

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Statistik Dekriptif

#### 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

*Tabel 4. 1 Analisis Profil Responden 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 pada 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 persentasenya sekitar 64%.

##### 2. Usia

*Table 4. 2 Analisis Profil Responden Usia*

Usia	Frekuensi	Persentase
< 20 Tahun	0	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 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%

<b>Total</b>	<b>109</b>	<b>100%</b>
--------------	------------	-------------

Sumber : Pengolahan Data Menggunakan PLS,2024

pada table di atas menunjukkan frekuensi responden dengan masa bekerja karyawan pada PT Neticiti Persada divisi Deployment berdominan pada masa bekerja 1-2 tahun dengan total responden sebanyak 56 dengan persentase sebesar 51%.

## 5. Pendidikan Terakhir

*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%
DII	2	2%
<b>Total</b>	<b>109</b>	<b>100%</b>

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 dengan persentase sebesar 67%.

### 4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel

#### 4.1.2.1 Variabel Disiplin Kerja

**Tabel 4. 6 Analisis Variabel Disiplin Kerja**

Sumber : Pengolahan Data Menggunakan PLS,2024

Hasil analisis deskriptif pada variable Disiplin Kerja memiliki standar

	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

deviasi tidak mendekati angka 0 (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

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 heterogeny.

#### 4.1.2.4 Variabel Kinerja Karyawan

*Tabel 4. 9 Analisis variabel Kinerja Karyawan*

	Mean	min	max	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
KK 6	4,248	3,000	5,000	0,679
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 atau heterogeny.

## 4.2 Uji Analisis Data Hasil Penelitian

### 4.2.1 Penilaian Uji Measurement Model (Outer Model)

Pada pengujian outer model ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability.

## 4.3 Uji Validitas Dan Realibilitas

### 4.3.1 Convergent 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 samrpls 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.

**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 Variabel Kinerja Karyawan**

Indikator	Outer Loadings	Rule of Thumb	Kesimpulan
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 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 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	Average variance extracted (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.

**Tabel 4. 15 Cross Loading**

	DK	K	KK	T
DK 1	0,944	0,858	0,950	0,081
DK 2	0,711	0,669	0,603	0,144
DK 3	0,759	0,744	0,664	0,179
DK 4	0,935	0,878	0,965	0,069
DK 5	0,713	0,543	0,495	0,297
DK 6	0,935	0,878	0,965	0,069
DK 7	0,762	0,611	0,567	0,311
DK 8	0,764	0,640	0,588	0,208
K 1	0,935	0,878	0,965	0,069
K 10	0,670	0,836	0,629	0,082

K 2	0,657	0,830	0,616	0,107
K 3	0,674	0,853	0,670	0,032
K 4	0,671	0,841	0,628	0,079
K 5	0,810	0,855	0,782	0,121
K 6	0,737	0,784	0,660	0,124
K 7	0,624	0,752	0,565	0,003
K 8	0,935	0,878	0,965	0,069
K 9	0,609	0,796	0,599	0,205
KK 1	0,935	0,878	0,965	0,069
KK 10	0,628	0,621	0,730	0,019
KK 2	0,944	0,858	0,950	0,081
KK 3	0,855	0,842	0,967	0,028
KK 4	0,856	0,821	0,956	0,042
KK 5	0,793	0,779	0,773	0,153
KK 6	0,860	0,840	0,979	0,049
KK 7	0,844	0,804	0,938	0,125
KK 8	0,847	0,825	0,973	0,039
KK 9	0,835	0,797	0,947	0,123
T 1	0,095	0,023	-0,010	0,762
T 2	0,110	0,071	0,019	0,813
T 3	0,160	0,091	0,068	0,880
T 4	0,092	0,063	0,022	0,753
T 5	0,143	0,066	0,061	0,856
T 6	0,222	0,158	0,145	0,840
T 7	0,132	0,052	0,057	0,788
T 8	0,140	0,112	0,071	0,717

Sumber : Pengolahan Data Menggunakan PLS,2024

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 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  $R^2$ .

##### 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 yang diteliti. Sisanya sebesar 14% kemungkinan dapat dijelaskan oleh faktor selain yang diteliti.
2. Nilai R-squared variabel target sebesar 0,051. Hal ini menunjukkan bahwa hanya 5% variasi kinerja tujuan kerja yang dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan kemampuan belajar. Sisanya yang 95% kemungkinan dijelaskan oleh faktor lain di luar yang diteliti.

**b) Effect Size ( $f^2$ )**

**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 mengindikasikan seberapa besar variabel independen

(Disiplin Kerja) berkontribusi terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) dalam model regresi.

