

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. NUSANTARA MULIA PRATAMA
PALEMBANG**



Skripsi

Nama : Tiara Dwi Septiani

Nim : 212018401

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2022

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. NUSANTARA MULIA PRATAMA
PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Oleh :

Nama : Tiara Dwi Septiani

Nim : 212018401

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tiara Dwi Septiani
Nim : 212018401
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Mulia Pratama Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

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

Palembang, Februari 2022



Tiara Dwi Septiani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Displin
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Mulia
Pratama Palembang

Nama : Tiara Dwi Septiani

Nim : 212018401

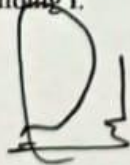
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

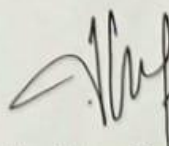
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Februari 2022

Pembimbing I.



Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M.
NIDN:0207046301

Pembimbing II.

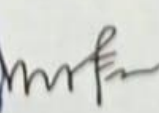


Lesi Agusria, S.E., M.M.
NIDN: 0205088201

Mengetahui,
Dekan

Ilmu Kelua Program Studi Manajemen




Dr. Zafri Handayani, SE., M.Si
NIDN 0229057501

IV

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Waktu bagaikan pedang. Jika engkau tidak memanfaatkannya dengan baik, maka ia akan memanfaatkanmu”. -H.R Muslim

“ pengalaman bukanlah penyebab kegagalan ataupun kesuksesan. Kita tidak menderita karena kejutan yakni trauma yang kita dapatkan dari pengalaman, tetapi kita sedang mencari cara yang sesuai melalui pengalaman. Bukan pengalaman yang menentukan diri kita, tapi makna yang diberikan pengalaman yang menentukan “. - Alfred Adler

Dengan rasa cinta dan doa Skripsi ini kupersembahkan kepada :

1. Ayahanda ku (Miswanto) dan Ibunda ku (Romdatun) Tercinta
2. Saudara-Saudaraku serta Keluarga bersarku
 - ◆ Muhammad Ariyanto
 - ◆ Muhammad Yogi Saputra
3. Sahabat-Sahabat dan Rekan Seperjuangan
4. Almamater Hijau Kebanggaanku

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Displin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Mulia Pratama Palembang** dengan baik dan tepat pada waktunya. Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku tercinta Bapak Miswanto dan Ibu Romdatun telah merawat, mendidik, mendo'akan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Terima kasih kepada penelaah 1 Ibu Ervita Safitri, S.E, M.Si dan penelaah 2 Ibu Ummi Kalsum, S.E, M.Si
5. Ibu Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M selaku dosen pembimbing akademik sekaligus dosen pembimbing I dan Ibu Lesi Agusria,S.E.,M.M selaku pembimbing 2 yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan penyelesaian skripsi penulis dengan penuh kesabaran.
6. Terima kasih kepada pimpinan perusahaan dan karyawan yang bersedia mengisi kuesioner penelitian saya dan semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2018 yang telah memberikan do'a serta dukungan terutaman (Indah, Iga, Tasya, Nurul dan Atika)

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot

Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, Januari

2022

Tiara Dwi Septiani

Abstrak

Tiara Dwi Septiani/ 212018401/ 2022/ Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Mulia Pratama Palembang/ Manajemen Sumber Daya Manusia

Penelitian ini bertujuan 1) untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Mulia Pratama Palembang 2) untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Mulia Pratama Palembang/ Manajemen Sumber Daya Manusia 3) untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Mulia Pratama Palembang/ Manajemen Sumber Daya Manusia dan 4) untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Mulia Pratama Palembang/ Manajemen Sumber Daya Manusia. Penelitian ini berjenis asosiatif, dengan variabel yang digunakan adalah kompetensi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 67 responden yang diambil secara *proportionet stratified random sampling*. Data yg digunakan adalah data primer dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa 1) ada pengaruh signifikan kompetensi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Mulia Pratama Palembang 2) ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Mulia Pratama Palembang/ Manajemen Sumber Daya Manusia 3) ada mengetahui pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Mulia Pratama Palembang/ Manajemen Sumber Daya Manusia, dan 4) ada mengetahui signifikan pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Mulia Pratama Palembang/ Manajemen Sumber Daya Manusia

