban responden lebih bervariasi 57 tau

heterogeny. 4.2 Uji Analisis Data Hasil Penelitian 4.2.1 Penilaian Uji Measurement Model (Outer Model) 4.3 Uji Validitas Dan Realibilitas 4.3.1Convergent Validity Perubahan validitas dapat ditentukan berdasarkan faktor beban masing-masing simbol bangunan. Nilai indeks merupakan korelasi antara indeks dengan skor yang dibangun. Nilai faktorial yang dapat digunakan untuk mengevaluasi nilai gabungan adalah lebih besar dari 0,7 untuk penelitian konfirmatori dan lebih besar dari  $0,6 \pm 0,7$  untuk penelitian deskriptif. Table 4. 10 Outer Loadings/Loading Factor (Measurement Model) untuk Variabel Disiplin Kerja Indikator Outer Loadings Rule of Thumb Kesimpulan DK 1 <- DK 0.944 0.7 Valid DK 2 <- DK 0.711 0.7 Valid DK 3 <- DK 0.759 0.7 Valid DK 4

<- DK 0.935 0.7 Valid DK 5 <- DK 0.713 0.7 Valid DK 6 <- DK 0.935 0.7 Valid DK 7 <- DK 0.762 0.7 Valid DK 8 <- DK 0.764 0.7 Valid Sumber : Pengolahan Data Menggunakan PLS,2024 Hasil dari pengolahan yang sudah peneliti teliti dengan menggunakan alat uji samrtpls 4 terkait variable Disiplin Kerja dapat dilihat pada table 4.10 di mana tidak terdapat nilai dari outer loading atau korelasi antara konstruk dengan variable yang memiliki nilai loading factor di bawah batas yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu senilai 0.7. sehingga indikator DK1 sampai DK8 layak digunakan untuk mengukur variable disiplin kerja. 41 Table 4. 11 Outer Loadings/Loading Factor (Measurement Model) untuk Variabel Kompetensi Indikator Outer Loadings Rule of Thumb Kesimpulan K 1 <- K 0.878 0.7 Valid K 10 <- K 0.836 0.7 Valid K 2 <- K 0.830 0.7 Valid K 3 <- K 0.853 0.7 Valid K 4 <- K 0.841 0.7 Valid K 5 <- K 0.855 0.7 Valid K 6 <- K 0.784 0.7 Valid K 7 <- K 0.752 0.7 Valid K 8 <- K 0.878 0.7 Valid K 9 <- K 0.796 0.7 Valid Sumber : Pengolahan Data Menggunakan PLS,2024 Hasil dari pengolahan yang sudah peneliti teliti dengan menggunakan alat uji samrtpls 4 terkait variable Kompetensi dapat dilihat pada table 4.11 di mana tidak terdapat nilai dari outer loading atau korelasi antara konstruk dengan variable yang memiliki nilai loading factor di bawah batas yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu senilai 0.7. sehingga indikator K1 sampai K10 layak digunakan untuk mengukur variable Kompetensi. Table 4. 12 Outer Loadings/ Loading Factor (Measurement Model) untuk Varibael Kinerja Karyawan Indikator Outer Loadings Rule of Thumb Kesimpul an KK 1 <- KK 0.965 0.7 Valid KK 10 <- KK 0.730 0.7 Valid KK 2 <- KK 0.950 0.7 Valid KK 3 <- KK 0.967 0.7 Valid KK 4 <- KK 0.956 0.7 Valid KK 5 <- KK 0.773 0.7 Valid KK 6 <- KK 0.979 0.7 Valid KK 7 <- KK 0.938 0.7 Valid KK 8 <- KK 0.973 0.7 Valid KK 9 <- KK 0.947 0.7 Valid Sumber : Pengolahan Data Menggunakan PLS,2024 Hasil dari pengolahan yang sudah peneliti teliti dengan menggunakan alat

uji samrtpls 4 terkait variable Kinerja Karyawan dapat dilihat pada table 4.12 di mana 4 tidak terdapat nilai dari outer loading atau 42 korelasi antara konstruk dengan variable yang memiliki nilai loading factor di bawah batas yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu senilai 0.7. sehingga indikator K1 sampai K10 layak digunakan untuk mengukur variable Kinerja Karyawan. Table 4. 13 Outer Loadings/Loading Factor (Measurement Model) untuk Variabel Target Kerja Indikator Outer Loadings Rule of Thumb Kesimpulan T 1 <- T 0.762 0.7 Valid T 2 <- T 0.813 0.7 Valid T 3 <- T 0.880 0.7 Valid T 4 <- T 0.753 0.7 Valid T 5 <- T 0.856 0.7 Valid T 6 <- T 0.840 0.7 Valid T 7 <- T 0.788 0.7 Valid T 8 <- T 0.717 0.7 Valid Sumber :

Pengolahan Data Menggunakan PLS,2024 4.3.2 Discriminant Validity Uji validitas penelitian dicapai melalui beberapa tahapan dimana dilakukan diskriminasi berdasarkan kriteria Fornell-Larker dan cross-loading, serta nilai perubahan berupa pembebanan eksternal (loading factor) dan mean variance ekstraksi ( AVE).Hasil Tabel 4.10 sampai 4.13 menunjukkan bahwa nilai beban untuk setiap indikator pada bangunan lebih besar dibandingkan dengan beban transversal. Dengan demikian, alih-alih membatasi parameter konstruk agar lebih baik dibandingkan indikator lainnya, seluruh konstruk atau variabel laten dapat diverifikasi memiliki nilai diskriminatif yang baik. Berikut ini adalah hasil uji discriminant validity : Tabel 4. 14

