

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi yang kian berkelanjutan memaksa organisasi untuk selalu beradaptasi dengan perkembangan dan tantangan global. Organisasi harus siap menghadapi tantangan global ini supaya mampu berkompetisi dengan organisasi lain. Dalam menghadapi persaingan ini, setiap bagian organisasi perlu melakukan perbaikan dan pembaharuan, agar suatu organisasi dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan bertahan di tengah persaingan yang ketat, sangat dibutuhkannya berbagai hal yang diperlukan untuk mendukung kegiatan organisasi agar berhasil. Persaingan global yang semakin ketat menuntut organisasi memiliki sumber daya manusia yang unggul.

Persaingan tidak terbatas pada lingkup nasional atau internasional. bahkan, secara lokal persaingan menjadi lebih ketat. Organisasi yang sukses harus dapat mengidentifikasi, mempertahankan, dan meningkatkan karyawan guna menggapai tujuan yang diinginkan. Pada kenyataannya, keberhasilan perusahaan bergantung pada kemampuan karyawan untuk merencanakan, menjalankan, dan mengontrol. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat berpengaruh pada tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Menurut Wicaksono (2016) Salah satu komponen vital kesuksesan perusahaan adalah mempunyai sumber daya manusia yang berkompeten dan produktif.

Menurut Arifin (2017:35) Sumber Daya Manusia memiliki posisi yang krusial bagi perusahaan, karena sebagai pelaksana yang terjun langsung ke dalam kegiatan operasional perusahaan. Untuk menjamin berjalannya fungsi manajemen secara efektif, perusahaan harus mempunyai karyawan yang kompeten dan berkualitas, serta berupaya menjalankan kegiatan perusahaan dengan sebaik mungkin guna meningkatkan kinerja dan menghasilkan produk dengan kuantitas dan mutu yang optimal.

Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja yakni suatu hasil kerja dan perilaku kerja yang sudah dicapai oleh individu dalam menjalankan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dalam kurun waktu tertentu. Menurut Sedarmayanti (2017:84) Salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja para karyawan ialah dengan memerhatikan faktor-faktor penting seperti kompetensi kerja dan disiplin dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini akan membuat karyawan yang bersangkutan terdorong untuk memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi kebutuhan perusahaan.

Pada riset Setiawan dan Dewi (2014) ditemukan karyawan yang mempunyai kinerja yang maksimal dicirikan oleh banyak faktor, antara lain: kemampuan karyawan untuk menjalankan pekerjaannya dengan benar dan cepat, karyawan bekerja sesuai standar yang ditetapkan industri, karyawan mampu untuk bekerja dalam kurun yang telah ditetapkan, karyawan dapat diajak untuk bekerja sama dengan karyawan lain, dan karyawan disiplin pada aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Hasriana et al. (2017) Kinerja perusahaan dapat dilihat melalui kualitas karyawan yang berkaitan

dengan tingkat kompetensi kerja dan kedisiplinan karyawan, hal tersebut bertujuan untuk memudahkan perusahaan meningkatkan kinerja agar perusahaan dapat lebih mudah mengetahui seberapa tinggi kinerja yang dapat dihasilkan oleh karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan hal yang penting agar misi organisasi yang diinginkan dapat terpenuhi secara efektif. Jika terjalin kolaborasi dan jalinan yang baik antara atasan dan pegawai, maka kinerja perusahaan tentu akan naik. Oleh sebab itu, karyawan semestinya dilihat sebagai mitra bukan hanya sebagai pekerja saja, hal itu dapat mendukung para karyawan untuk menjalankan pekerjaannya lebih giat lagi dan menjalankan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh.

Penelitian ini dilakukan pada CV. Tokolari Mitra Kreasi yang beroperasi di bidang produksi pakaian olahraga yang meliputi *custome jersey Lari*, *Jersey Roadbike*, *Jersey MTB*, *Jersey Polo*, dan *Jaket lari*. CV. Tokolari Mitra Kreasi didirikan oleh Bapak Hidranto Syafaat sejak tahun 2014, yang berlokasi di Jl. Cempaka Baru No.42, RT.2/RW.1, Jaticempaka, Kec. Pondokgede, kota Bekasi, Jawa Barat 17416, CV. Tokolari Mitra Kreasi memiliki karyawan departemen produksi sebanyak 50 karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Hidranto Syafaat sebagai pemilik didapatkan bahwa kinerja karyawan pada CV. Tokolari Mitra Kreasi masih belum optimum, hal ini dapat ditinjau pada tabel penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh CV. Tokolari Mitra Kreasi selama 1 tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel 1
Penilaian Kinerja Karyawan
Tahun 2022