Kata kunci : Kompetensi, Motivasi, Displin, Kinerja karyawan

Abstract

Tiara Dwi Septiani/ 212018401/2022/ The Effect of Competence, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Nusantara Mulia Pratama Palembang/ Human Resource Management

This study aims 1) to determine the effect of competence, motivation and discipline on the performance of employees of PT. Nusantara Mulia Pratama Palembang 2) to determine the effect of competence on the performance of employees of PT. Nusantara Mulia Pratama Palembang / Human Resource Management 3) to determine the effect of motivation on the performance of employees of PT. Nusantara Mulia Pratama Palembang Human Resource Management and 4) to determine the effect of discipline on the performance of employees of PT. Nusantara Mulia Pratama Palembang/ Human Resource Management. This research is an associative type, with the variables used are competence, motivation and discipline on employee performance. The sample used was 67 respondents who were taken by proportionet staratified random sampling. a used is primary data with data collection method using a questionnaire. Data The analysis technique in this study uses multiple linear regression analysis. The results of hypothesis testing prove that 1) there is a significant influence of competence, motivation and discipline on the performance of employees of PT. Nusantara Mulia Pratama Palembang 2) there is a significant influence of competence on the performance of employees of PT. Nusantara Mulia Pratama Palembang / Human Resource Management 3) there is a significant influence of motivation on the performance of employees of PT. Nusantara Mulia Pratama Palembang / Human Resource Management, and 4) there is a significant influence of discipline on the performance of employees of PT. Nusantara Mulia Pratama Palembang/ Human Resource Management

Keywords: *Competence, Motivation, Discipline, Employee Performance*

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	I
Halaman Judul	II
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	Error! Bookmark not defined.
Halaman Pengesahan	IV
Halaman Motto dan Persembahan	V
Halaman Prakata	VI
Abstrak Bahasa Indonesia	IX
Abstrak Inggris.....	IX
Daftar Isi	IX1
Daftar Tabel	XIII
Daftar Gambar	XIII
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN	
HIPOTESIS	9
A. Landasan Teori	9
B. Penelitian Sebelumnya	22
C. Kerangka Pemikiran	24
D. Hipotesis.....	28

BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Jenis Penelitian	29
B. Lokasi Penelitian	30
C. Operasiaonal Variabel	30
D. Populasi dan Sampel.....	31
E. Data yang Diperoleh	33
F. Metode Pengumpulan Data	33
G. Analisis Data	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Hasil Penelitian.....	42
B. Hasil Pembahasan Penelitian	62
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	71
A. Simpulan.....	71
B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	73