- 2) Nilai f-square sebesar 0,042 menunjukkan kecilnya pengaruh disiplin kerja terhadap variabel Target. Nilai f-square adalah ukuran yang menunjukkan seberapa besar variabel independen (Disiplin Kerja) berkontribusi terhadap variabel dependen (Target) dalam 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 variabel independent (Kompetensi) berkontribusi terhadap variable dependen (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 variabel independent (Kompetensi) berkontribusi terhadap variabel dependen (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 variabel independen (Target) berkontribusi terhadap variabel dependen (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***

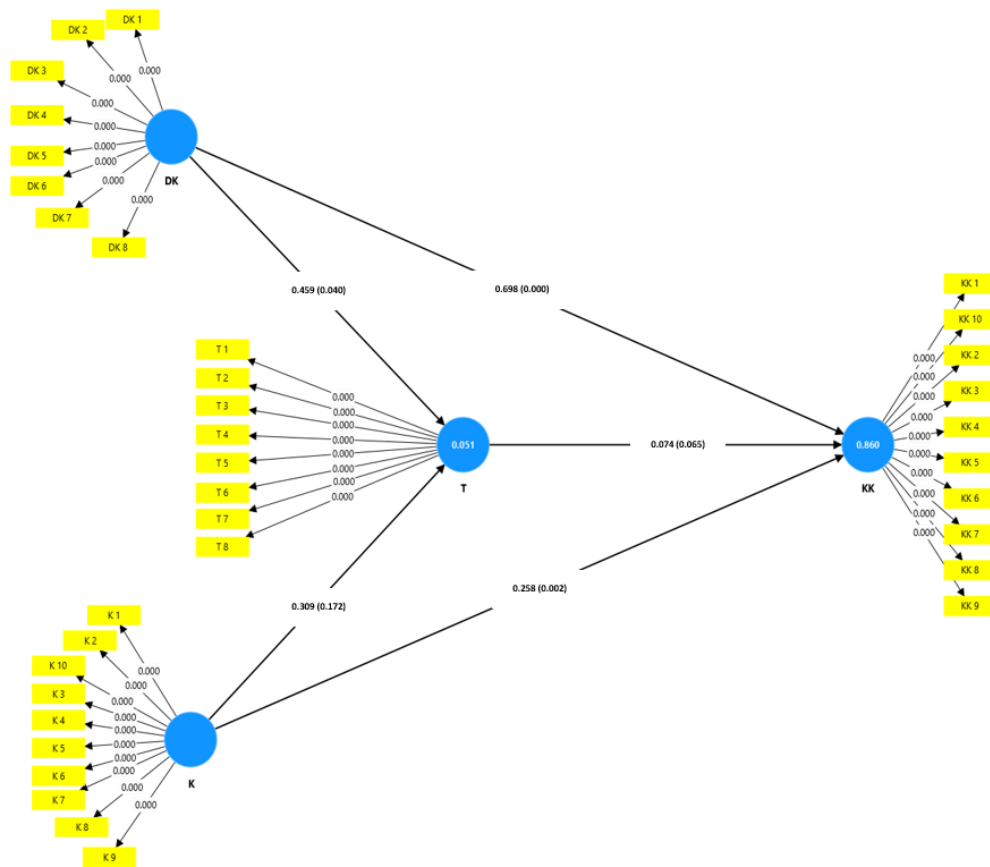
	Path coefficients	Pengaruhnya
DK -> KK	0,698	positif
DK -> T	0,459	Positif
K -> KK	0,258	Positif
K -> T	0,309	Positif

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 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



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 antar 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	0
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

KK			
T		0.074	

Sumber : Pengolahan Data Menggunakan PLS,2024

#### 4.6 Pembahasan

Hasil pengujian yang peneliti uji terhadap berbagai hipotesis penelitian adalah sebagai berikut::

##### 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 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

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 pencapai 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 konsep 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 Individu memiliki konsep diri yang tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri yang tinggi, 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 masih 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 menunjukan bahwa kompetensi karyawan PT Netciti Persada masih tidak dapat mempengaruhi agar tercapainya atau terpenuhinya suatu target kerja di PT Netciti Persada guna meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini kurang sejalan dengan penelitian terdahulu lainnya yang 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 penelitian ini mengindikasikan adanya hubungan positif antara kompetensi karyawan dan pencapaian target kerja. Namun, penting untuk dicatat bahwa dampak kompetensi dapat berbeda tergantung pada situasi dan jenis tugas yang dilakukan

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 di pengaruhi dari item-item pernyataan yang memiliki nilai mean terdah 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 menunjukan 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 rentan waktu tertentu masih belum maksimal hal ini maka berpengaruh terhadap PT Netciti Persada ini dalam memperoleh kinerja yang baik dikarenakan karyawan masih kurang dalam pencaapaian 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 indikator 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 meningkatkan kinerja.

Selanjutnya pada pernyataan DK4 dengan indikator ketaatan dalam peraturan, hal ini merupakan bagian dari indikator yang dapat mendukung kinerja misalnya dengan adanya ketaatan suatu karyawan dalam kebijakan kebijakan dan

ketetapan yang berlaku akan mendorong produktivitas kinerja karyawan dan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan memiliki kinerja karyawan yang tinggi.

Pada pernyataan DK8 dengan indikator 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 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 Sadat dkk (2020). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat semangat kerja karyawan maka semakin banyak pula karyawan yang bekerja di PT. Cabang perusahaan gas negara di Palembang.

#### **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 indikator 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 indikator konsep diri semakin karyawan memiliki keyakinan yang kuat akan potensi yang dimiliki semakin

dapat mendorong karyawan yakin dengan diri nya bahwa diri nya 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.