A. Perilaku kerja	Tahun 2022		
	Bobot %	Nilai Kerja	Skor %
1. Tanggung Jawab	10	65	6,5
2. Kerja Sama	10	65	6,5
3. Kejujuran	10	7	7
B. Hasil Kerja			
1. Kualitas Kerja	20	65	13
2. Kuantitas Kerja	20	60	12
3. Ketepatan Waktu	20	60	12
4. Keterampilan Kerja	20	65	13
Jumlah	100%		70%

Sumber : CV. Tokolari Mitra Kreasi

Dari tabel yang ditampilkan di atas, dapat diambil kesimpulannya bahwa kinerja karyawan pada tahun 2022 belum mencapai tingkat optimal. Hal ini dapat di indikasikan oleh persentase kinerja karyawan sebesar 70% berdasarkan skor kinerja. Data pendukung yang menunjukkan target pembuatan pakaian olahraga juga menguatkan kesimpulan ini, menunjukkan bahwa kinerja karyawan di CV. Tokolari Mitra Kreasi masih perlu ditingkatkan.

Kuantitas yang dihasilkan masih belum optimal. Kuantitas mengacu pada jumlah unit yang dihasilkan atau selesai dalam suatu pekerjaan. Sebagai contoh, saat memproduksi pakaian olahraga, target pencapaian produk tidak tercapai. Ketepatan waktu digunakan untuk menilai sejauh mana hasil produksi diselesaikan sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Misalnya, CV. Tokolari Mitra Kreasi menargetkan penyelesaian produksi 5.000 pcs dalam satu bulan,

tetapi dalam praktiknya target tersebut tidak tercapai. Informasi ini terlihat dalam tabel 2 berikut:

Tabel 2
Pencapaian Target CV. Tokolari Mitra Kreasi
Tahun 2022

No	Bulan	Target	Pencapaian	Presentase
1	Januari	5000 pcs	3096 pcs	62%
2	Febuari	5000 pcs	4004 pcs	80%
3	Maret	5000 pcs	4102 pcs	82%
4	April	5000 pcs	3209 pcs	64%
5	Mei	5000 pcs	4116 pcs	82%
6	Juni	5000 pcs	4177 pcs	84%
7	Juli	5000 pcs	3102 pcs	62%
s8	Agustus	5000 pcs	5606 pcs	112%
9	September	5000 pcs	4701 pcs	94%
10	Oktober	5000 pcs	5512 pcs	110%
11	November	5000 pcs	4187 pcs	84%
12	Desember	5000 pcs	4783 pcs	96%
Total		60000 pcs	50.595 pcs	84%

Sumber : CV. Tokolari Mitra Kreasi

Dari tabel diatas dapat diketahui target produksi pakaian olahraga CV. Tokolari Mitra Kreasi perbulan yaitu 5.000 pcs. Terdapat fluktuasi dalam mencapai target produksi pakaian olahraga, dimana hanya dua bulan yang melampaui target dan bulan-bulan lainnya tidak melewati target yang telah diputuskan oleh CV. Tokolari Mitra Kreasi. Dari hal ini dapat disimpulkan yakni selama satu tahun terakhir, produksi pakaian olahraga masih berada di bawah target yang diinginkan oleh perusahaan. Oleh sebab itu, dapat ditarik kesimpulan yakni kinerja karyawan di CV. Tokolari Mitra Kreasi masih belum mencapai tingkat maksimal. Data yang disajikan adalah hasil pra-survei yang

melibatkan 30 karyawan produksi CV. Tokolari Mitra Kreasi, dapat dilihat bahwa indikator rendahnya kinerja karyawan disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 3
Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan pada CV. Tokolari Mitra Kreasi

No	Indikator Kinerja Karyawan	Jawaban		Presentase	
		Baik	Tidak Baik	Baik	Tidak Baik
Kualitas Pekerjaan					
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan.	12	17	40%	60%
Kuantitas Pekerjaan					
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang telah ditetapkan.	8	22	27%	73%
Ketepatan waktu					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.	10	20	33%	67%
Hubungan karyawan					
4	Saya berhubungan baik dengan semua rekan kerja.	17	13	57%	43%

Sumber : Data Primer yang diolah peneliti (2023)

Dari tabel yang telah disajikan dari hasil kuesioner pra survei mengenai kinerja karyawan yang dilakukan pada CV. Tokolari Mitra Kreasi menyatakan bahwa terjadi permasalahan pada indikator kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, dan ketepatan waktu karyawan saat mengerjakan pekerjaannya menunjukkan hasil yang tidak baik, hal ini ditandai oleh rendahnya kompetensi yang karyawan miliki sehingga memengaruhi terhadap target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga menghambat pada kinerja setiap karyawan. Untuk menjaga kinerja karyawan, perusahaan dapat mengambil langkah dengan memerhatikan kompetensi para karyawan.