Hasil Uji Discriminant Validity dengan Square Root AVE Variable AVE Disiplin Kerja 0.674 Kompetensi 0.691 Kinerja Karyawan 0.850 Target Kerja 0.645 Sumber : Pengolahan Data Menggunakan PLS,2024 Pada table 4.14 ini sudah menunjukkan semua variabel memenuhi kriteria AVE yang ditetapkan >0,5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perubahan tersebut memenuhi kriteria dan membuktikan uji validitasnya valid. Validitas eksploratif kemudian dilanjutkan dengan analisis diskriminan berdasarkan uji silang. 43 Tabel 4. 15 Cross Loading DSP K KK T Dsp 1 0,94 4 0,85 8 0,95 0,08 1 Dsp 2 0,71 1 0,66 9 0,60 3 0,14 4 Dsp 3 0,75 9 0,74 4 0,66 4 0,17 9 Dsp 4 0,93 5

REPORT #22005827

0,87 8 0,96 5 0,06 9 Dsp 5 0,71 3 0,54 3 0,49 5 0,29 7  
Dsp 6 0,93 5 0,87 8 0,96 5 0,06 9 Dsp 7 0,76 2 0,61 1  
0,56 7 0,31 1 Dsp 8 0,76 4 0,64 0,58 8 0,20 8 K 1 0,93 5  
0,87 8 0,96 5 0,06 9 K 10 0,67 0,83 6 0,62 9 0,08 2 K 2  
0,65 7 0,83 0,61 6 0,10 7 K 3 0,67 4 0,85 3 0,67 0,03 2 K  
4 0,67 1 0,84 1 0,62 8 0,07 9 K 5 0,81 0,85 5 0,78 2 0,12  
1 K 6 0,73 7 0,78 4 0,66 0,12 4 K 7 0,62 4 0,75 2 0,56  
5 0,00 3 K 8 0,93 5 0,87 8 0,96 5 0,06 9 K 9 0,60 9  
0,79 6 0,59 9 0,20 5 KK 1 0,93 5 0,87 8 0,96 5 0,06 9 KK  
10 0,62 8 0,62 1 0,73 0,01 9 KK 2 0,94 4 0,85 8 0,95 0,08  
1 KK 3 0,85 5 0,84 2 0,96 7 0,02 8 KK 4 0,85 6 0,82 1  
0,95 6 0,04 2 KK 5 0,79 3 0,77 9 0,77 3 0,15 3 KK 6 0,86  
0,84 0,97 9 0,04 9 KK 7 0,84 4 0,80 4 0,93 8 0,12 5 KK 8  
0,84 7 0,82 5 0,97 3 0,03 9 KK 9 0,83 5 0,79 7 0,94 7  
0,12 3 T 1 0,09 5 0,02 3 - 0,01 0,76 2 T 2 0,11 0,07 1  
0,01 9 0,81 3 T 3 0,16 0,09 0,06 0,88 44 1 8 T 4 0,09 2  
0,06 3 0,02 2 0,75 3 T 5 0,14 3 0,06 6 0,06 1 0,85 6 T  
6 0,22 2 0,15 8 0,14 5 0,84 T 7 0,13 2 0,05 2 0,05 7 0,78  
8 T 8 0,14 0,11 2 0,07 1 0,71 7

Sumber : Pengolahan Data

Menggunakan PLS,2024 45 Nilai cross-loading pada setiap konstruk yang sudah diteliti menyatakan nilai lebih tinggi daripada hubunga antar konstruk kontstruk lainnya. Hal ini maka bisa disimpulkan dalam penelitian pengujian ini, validitas diskriminan konstruk telah terpenuhi. Sehingga, hasil analisis menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki hubungan yang lebih erat dengan variabel-variabel yang seharusnya merepresentasikannya daripada dengan variable lain dalam model, menguatkan argumen bahwa konstruk-konstruk tersebut dapat dibedakan secara jelas satu sama lain 4.3.3 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha Uji selanjutnya nilai yang dihasilkan disini akan menentukan tingkat keandalan struktur. Jika nilai reliabilitas >0,7 dan Crombach's alpha >0,6 maka struktur dianggap reliabel. Table 4. 16 Composite Reliability Cronbach's

REPORT #22005827

alpha Composite reliability (rho\_a) Composite reliability (rho\_c)

Kesimpulan X1 0.929 0.956 0.942 Reliabel X2 0.951 0.964 0.957 Reliabel

Y 0.979 0.983 0.982 Reliabel Z 0.922 0.950 0.935 Reliabel Sumber :

Pengolahan Data Menggunakan PLS,2024 4.4 Analisis Inner Model Setelah memeriksa model dan menentukan bahwa setiap konstruk memenuhi kriteria validitas, validitas diskriminan, dan reliabilitas, langkah selanjutnya adalah mengevaluasi model struktural yang meliputi uji kecocokan, koefisien jalur, dan R<sup>2</sup>. a) R-Square Tabel 4. 17 R-Square R- square KK 0.860 T 0.051 Sumber : Pengolahan Data Menggunakan PLS,2024 1.

Nilai R-squared kinerja pegawai sebesar 0,860. Artinya 86% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, kompetensi dan tujuan kegiatan

55 n yang diteliti. Sisanya sebesar 14% kemungkinan dapat dijelaskan oleh faktor sela

n yang diteliti. 46 2. Nilai R-squared variabel target s 46 besar 0,051. Hal

ini menunjukkan bahwa hanya 5% variasi kinerja tujuan kerja yang

dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan k 51 mampuan belajar. Sisanya yang

95% kemungkinan dijelaskan oleh faktor lain di luar yang diteliti. b) Effect S ze

(f<sup>2</sup>) Tabel 4. 18 F-Square f- square DK -> KK 0,625 DK -> T

0,042 K -> KK 0,087 K -> T 0,019 T -> KK 0,038 Sumber :