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Hasil Pelaksanaan Kerja Kontruksi Tahun 2016-2020.....	5
Tabel I. 2 Pernyataan Karyawan	6
Tabel III. 1 Definisi Opresional Variabel Penelitian.....	30
Tabel III. 2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan	32
Tabel III. 3 Instrumen Skala Likert.....	35
Tabel IV. 1 Uji Validitas	45
Tabel IV. 2 Uji Reliabilitas	46
Tabel IV. 3 Jawaban Responden.....	50
Tabel IV. 4 Jawaban Responden.....	52
Tabel IV. 5 Jawaban Responden.....	54
Tabel IV. 6 Jawaban Responden.....	56
Tabel IV. 7 Analisis Regresi Linier Berganda	58
Tabel IV. 8 Uji F.....	60
Tabel IV. 9 Uji t	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	26
Gambar IV.1 Jenis Kelamin	47
Gambar IV.2 Pendidikan	48
Gambar IV.3 Masa Kerja	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	76
Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden.....	81
Lampiran 3 Uji Validitas dan Uji Realibilitas Kompetensi	83
Lampiran 4 Uji Validitas dan Uji Realibilitas Motivasi	84
Lampiran 5 Uji Validitas dan Uji Realibilitas Disiplin.....	85
Lampiran 6 Uji Validitas dan Uji Realibilitas Kinerja Karyawan	86
Lampiran 7 Uji Regresi Linier Berganda.....	87
Lampiran 8 Frekuensi Jawaban Responden Kinerja Karyawan	88
Lampiran 9 Frekuensi Jawaban Responden Kompetensi.....	90
Lampiran 10 Frekuensi Jawaban Responden Motivasi.....	92
Lampiran 11 Frekuensi Jawaban Responden Disiplin	94
Lampiran 12 Tabel Distribusi F	96
Lampiran 13 Tabel Distribusi t	97
Lampiran 14 Tabel Distribusi r	98
Lampiran 15 Kartu Bimbingan Skripsi	99
Lampiran 16 Surat Balasan Penerimaan Riset	100
Lampiran 17 Sertifikat AIK	101
Lampiran 18 Sertifikat SPPS	102
Lampiran 19 Sertifikat Aplikasi Komputer.....	103
Lampiran 20 Sertifikat Bumbes	104
Lampiran 21 Sertifikat PK2MB	105
Lampiran 22 Sertifikat Magang	106
Lampiran 23 Plagiatrisme	107
Lampiran 24 Biodata Diri	108

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara dalam Kholilah (2018: 139) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Menurut Wibowo (2020 : 271) kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas kerampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Wibowo (2020 : 272) kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Oleh karena itu, kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

Menurut Spancer dan Spancer (dalam buku Wibowo 2020 : 272) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Hal ini mengartikan bahwa pertama, kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. Kedua, indikator kuat tentang kompetensi disini adalah pengalaman.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan cara mendorong karyawan untuk bekerja lebih semangat terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Wibowo (2020 : 285) motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat

berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individu dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahan.

Menurut Robbins (dalam buku Wibowo 2020 : 322) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha.

Menurut Wibowo (2020 : 322) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Kedisiplinan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019:193) Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat

dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Edy Sutrisno (2019 : 97) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

PT. Nusantara Mulia Pratama Palembang merupakan perusahaan yang melakukan kegiatan usaha kantor Administrasi, Perdagangan dan Alat Komunikasi. Secara prospektif keberadaan industri jasa konstruksi baik skala kecil, menengah, maupun skala besar mempunyai nilai strategik bagi Indonesia, mengingat proporsi perannya cukup besar dan menyangkut banyaknya tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan pelaksanaan suatu proyek dan pembangunan.

Dari pernyataan diatas jelas bahwa perusahaan jasa konstruksi memberi dampak positif terhadap perkembangan perekonomian, namun dalam kenyataannya pelaksanaan usaha perusahaan jasa konstruksi memiliki hambatan dan masalah yang dihadapi yang menjadi fenomena umum yang menjadi gambaran bahwa setiap sektor usaha tidak hanya memiliki kelebihan, tetapi banyak kekurangan yang ada dalam menjalankan usahanya. Berikut data tahunan PT. Nusantara Mulia Pratama Palembang :

Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Kontruksi Tahun 2016-2020
PT. Nusantara Mulia Pratama Palembang

Tahun	Jumlah Kontrak Kerja
2016	2 Kontrak Kerja
2017	10 Kontrak Kerja
2018	1 Kontrak Kerja
2019	5 Kontrak Kerja
2020	20 Kontrak Kerja