Menurut Edison et al. (2017:142) Kompetensi kerja merupakan kesanggupan dalam menjalankan suatu pekerjaan atau tugas yang didasarkan atas pengetahuan, keterampilan, dan dibantu oleh sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan. Hasil penelitian yang dilakukan Abdi dan Rasmansyah (2019) menyatakan bahwa kompetensi dapat menambah pengetahuan dan meningkatkan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan.

Kompetensi menggambarkan apa yang dikerjakan setiap karyawan pada setiap tingkat pekerjaan dan menjelaskan standar pada setiap tingkatan, mengenali spesifik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan karyawan untuk memastikan karyawan melakukan pekerjaan serta melaksanakan tugasnya secara efisien, guna mendapatkan kualitas pekerjaan yang profesional dan menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Wibowo (2017:43) Semakin sering karyawan menjalani tugas serupa, semakin terampil dan cepat karyawan tersebut bekerja, makin banyak jenis pekerjaan yang ditekuni karyawan, maka makin tinggi tingkat keterampilan kerjanya, dan semakin besar pula kemungkinan peningkatan kinerjanya.

Peneliti menemukan beberapa masalah di departemen produksi CV. Tokolari Mitra Kreasi, yang berkaitan dengan kompetensi kerja karyawan yang meliputi pengetahuan dalam melakukan pekerjaan masih rendah. Salah satunya adalah kurangnya pengetahuan karyawan terhadap mesin produksi terbaru. Karyawan departemen produksi masih memiliki kekurangan dalam pengetahuan mereka di bidang tersebut. Seperti contoh untuk memotong pola kain yang awalnya manual menggunakan gunting digantikan mesin laser

cutting, setelah diganti dan menggunakan mesin laser *cutting* masih ada karyawan yang belum paham penggunaan mesin laser *cutting* tersebut.

Mengenai keterampilan dalam melakukan proses pekerjaan yang masih minim. Sebagai contohnya ketika memotong pola kain yang baru, karyawan sering melakukan kesalahan yang mengakibatkan revisi dan waktu yang dibutuhkan untuk mencetak dan memotong ulang pola kain yang benar yang mengakibatkan produksi menjadi terhambat dan belum memenuhi target yang telah diberikan oleh perusahaan. Kemudian sikap karyawan kepada pekerjaan masih rendah, terdapat beberapa karyawan yang tidak menganggap pekerjaan mereka secara serius, beberapa karyawan juga kurang cermat dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Kurangnya pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan terhadap tugas yang telah diberikan akan menghambat proses produksi menjadi tidak tepat waktu dalam penyelesaian tugas yang telah diberikan. Hal ini mengakibatkan karyawan belum mempunyai kompetensi yang cukup untuk menghasilkan kinerja yang optimal, akibatnya perusahaan belum dapat meraih kinerja karyawan yang maksimal, berikut data yang peneliti peroleh dari CV. Tokolari Mitra Kreasi :

Tabel 4
Data Kompetensi Produksi CV. Tokolari Mitra Kreasi
Tahun 2022

No	Bagian	Standar Perusahaan	Presentase
1	<i>Printing</i>	75 %	72%
2	<i>Press</i>	75 %	71%
3	Pemotong Pola	75 %	40%
4	Penjahit	75 %	67%
5	<i>Quality Control</i>	75 %	70%
6	<i>Packer</i>	75 %	75%
Total			65 %

Sumber : CV. Tokolari Mitra Kreasi

Dapat dilihat presentase dari data kompetensi kerja yang dimiliki pada setiap bagian, presentase terendah pada pemotong pola hal ini dikarenakan kompetensi yang dimiliki karyawan pada bagian ini masih rendah dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan yang tertinggi pada bagian packer dikarenakan di bagian ini karyawannya mempunyai kompetensi yang relevan pada bagiannya dan mempunyai kedisiplin kerja yang tinggi. Berikut adalah hasil pra survei yang terdiri dari 30 karyawan produksi CV. Tokolari Mitra Kreasi, dapat diketahui yakni indikator rendahnya kompetensi kerja disajikan pada tabel di berikut ini :