Pengolahan Data Menggunakan PLS,2024 Dari hasil diatas dapat diketahui sebagai berikut : 1) Nilai f-square sebesar 0,625 menunjukkan adanya pengaruh signifikan variabel pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Nilai f-square adalah ukuran yang Menyatakan kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam model regresi. 2) Nilai f-square sebesar 0,042 menunjukkan Kecilnya pengaruh disiplin kerja pada variabel Target. F-square adalah pengukuran yang menunjukkan seberapa besar (Disiplin Kerja) mempengaruhi (Target) pada model regresi.. 3) Nilai f-square sebesar 0,087 menunjukkan adanya pengaruh yang erat dalam membandingkan variabel kompetensi dengan variabel kinerja. Nilai f-square adalah ukuran yang mengindikasikan seberapa besar (Kompetensi) berkontribusi terhadap (Kinerja Karyawan) dalam model regresi 4) Nilai f-squared sebesar 0,019 menunjukkan pengaruh yang sangat kecil Kekuatan berubah sesuai dengan

variabel Target. Nilai f-square adalah ukuran yang menunjukkan seberapa besar (Kompetensi) berkontribusi terhadap (Target) dalam model regresi. 5) Nilai f-squared sebesar 0,038 menunjukkan kecilnya pengaruh variabel target terhadap kinerja karyawan. Nilai f-square adalah ukuran yang menunjukkan seberapa besar (Target) berkontribusi terhadap (Kinerja Karyawan) dalam model regresi. c) Path Coefficients Menurut Haar et al. (2019: 781-782), koefisien jalur menunjukkan hubungan antar struktur. Koefisien jalur mempunyai nilai normal antara -1 dan +1. Tabel 4. 19 Path Coefficients 47 Path coefficients Pengaruhnya DK -> KK 0,698 positif DK -> T 0,459 Positif K -> KK 0,258 Positif 48 K -> T 0,309 Positif T -> KK 0,074 Positif Sumber : Pengolahan Data Menggunakan PLS, 2024 a. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,698 yang di mana Pengaruh ini bersifat positif b. Disiplin Kerja terhadap Target yaitu sebesar 0,459 yang dimana artinya apabila Disiplin Kerja meningkat maka Target dapat meningkat sebanyak 45,9%. Pengaruh ini bersifat positif c. Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,258 yang di mana Pengaruh ini bersifat positif d. Kompetensi terhadap target adalah 0,309 yang berarti semakin besar kekuatan maka targetnya juga meningkat sebanyak 30,9%. Pengaruh ini bersifat positif e. Target kinerja pegawai sebesar 0,074 artinya jika target meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat. sebanyak 7,4%. Pengaruh ini bersifat positif

#### 4.5 Uji Hipotesis Secara Langsung 49

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik bootstrapping. Data yang digunakan pada awalnya adalah data yang dibuat pada tahap pengujian. Pengujian hipotesis dilakukan secara sistematis dan menunjukkan hubungan antara studi simulasi. Uji ini juga bertujuan untuk mengetahui arah hubungan dan signifikansi hubungan setiap variabel laten. Pengujian ini bertujuan untuk menguji hipotesis. Table 4. 20 Nilai Path Coefficients Hipotesis Hipotesis T statistics ( $|O/STDEV|$ ) P values Target Kerja -> Kinerja Karyawan 1.846 0.065 X1 -> Kinerja Karyawan 8.551 X1 -> Target Kerja 2.054 0.04 X2 -> Kinerja Karyawan 3.076 0.002 X2 ->

Target Kerja 1.367 0.172 Sumber : Pengolahan Data Menggunakan PLS,2024

Pengujian Hipotesis 1 (Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Target Kerja)  
Ho1: Tidak ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Target Kerja Ha1: Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Target Kerja

Pengujian Hipotesis 2 (Pengaruh Kompetensi terhadap Target Kerja) Ho1: Tidak ada pengaruh Kompetensi terhadap Target Kerja Ha1: Ada pengaruh Kompetensi terhadap Target Kerja

Pengujian Hipotesis 3 (Pengaruh Target Kerja terhadap Kinerja Karyawan) Ho1: Tidak ada pengaruh Target Kerja terhadap Kinerja Karyawan Ha1: Ada pengaruh Target Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian Hipotesis 4 (Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan) Ho1: Tidak ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Ha1: Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian Hipotesis 5 (Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan) Ho1: Tidak ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Ha1: Ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Table 4. 21 Hasil Hipotesis

Hipotesis Kesimpulan H1 Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Target Kerja Diterima (Signifikan) H2 Tidak terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Target Kerja Ditolak (Tidak Signifikan) H3 Tidak terdapat pengaruh Target Kerja terhadap Kinerja Karyawan Ditolak (Tidak Signifikan) H4 Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Diterima (Signifikan) H5 Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Diterima (Signifikan)

Sumber : Pengolahan Data,2024 4.6Pembahasan

Hasil pengujian yang peneliti uji terhadap berbagai hipotesis penelitian adalah: 1) Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Target Kerja (Hipotesis1) Dari hasil hipotesis tersebut dapat diartikan bahwa ada suatu hubungan, hal ini dipengaruhi dari item item yang dapat mendukung akan hubungannya disiplin kerja terhadap target kerja yaitu item pernyataan DK1, DK3, dan DK8. Yang dimana item pernyataan tersebut yaitu DK1 dengan indicator ketepatan waktu, hal ini menjadikan suatu pengaruh akan suatu target yang di mana ketepatan waktu merupakan hal yang diharapkan dan penting pada karyawan agar dapat