Sumber: Data PT. Nusantara Muliza Pratama Palembang, 2021

Berdasarkan dari tabel diatas maka, variabel kinerja PT. Nusantara Mulia Pratama Palembang mengalami permasalahan kuantitas kinerja karyawan, hal ini terlihat dari jumlah pendapatan yang mengalami fluktuasi dalam lima tahun terakhir. Masalah lain, secara kualitas, karyawan masih belum bisa bersaing dengan perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi juga, sehingga berdampak pada mutu yang dihasilkan belum memuaskan dan menjadi penyebab penurunan dalam jumlah permintaan kontrak kerja pada setiap tahunnya. Adapun masalah kinerja sering kali dikaitkan dengan tanggung jawab antar karyawan yang masih belum menguasai mesin operasi dan kurang terampil dalam mengerjakan tugas yang diberikan atasan. Sikap dan perilaku karyawan belum sepenuhnya mencerminkan sikap atau perilaku yang diharapkan oleh pimpinan. Sedangkan tanggung jawab karyawan yang belum tinggi terlihat dari banyaknya pekerjaan yang tertunda dan tidak selesai tepat pada waktunya. Hal ini merupakan permasalahan dari karyawan yang bersangkutan. Selanjutnya peneliti melakukan pra-riset (dalam lampiran) kepada karyawan tentang faktor yang mempengaruhi kinerja PT. Nusantara Mulia Pratama Palembang. Hasil pra-riset adalah sebagai berikut :

Tabel I. 2
Pernyataan Karyawan Tentang Faktor Penentu Kinerja Karyawan PT.
Nusantara Mulia Pratama Palembang

No	Variabel	Jumlah (orang)
1	Kompetensi	9
2	Motivasi	8
3	Disiplin	8
4	Kepemimpinan	5

Sumber: Hasil Pra Riset Penulis,2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dijawab sebagai:

1. Jawaban karyawan terhadap masalah kompetensi diantaranya pihak manajemen masih melalaikan pentingnya peningkatan kompetensi karyawan, beban kerja hanya terpusat satu atau dua orang yang dianggap menguasai dan kurangnya pengetahuan dan kemampuan teknik pada karyawan.
2. Jawaban karyawan terhadap masalah motivasi diantaranya pegawai sering tidak ada ditempat pada saat jam kerja, tidak adanya tunjangan bonus sehingga karyawan motivasinya rendah dan lingkungan pekerjaan kurang menjamin keselamatan lapangan.
3. Jawaban karyawan terhadap masalah disiplin diantaranya masih banyaknya karyawan yang tidak mematuhi jam kerja, masih banyak karyawan yang menitip absen dikarenakan absen masih manual dan banyaknya karyawan yang tidak disiplin dalam menerapkan protokol kesehatan seperti memakai masker.

Terhadap variabel kepemimpinan karena jawaban karyawan yang mengeluhkan hanya sedikit maka tidak diambil sebagai variabel dalam penelitian sebagai judul **Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Mulia Pratama Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Mulia Pratama Palembang?
2. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Mulia Pratama Palembang?
3. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Muli Pratama Palembang?
4. Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Mulia Pratama Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Mulia Pratama Palembang?
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Mulia Pratama Palembang?
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Mulia Pratama Palembang?
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Mulia Pratama Palembang?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah.

2. Manfaat bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan didalam perusahaan PT. Nusantara Mulia Pramata Palembang.

3. Manfaat bagi almamater / Universitas

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan dan referensi bagi semua pihak di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya dalam bidang Manajemen SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A Anwar Prabu Mangkunegara (2016). *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Agustin, Dila dan Dra. Chuzaimah,M.M. (2020). *Pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Konveksi Kalary Sukoharjo)*. Diakses 20 November 2021 dari <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/84006>
- Agusria, Lesi dan Irenti Deskalia Herani(2021). *Pengaruh kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja (studi pada karyawan PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir)*. Diakses 13 Desember 2021 dari <https://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi/article/view/3772>
- Amanda Restu Putri (2016). *Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai TVRI stasiun DKI Jakarta*. Diakses 20 November 2021 dari <https://doi.org/10.18860/mec-j.v0i0.5872>
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., Nurrahmi, M., & Choiriyah. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri Offset.
- Bima Arya Pamungkas (2016). *Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)*. diakses 20 November 2021 dari <http://eprints.upnyk.ac.id/id/eprint/7666>
- Edy Sutrisno (2019). *Manajemen SDM. Cetak Kesepuluh*. Jakarta : Pranada Media Grup
- Hasibuan, Malayu SP. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Iqbal Hasan (2015). *Pokok-Pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kholila (2018). *Perilaku Organisasi*. Palembang : Noer Fikri Offset.