Tabel 5
Hasil Pra Survei Kompetensi Kerja pada CV. Tokolari Mitra Kreasi

No	Indikator Kompetensi Kerja	Jawaban		Presentase	
		Baik	Tidak Baik	Setuju	Tidak Baik
Pengetahuan					
1	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan produksi.	9	21	30%	70%
Keterampilan					
2	Saya memiliki keterampilan yang baik.	12	18	40%	60%
Sikap					
3	Saya selalu berusaha untuk mematuhi aturan yang berlaku.	17	13	57%	43%

Sumber : Data Primer yang diolah peneliti (2023)

Dari hasil survey yang dilakukan menunjukkan hasil kuesioner pra survei mengenai kompetensi kerja yang dilakukan pada CV. Tokolari Mitra Kreasi menyatakan bahwa terjadi permasalahan pada indikator pengetahuan dan keterampilan menunjukan hasil yang tidak baik, hal ini membuktikan bahwa kompetensi kerja yang dimiliki tokolari dapat dikatakan masih rendah dan kurang berkompeten.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan ialah disiplin kerja. Disiplin dalam bekerja dapat berefek pada kegiatan suatu perusahaan. Perusahaan harus mengontrol tiap-tiap perilaku dan tindakan yang dikerjakan oleh karyawan di tempat kerja. Jika ada pelanggaran peraturan, perilaku menyimpang atau pengingkaran kebenaran, perusahaan akan memutuskan untuk menghukum karyawan. Pemimpin harus memahami dan menerapkan kebijakan perusahaan.

Aturan-aturan yang diterapkan oleh sebuah perusahaan berperan penting pada membangun kedisiplinan karyawan dan para karyawan dapat mengikuti dan menegakkannya. Aturan pada umumnya diiringi dengan sanksi atas pelanggaran yang telah dilakukan. Sanksi dapat berupa peringatan lisan atau tertulis, skorsing, demosi atau bahkan pemberhentian, tergantung pada tingkat pelanggaran yang dilaksanakan karyawan.

Menurut Prasetyo & Marlina (2019) Disiplin kerja merupakan suatu sistem kerja yang perlu diperhatikan perusahaan guna mengoptimalkan kinerja atau produktivitas perusahaan. karena itu, baik atau buruknya kedisiplinan karyawan perusahaan dipengaruhi oleh sistem kedisiplinan yang diterapkan oleh perusahaan. Jika karyawan mempunyai tingkat disiplin kerja yang tinggi, diharapkan mereka dapat melaksanakan pekerjaannya dengan cepat dan tepat, maka hasil kinerja akan baik.

Peneliti menemukan beberapa masalah di CV. Tokolari Mitra Kreasi departemen produksi, didapati bahwa keseluruhan disiplin kerja karyawan masih rendah. Rendahnya disiplin kerja di CV. Tokolari Mitra Kreasi didukung oleh hasil penyebaran kuesioner kepada 30 orang karyawan. Hal ini bertujuan memperkuat fenomena yang terjadi, tabel di bawah ini menunjukkan indikator-indikator rendahnya disiplin kerja:

Tabel 6
Hasil Pra Survei Disiplin Kerja pada CV. Tokolari Mitra Kreasi

No	Indikator Disiplin Kerja	Jawaban		Presentase	
		Baik	Tidak Baik	Baik	Tidak Baik
Ketepatan Waktu					
1	Saya selalu datang tepat waktu dan pulang sesuai dengan jam kerja.	8	22	27%	73%
Menggunakan peralatan kantor dengan baik					
2	Saya menggunakan peralatan kantor dengan baik.	18	12	60%	40%
Tanggung jawab yang tinggi					
3	Saya selalu bertanggung jawab atas hasil pekerjaan.	13	17	43%	57%
Ketaatan terhadap aturan kantor					
4	Saya tidak pernah melanggar aturan perusahaan.	11	19	37%	63%

Sumber : Data Primer yang diolah peneliti (2023)

Dari hasil dari tabel 6 yang menggambarkan data dari kuesioner pra-survei mengenai disiplin kerja di CV. Tokolari Mitra Kreasi, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja terkait ketepatan waktu saat jam kerja, tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya, dan ketaatan karyawan pada aturan kantor menunjukkan hasil yang buruk. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat disiplin kerja di CV. Tokolari Mitra Kreasi masih rendah dan kurangnya ketaatan terhadap aturan perusahaan.

Kasus yang terjadi pada karyawan di CV. Tokolari Mitra Kreasi tahun 2022 terdapat karyawan yang alpa dan terlambat tiap bulannya, untuk melihat data selama satu tahun terakhir, peneliti mendapatkan informasi mengenai tingkat absensi kehadiran karyawan dari CV. Tokolari Mitra Kreasi.