termotivasi dalam melaksanakan target pekerjaan dengan maksimal serta efisien karena dengan adanya ketepatan waktu yang baik dapat mendorong karyawan akan bersemangat dan diharapkan dapat meningkatkan target kerjanya. Selanjutnya pada pernyataan DK4 dengan indicator ketaatan dalam peraturan, hal ini merupakan bagian dari indicator yang dapat mendukung pencapaian suatu target kerja misalnya yaitu dapat memungkinkan perusahaan untuk dapat mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan serta dapat mengukur apabila adanya pencapaian yang masih kurang sehingga dapat diperbaiki. Dan yang terakhir pada pernyataan DK8, semisalnya dengan adanya karyawan yang memiliki Kerjasama tim yang baik dikarenakan perusahaan harus memiliki karyawan 41 2 yang kompak misalnya dengan menerapkan strategi hal ini membantu tim dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan memastikan bahwa semua anggota tim memiliki arah yang jelas dalam mencapai target 41 3 Sebagaimana yang dikatakan oleh Ramon (2019), disiplin kerja mencakup keinginan dan kesiapan individu untuk mematuhi norma yang ada disekitar lingkungannya. Hal ini sebagaimana yang dikatakan juga oleh Fererius Hetlan Muhyadin (2019) bahwa disiplin kerja harus disanggupkan pada diri seseorang untuk bekerja secara teratur, sungguh-sungguh, dan konsisten, serta mengikuti aturan yang telah ditetapkan tanpa melanggar standar yang telah ditetapkan, hal ini yang di mana apabila karyawan dapat disiplin dan tanggungjawab atas pekerjaan yang sudah diberikan perusahaan maka akan menghasilkan dan mencapai target pencapaian yang sudah di tetapkan oleh perusahaan. 2) Tidak Terdapat Pengaruh Kompetensi terhadap Target Kerja (Hipotesis 2) Dari hasil hipotesis tersebut dapat diartikan bahwa tidak ada suatu hubungan pengaruh Kompetensi terhadap suatu pencapaian target kerja pada karyawan PT Netciti Persada. Hal ini dipengaruhi dari item item pernyataan diantaranya tiga item pernyataan. Pada pernyataan k4 terdapat indicator mengenai pengetahuan yang dimana dari hasil penelitian maka terdapat beberapa karyawan PT Netciti Persada yang masih kurang dalam pengetahuan yang dimiliki contohnya kurangnya

karyawan dalam memahami dan melaksanakan pekerjaan dengan benar. Kinerja yang lebih baik dapat meningkatkan efisiensi kerja dan memastikan bahwa target kerja dapat dicapai hal ini menyebabkan tidak adanya pengaruh dari variable kompetensi terhadap target kerja Pada pernyataan K6 terdapat indicator yang membahas tentang koep diri, konsep diri disini misalnya sikap,nilai atau gambaran diri terhadap diri sendiri. Pada penelitian ini indicator ini sangat mempengaruhi akan tidak adanya pengaruh hal ini sepertinya masih adanya karyawan yang mempunyai tingkat kesadaran diri dan tanggung jawab yang masih rendah dikarenakan jika lebih berani berpikir kreatif, dan lebih mampu mengatasi tantangan, sehingga mereka lebih mungkin mencapai kesuksesan dalam berbagai bidang kehidupan. Pada pernyataan K10 dengan indicator motif, motif disini yaitu sesuatu yang selalu dipikirkan atau dihasratkan seseorang yang memberi dorongan untuk bertindak. Pada penelitian ini indicator ini maish sangat kurang mendukung untuk adanya pengaruh terhadap kompetensi terhadap target kerja dikarenakan dorongan dalam diri karyawan masih kurang misalnya dorongan dalam hal keyakinan dalam ingin memiliki kompetensi yang baik dalam dirinya dapat meningkatkan tujuan dan target yang sudah ditargetkan sebelumnya. Maka dari hasil penelitian masih menunjukkan bahwa kompetensi karyawan PT Netciti Persada masih tidak dapat mempengaruhi agar tercapinya atau terpenuhinya suata target kerja di PT Netciti Persada guna meningkatkan kinerja karyawn. Penelitian ini kurang sejalan dengan penelitian terdahulu lainnya yang 41 4 dimana hasil penelitian terdahulu dari beberapa peneliti menunjukkan adanya hubungan yang positif terhadap kompetensi dan target kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Wang et al. (2018), yang menyimpulkan dengan adanya kompetensi yang kuat dengan berkaitan pada pencapaian target kerja yang lebih tinggi termasuk dalam hal produktivitas tim, motivasi karyawan, dan pencapaian tujuan organisasi. Hasil mengindikasikan adanya hubungan positif antara kompetensi dan pencapaian target. Namun, penting untuk dicatat bahwa dampak kompetensi dapat berbeda tergantung



pada situasi dan jenis tugas yang dilakukan 51 Sebagaimana yang dikatakan oleh Fauzi (2019), kompetensi dapat diartikan sebagai hasil kinerja yang membawa individu menuju pencapaian tujuan secara menyeluruh dan mencapai kondisi yang diinginkan. Menurut Clark sebagaimana dikutip dalam (Mahmudah 2019:30), kompetensi diartikan sebagai pemahaman atau pengetahuan tentang cara menjalankan pekerjaan secara efektif. Kompetensi dapat mencakup berbagai aspek yang relevan. 3) Tidak Terdapat Pengaruh Target Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Hipotesis 3) Berdasarkan hasil ini dapat dinyatakan tidak terdapat hubungan pengaruh tujuan pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Netciti Persada. Hal ini dipengaruhi dari item-item pernyataan yang memiliki nilai mean terendah diantaranya item T1, T2 Dan T4. Pada item T1 dan T2 memiliki indikator yang sama yaitu problem solving, indikator ini kurang mendukung adanya pengaruh dikarenakan dari hasil penelitian menunjukkan masih kurangnya problem solving yang dimiliki karyawan misalnya kurangnya dalam mengambil keputusan dan peningkatan efisiensi hal ini sangat disayangkan dikarenakan problem solving itu sangat penting dikarenakan kemampuan pemecahan masalah yang baik dapat membantu karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan Selanjutnya pada indikator T4 yaitu kualitas yang dimana kualitas karyawan untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang berkualitas tinggi dalam periode waktu yang telah ditetapkan masih kurang dan kegigihan dalam mencapai dan melebihi standar kinerja yang telah ditetapkan dalam rentang waktu tertentu masih belum maksimal hal ini maka berpengaruh terhadap PT Netciti Persada ini dalam memperoleh kinerja yang baik dikarenakan karyawan masih kurang dalam pencapaian target kerjanya. Penelitian ini kurang sejalan dengan penelitian Dara Khairatun Nisa Sinaga et.al (2022) yang dimana mengatakan, hasil pengujian menunjukkan target mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, tanpa tujuan dan sasaran mustahil dapat menentukan kinerja seseorang atau kinerja suatu organisasi jika tidak ada indikator keberhasilannya. 4) Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Hipotesis 4)

Dari hasil hipotesis tersebut dapat diartikan bahwa ada suatu hubungan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Netciti Persada. Hal ini dipengaruhi oleh item-item pernyataan yang memiliki nilai mean tertinggi yaitu diantaranya DK1, DK3, dan DK8. Pernyataan tersebut yaitu DK1 dengan indicator ketepatan waktu, hal ini menjadikan suatu pengaruh akan meningkatnya kinerja karyawan yang di mana ketepatan waktu merupakan hal yang diharapkan dan penting pada karyawan agar dapat termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan dengan maksimal, tepat waktu karena kedisiplinan pada karyawan akan dapat membantu memaksimalkan dan 5 meningkatkan kinerja. Selanjutnya pada pernyataan DK4 dengan indicator ketaatan dalam peraturan, hal ini merupakan bagian dari indicator yang dapat mendukung kinerja misalnya dengan adanya ketaatan suatu karyawan dalam kebijakan kebijakan dan ketentuan yang berlaku akan mendorong produktivitas kinerja karyawan dan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan memiliki kinerja karyawan yang tinggi. Pada pernyataan DK8 dengan indicator kerjasama yaitu pentingnya suatu kerjasama yang dimiliki oleh setiap karyawan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kerjasama terhadap meningkatkan kinerja sangat penting dalam suatu perusahaan karena memungkinkan karyawan untuk memahami dan 51 mematuhi aturan yang telah ditetapkan, semisalnya dengan adanya karyawan yang memiliki Kerjasama tim yang baik dikarenakan perusahaan harus memiliki karyawan yang kompak misalnya dengan menerapkan strategi hal ini membantu tim dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan memastikan bahwa semua anggota tim memiliki arah yang jelas dalam menciptakan kinerja karyawan yang maksimal. Hal ini disimpulkan dengan adanya kedisiplinan pada diri karyawan PT Netciti Persada akan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan nya. Penelitian ini terkait dengan Pamed Abdul 22 45 adat dkk (2020). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat semangat kerja karyawan maka semakin banyak pula karyawan yang b kerja di PT. Cabang perusahaan gas negara di Palembang. Di perusahaan PT. 5) Terdapat Pengaruh Kompetensi terhadap

Kinerja Karyawan (Hipotesis 5) Dari hasil pengujian hipotesis tersebut dapat diartikan bahwa ada suatu hubungan pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Netciti Persada, hal ini dapat dilihat dari item- item pernyataan yang dapat mempengaruhi diantaranya ada item K1, K5, dan K8. Pada pernyataan item K1 dengan indicator keterampilan, hal ini salah satu yang dapat mendorong adanya pengaruh terhadap kinerja yang dimana semakin tinggi dan semakin banyak karyawan yang memiliki keterampilan semakin dapat mendorong suatu perusahaan dalam menciptakan kinerja yang baik dan bagus. Selanjutnya pada item K5 dengan indicator konsep diri semakin karyawan memiliki keyakinan yang kuat akan potensi yang dimiliki semakin dapat mendorong karyawan yakin dengan dirinya bahwa dirinya dapat menyelesaikan dan menjalankan segala pekerjaan yang diberikan dan meningkatkan kinerjanya. Selanjutnya pada item K8 dengan indicator sifat yaitu dengan adanya karyawan yang sadar akan merasa bahwa pentingnya ketelitian dan kecermatan dalam melakukan pekerjaan itu sangat penting hal ini dapat meningkatkan kualitas kerja yang dihasilkan dan dapat berefek pada kinerjanya. Hal ini disimpulkan dengan adanya Kompetensi yang dimiliki pada diri karyawan PT Netciti Persada akan dapat berpengaruh pada Kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan temuan oleh Abdi dan Wahid (2018) yang menjelaskan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan jika pegawai memiliki kompetensi yang rendah. Sebagaimana dikatakan oleh Triastuti (2019), Kompensasi juga merupakan salah satu metode yang paling efisien bagi departemen sumber daya manusia (SDM) untuk memaksimalkan kinerja. Ketika kompetensi ditingkatkan, kinerja pun akan meningkat. Menurut Irmayanti et.al (2020), kompetensi merupakan karakteristik fundamental yang dimiliki oleh seorang individu, memungkinkan mereka untuk mengoptimalkan potensi mereka dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan.

5 2 BAB V PENUTUP 5.1 Kesimpulan setelah melakukan penelitian dan analisis bagaimana kinerja karyawan di PT Netciti Persada pada bagian Divisi Deployment dengan mempertimbangkan Disiplin Kerja

dan Kompetensi terhadap Target Kerja yang di mana dapat mempengaruhi bagaimana Kinerja suatu karyawan di PT Netciti Persada, maka dari itu dapat ditarik kesimpulan yang signifikan : 1) Berdasarkan penelitian bisa disimpulkan kedisiplinan dalam bekerja memiliki dampak terhadap target kerja pada perusahaan PT Netciti Persada 2) Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap target kerja pada perusahaan PT Netciti Persada 3) Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan target kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Netciti Persada 4) Berdasarkan penelitian bisa disimpulkan kedisiplinan dalam bekerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan secara langsung pada perusahaan PT Netciti Persada 5) Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara langsung pada perusahaan PT Netciti Persada