Tabel 7
Absensi Karyawan CV. Tokolari Mitra Kreasi Tahun 2022

Bulan	Keterangan			
	Sakit	Izin	Alpa	Terlambat
Januari	4	10	10	13
Febuari	2	9	5	9
Maret	5	11	6	11
April	6	8	4	14
Mei	3	13	7	16
Juni	3	8	4	15
Juli	4	7	8	11
Agustus	2	7	5	7
September	4	8	4	9
Oktober	4	6	3	10
November	2	6	4	8
Desember	3	8	9	14

Sumber: CV. Tokolari Mitra Kreasi Tahun 2022

Dari data yang didapat maka dapat diketahui dari total karyawan departemen produksi sebanyak 50 orang ada sebagian karyawan yang jarang masuk dan ada juga karyawan yang disiplin. Absensi kehadiran karyawan naik turun, dalam arti bahwa ada karyawan yang dikatakan disiplin terhadap peraturan ditempat kerja, ada juga yang kurang disiplin, dapat diketahui juga bahwa tingkat keterlambatan di CV. Tokolari Mitra Kreasi relatif tinggi.

Dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa masih ada beberapa terutama dalam kehadiran masih belum disiplin, padahal tiap karyawan diberikan waktu keringan 30 menit dari jam masuk telah diterapkan oleh perusahaan, kurangnya disiplin kerja akan berakibat pada proses memproduksi pakaian olahraga, yang mengakibatkan sering tertundanya pengerjaan tugas yang menjadi tanggungjawab para karyawan, hal ini menandakan bahwa keterlambatan karyawan dapat menghambat pekerjaan, yang menyebabkan

banyak aktivitas perusahaan menjadi tersendat dan memengaruhi kepada kinerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, karena masih kurangnya kinerja karyawan, peneliti menduga variabel kompetensi kerja dan disiplin kerja yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan di CV . Tokolari Mitra Kreasi. Maka dari itu peneliti ingin membuat judul penelitian berjudul **“Pengaruh Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berlandaskan pemaparan latar belakang di atas, identifikasi masalah pada riset ini yakni :

1. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan masih dibawah standar perusahaan.
2. Kuantitas pekerjaan rendah masih dibawah target perusahaan.
3. Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaanya belum sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan.
4. Kurangnya pengetahuan pegawai terhadap mesin produksi terbaru.
5. Masih ada beberapa karyawan yang kurang menguasai keterampilan untuk departemen produksi.
6. Tingkat keterlambatan yang relatif cukup tinggi.
7. Kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap hasil pekerjaanya.
8. Masih ada beberapa karyawan yang tidak menaati aturan perusahaan.

C. Batasan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah yang ditemukan, peneliti hanya ini memusatkan pada “Pengaruh Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Masalah kinerja di CV. Tokolari Mitra Kreasi disebabkan oleh faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Menurut Sedarmayanti (2017:84), faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi, Disiplin kerja, Pendidikan, kompetensi kerja, manajemen kepemimpinan, dan tingkat penghasilan. Sehingga, masalah pada riset ini dibatasi hanya pada pengaruh kompetensi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan dibatasi hanya pada karyawan produksi sebanyak 50 karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berlandaskan pemaparan di atas, peneliti merumuskan masalah, diantaranya :

1. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

E. Tujuan Penelitian

Adapun beberapa tujuan dilakukannya penelitian ini, diantaranya :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat, secara :

1. Manfaat teoritis

Kajian ini dapat memberikan kegunaan untuk ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia, utamanya dalam hal dibidang kompetensi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktisi

Antara lain manfaat bagi peneliti, bagi instansi terkait dan bagi pembaca:

- a. Bagi Peneliti

Guna memenuhi persyaratan meraih gelar Sarjana Manajemen di Universitas Binaniaga Indonesia dan untuk menambah wawasan di bidang konveksi.

- b. Bagi Instansi

Terkait temuan riset diharapkan guna melaksanakan perbaikan pada kompetensi kerja serta disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga akan lebih baik lagi.

- c. Bagi Pembaca

Temuan riset diharapkan mampu memberikan informasi mengenai kompetensi kerja serta disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. Diharapkan pula mampu mengembangkan wawasan pembaca

G. Sistematika Penulisan

Sistematika pada penulisan ini disusun berlandaskan pembahasan tiap bab yang di uraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi mengenai latar belakang masalah penelitian, indentifikasi masalah penelitian, Batasan masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi landasan teori yang berhubungan mengenai definisi kinerja karyawan, definisi kompetensi kerja, definisi disiplin kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Memuat uraian mengenai jenis penelitian, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Memuat mengenai hasil penelitian, hasil analisis data dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Memuat kesimpulan dari hasil penelitian dan saran mengenai hasil dari penelitian.