### 1.2 Saran

1. Bagi Perusahaan Dengan adanya penelitian yang menunjukkan bahwa adanya disiplin kerja yang perlu ditingkatkan dari perusahaan yaitu perusahaan dapat memastikan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin dan tepat pada waktunya agar dapat meningkatkan kinerja, hal ini yang dapat dilakukan perusahaan dengan cara menyarankan kepada karyawan dengan membuat jadwal atau rencana kerja yang terstruktur untuk membantu mengatur waktu dengan lebih efisien, Lakukan evaluasi rutin terhadap cara mengelola waktu dan menyelesaikan pekerjaan, dan berikan update secara berkala jika pekerjaan memerlukan kolaborasi atau melibatkan tim lain, untuk membantu memastikan bahwa semua karyawan tetap terinformasi dan dapat bergerak maju sesuai rencana Kemudian untuk kompetensi agar perusahaan dapat juga memberikan motivasi atau arahan terhadap karyawannya agar dapat memiliki visi dan tujuan serta berusaha untuk mencapainya, dengan cara merencanakan tujuan yang konkret dan ukur, Setelah menetapkan tujuan, buatlah rencana tindakan yang mendetail untuk mencapainya. Tentukan langkah-langkah yang perlu dilakukan dan jadwalkan waktu untuk melaksanakannya, serta dengan perusahaan dapat memastikan kembali kompetensi yang dimiliki oleh para

REPORT #22005827

karyawan-karyawannya dengan meningkatkan beberapa keterampilan dalam beradaptasi ataupun pengetahuan dan kompetensi lainnya. Kemudian untuk segi pencapaian target dapat gunakan keterampilan dan sumber daya secara efektif untuk memanfaatkan keterampilan yang dimiliki secara efektif untuk mendukung pencapaian target, selanjutnya perusahaan dapat menggambarkan bagaimana menginvestasikan waktu dan energi untuk terus berkembang keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam pekerjaan dan berikan dan terima umpan balik. 2. Bagi Peneliti Selanjutnya Peneliti berikutnya disarankan untuk lebih memperluas penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan metode analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel lainnya untuk menghasilkan penelitian yang le



REPORT #22005827

## Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	<b>0.78%</b> eprints.kwikkiangie.ac.id <a href="http://eprints.kwikkiangie.ac.id/4056/2/Bab%20I%20PENDAHULUAN.pdf">http://eprints.kwikkiangie.ac.id/4056/2/Bab%20I%20PENDAHULUAN.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
2.	<b>0.72%</b> repository.uisu.ac.id <a href="https://repository.uisu.ac.id/bitstream/123456789/2284/3/Chapter%20I%20CII.pdf">https://repository.uisu.ac.id/bitstream/123456789/2284/3/Chapter%20I%20CII.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
3.	<b>0.69%</b> eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6459/9/BAB%20II.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6459/9/BAB%20II.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
4.	<b>0.67%</b> digilib.uinkhas.ac.id <a href="http://digilib.uinkhas.ac.id/30535/1/SKRIPSI%20SANIA.pdf">http://digilib.uinkhas.ac.id/30535/1/SKRIPSI%20SANIA.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
5.	<b>0.64%</b> repo.darmajaya.ac.id <a href="http://repo.darmajaya.ac.id/2574/5/BAB%20II.pdf">http://repo.darmajaya.ac.id/2574/5/BAB%20II.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
6.	<b>0.63%</b> repository.uin-suska.ac.id <a href="http://repository.uin-suska.ac.id/59105/2/SKRIPSI%20APRIANI%20RIAN%20SAF...">http://repository.uin-suska.ac.id/59105/2/SKRIPSI%20APRIANI%20RIAN%20SAF...</a>	●
INTERNET SOURCE		
7.	<b>0.6%</b> repository.unas.ac.id <a href="http://repository.unas.ac.id/10599/2/BAB%20I.pdf">http://repository.unas.ac.id/10599/2/BAB%20I.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
8.	<b>0.57%</b> repository.unpas.ac.id <a href="http://repository.unpas.ac.id/43502/4/BAB%20III.pdf">http://repository.unpas.ac.id/43502/4/BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
9.	<b>0.41%</b> e-journal.unmas.ac.id <a href="https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/5649/4298/126...">https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/5649/4298/126...</a>	●



REPORT #22005827

INTERNET SOURCE		
10.	0.41% repository.upbatam.ac.id <a href="http://repository.upbatam.ac.id/748/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf">http://repository.upbatam.ac.id/748/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
11.	0.41% ejurnal.unisri.ac.id <a href="https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Ekonomi/article/download/2827/2516/101..">https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Ekonomi/article/download/2827/2516/101..</a>	●
INTERNET SOURCE		
12.	0.4% repository.ukwms.ac.id <a href="http://repository.ukwms.ac.id/21150/2/BAB%201.pdf">http://repository.ukwms.ac.id/21150/2/BAB%201.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
13.	0.4% repository.upbatam.ac.id <a href="http://repository.upbatam.ac.id/2108/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf">http://repository.upbatam.ac.id/2108/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
14.	0.4% repository.uniba.ac.id <a href="https://repository.uniba.ac.id/581/11/Petir%20Proposal%20ACC.pdf">https://repository.uniba.ac.id/581/11/Petir%20Proposal%20ACC.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
15.	0.36% ibn.e-journal.id <a href="https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/download/210/186/">https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/download/210/186/</a>	●
INTERNET SOURCE		
16.	0.35% repository.stiedewantara.ac.id <a href="http://repository.stiedewantara.ac.id/1940/3/9.%20BAB%20I.pdf">http://repository.stiedewantara.ac.id/1940/3/9.%20BAB%20I.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
17.	0.35% repository.uir.ac.id <a href="https://repository.uir.ac.id/9267/1/HArsa.pdf">https://repository.uir.ac.id/9267/1/HArsa.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
18.	0.34% repository.um-palembang.ac.id <a href="http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/25476/1/92221001_BAB%20I_D...">http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/25476/1/92221001_BAB%20I_D...</a>	●
INTERNET SOURCE		
19.	0.32% jurnal.dharmawangsa.ac.id <a href="https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/jupublik/article/download/1241/1..">https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/jupublik/article/download/1241/1..</a>	●
INTERNET SOURCE		
20.	0.31% repo.darmajaya.ac.id <a href="http://repo.darmajaya.ac.id/222/2/BAB%20I.pdf">http://repo.darmajaya.ac.id/222/2/BAB%20I.pdf</a>	●



REPORT #22005827

INTERNET SOURCE		
21.	<b>0.26%</b> jurnal.unmuhjember.ac.id <a href="http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/8202">http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/8202</a>	●
INTERNET SOURCE		
22.	<b>0.26%</b> repository.unpas.ac.id <a href="http://repository.unpas.ac.id/63192/3/Bab%201-3.pdf">http://repository.unpas.ac.id/63192/3/Bab%201-3.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
23.	<b>0.25%</b> journal.widyadharma.ac.id <a href="https://journal.widyadharma.ac.id/index.php/bisma/article/download/2775/410...">https://journal.widyadharma.ac.id/index.php/bisma/article/download/2775/410...</a>	●
INTERNET SOURCE		
24.	<b>0.24%</b> ukitoraja.id <a href="https://ukitoraja.id/index.php/jumek/article/download/26/29">https://ukitoraja.id/index.php/jumek/article/download/26/29</a>	●
INTERNET SOURCE		
25.	<b>0.22%</b> repository.stieipwija.ac.id <a href="http://repository.stieipwija.ac.id/2088/1/Skripsi.pdf">http://repository.stieipwija.ac.id/2088/1/Skripsi.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
26.	<b>0.22%</b> ejournal.mandalanursa.org <a href="https://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JIME/article/download/1460/1293">https://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JIME/article/download/1460/1293</a>	●
INTERNET SOURCE		
27.	<b>0.22%</b> repository.unpas.ac.id <a href="http://repository.unpas.ac.id/63399/3/03.%20BAB%20I%2C%20II%2C%20III.pdf">http://repository.unpas.ac.id/63399/3/03.%20BAB%20I%2C%20II%2C%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
28.	<b>0.22%</b> eprints.walisongo.ac.id <a href="https://eprints.walisongo.ac.id/10929/1/New%20Naskah%20Skripsi%20fix.pdf">https://eprints.walisongo.ac.id/10929/1/New%20Naskah%20Skripsi%20fix.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
29.	<b>0.21%</b> jurnal.polgan.ac.id <a href="https://jurnal.polgan.ac.id/index.php/jmp/article/download/13304/2216/15656">https://jurnal.polgan.ac.id/index.php/jmp/article/download/13304/2216/15656</a>	●
INTERNET SOURCE		
30.	<b>0.21%</b> repository.uinjkt.ac.id <a href="https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/71134/1/Skripsi_No...">https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/71134/1/Skripsi_No...</a>	●
INTERNET SOURCE		
31.	<b>0.2%</b> repository.stikes-yrsds.ac.id <a href="https://repository.stikes-yrsds.ac.id/id/eprint/609/4/BAB%20II%20TINJAUAN%2...">https://repository.stikes-yrsds.ac.id/id/eprint/609/4/BAB%20II%20TINJAUAN%2...</a>	●



REPORT #22005827

INTERNET SOURCE		
32. 0.19%	dibimbing.id <a href="https://dibimbing.id/blog/detail/analisis-beban-kerja-definisi-cara-menghitung-...">https://dibimbing.id/blog/detail/analisis-beban-kerja-definisi-cara-menghitung-...</a>	●
INTERNET SOURCE		
33. 0.19%	jonedu.org <a href="https://jonedu.org/index.php/joe/article/download/2006/1658/">https://jonedu.org/index.php/joe/article/download/2006/1658/</a>	●
INTERNET SOURCE		
34. 0.18%	benefit-one.co.id <a href="https://benefit-one.co.id/id/11-strategi-retensi-karyawan-yang-efektif-untuk-tin...">https://benefit-one.co.id/id/11-strategi-retensi-karyawan-yang-efektif-untuk-tin...</a>	●
INTERNET SOURCE		
35. 0.18%	repository.pnb.ac.id <a href="http://repository.pnb.ac.id/8054/2/Ervina%20Listyandari_63411_0009098804_0...">http://repository.pnb.ac.id/8054/2/Ervina%20Listyandari_63411_0009098804_0...</a>	●
INTERNET SOURCE		
36. 0.18%	fmi.or.id <a href="https://fmi.or.id/jmbi/index.php/jurnal/article/download/139/137">https://fmi.or.id/jmbi/index.php/jurnal/article/download/139/137</a>	●
INTERNET SOURCE		
37. 0.17%	repository.uisi.ac.id <a href="https://repository.uisi.ac.id/616/11/10.%20BAB%20I%20PENDAHULUAN.pdf">https://repository.uisi.ac.id/616/11/10.%20BAB%20I%20PENDAHULUAN.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
38. 0.17%	e-journal.nalanda.ac.id <a href="https://e-journal.nalanda.ac.id/index.php/SAMMAJIVA/article/download/189/184">https://e-journal.nalanda.ac.id/index.php/SAMMAJIVA/article/download/189/184</a>	●
INTERNET SOURCE		
39. 0.17%	repository.stei.ac.id <a href="http://repository.stei.ac.id/5859/4/BAB%20III.pdf">http://repository.stei.ac.id/5859/4/BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
40. 0.15%	www.gramedia.com <a href="https://www.gramedia.com/best-seller/pengendalian-diri-self-control/">https://www.gramedia.com/best-seller/pengendalian-diri-self-control/</a>	●
INTERNET SOURCE		
41. 0.15%	eprints.stiebankbpdjateng.ac.id <a href="http://eprints.stiebankbpdjateng.ac.id/1847/1/HILAWATI%20WALIYA_12201194_...">http://eprints.stiebankbpdjateng.ac.id/1847/1/HILAWATI%20WALIYA_12201194_...</a>	●
INTERNET SOURCE		
42. 0.15%	repository.stei.ac.id <a href="http://repository.stei.ac.id/8515/4/BAB%20III.pdf">http://repository.stei.ac.id/8515/4/BAB%20III.pdf</a>	●



REPORT #22005827

INTERNET SOURCE		
43.	0.15% eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6010/11/11.%20BAB%20IV.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6010/11/11.%20BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
44.	0.13% www.perbedaan.co.id <a href="https://www.perbedaan.co.id/beda-kualitas-dan-kuantitas/">https://www.perbedaan.co.id/beda-kualitas-dan-kuantitas/</a>	●
INTERNET SOURCE		
45.	0.12% repository.nobel.ac.id <a href="http://repository.nobel.ac.id/991/1/36%20TRI%20ASTUTI%20TRANGGONO.pdf">http://repository.nobel.ac.id/991/1/36%20TRI%20ASTUTI%20TRANGGONO.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
46.	0.12% stiemuttaqien.ac.id <a href="https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/download/667/490/">https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/download/667/490/</a>	●
INTERNET SOURCE		
47.	0.11% staffnew.uny.ac.id <a href="https://staffnew.uny.ac.id/upload/132232818/pendidikan/Panduan%20Penggun..">https://staffnew.uny.ac.id/upload/132232818/pendidikan/Panduan%20Penggun..</a>	●
INTERNET SOURCE		
48.	0.1% repository-penerbitlitnus.co.id <a href="https://repository-penerbitlitnus.co.id/81/1/Perencanaan%20dan%20Pengemba..">https://repository-penerbitlitnus.co.id/81/1/Perencanaan%20dan%20Pengemba..</a>	●
INTERNET SOURCE		
49.	0.1% repository.unbari.ac.id <a href="http://repository.unbari.ac.id/2748/1/ROSIDAH%20%201900861201121.pdf">http://repository.unbari.ac.id/2748/1/ROSIDAH%20%201900861201121.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
50.	0.09% jurnal.stiepontianak.ac.id <a href="https://jurnal.stiepontianak.ac.id/index.php/jes/article/download/84/78">https://jurnal.stiepontianak.ac.id/index.php/jes/article/download/84/78</a>	●
INTERNET SOURCE		
51.	0.09% repository.unja.ac.id <a href="https://repository.unja.ac.id/35564/4/BAB%205.pdf">https://repository.unja.ac.id/35564/4/BAB%205.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
52.	0.09% repository.stiemahardhika.ac.id <a href="http://repository.stiemahardhika.ac.id/1911/3/16210880%20-%20JURNAL%20R...">http://repository.stiemahardhika.ac.id/1911/3/16210880%20-%20JURNAL%20R...</a>	●
INTERNET SOURCE		
53.	0.09% ejournal.unsrat.ac.id <a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/JIS/article/download/54458/46232/1...">https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/JIS/article/download/54458/46232/1...</a>	●



REPORT #22005827

INTERNET SOURCE		
54.	<b>0.08%</b> e-journal.uajy.ac.id <a href="http://e-journal.uajy.ac.id/7752/3/MTS202082.pdf">http://e-journal.uajy.ac.id/7752/3/MTS202082.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
55.	<b>0.07%</b> lib.ui.ac.id <a href="https://lib.ui.ac.id/detail.jsp?id=20303954">https://lib.ui.ac.id/detail.jsp?id=20303954</a>	●
INTERNET SOURCE		
56.	<b>0.05%</b> repository.unja.ac.id <a href="https://repository.unja.ac.id/35612/5/BAB%20V.pdf">https://repository.unja.ac.id/35612/5/BAB%20V.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
57.	<b>0.03%</b> repository.pnj.ac.id <a href="https://repository.pnj.ac.id/2211/1/Halaman%20Identitas%20Skripsi_Kurnia%20...">https://repository.pnj.ac.id/2211/1/Halaman%20Identitas%20Skripsi_Kurnia%20...</a>	●
INTERNET SOURCE		
58.	<b>0.03%</b> ettheses.uin-malang.ac.id <a href="http://ettheses.uin-malang.ac.id/58141/1/19510136.pdf">http://ettheses.uin-malang.ac.id/58141/1/19510136.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
59.	<b>0%</b> dspace.uc.ac.id <a href="https://dspace.uc.ac.id/bitstream/handle/123456789/3016/BAB%203.pdf?seque...">https://dspace.uc.ac.id/bitstream/handle/123456789/3016/BAB%203.pdf?seque...</a>	

● QUOTES

INTERNET SOURCE	
1.	<b>0.18%</b> ejournal.undiksha.ac.id <a href="https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/28736/17849">https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/28736/17849</a>
INTERNET SOURCE	
2.	<b>0.12%</b> repository.upbatam.ac.id <a href="http://repository.upbatam.ac.id/748/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf">http://repository.upbatam.ac.id/748/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf</a>
INTERNET SOURCE	
3.	<b>0.12%</b> jurnal.stiepontianak.ac.id <a href="https://jurnal.stiepontianak.ac.id/index.php/jes/article/download/84/78">https://jurnal.stiepontianak.ac.id/index.php/jes/article/download/84/78</a>
INTERNET SOURCE	
4.	<b>0.11%</b> jptam.org <a href="https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/12625/9691/23167">https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/12625/9691/23167</a>



REPORT #22005827

INTERNET SOURCE

5. **0.1%** [dspace.uc.ac.id](https://dspace.uc.ac.id)

<https://dspace.uc.ac.id/bitstream/handle/123456789/3016/BAB%203.pdf?seque...>

INTERNET SOURCE

6. **0.03%** [repository.ukwms.ac.id](http://repository.ukwms.ac.id)

<http://repository.ukwms.ac.id/21150/2/BAB%201.pdf>

INTERNET SOURCE

7. **0.03%** [eprints.umk.ac.id](https://eprints.umk.ac.id)

[https://eprints.umk.ac.id/7697/1/HALAMAN\\_JUDUL.pdf](https://eprints.umk.ac.id/7697/1/HALAMAN_JUDUL.pdf)