

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BADJA BARU**



**SKRIPSI**

**Nama : M Rizky Pratama Rafly**  
**Nim : 212017358**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
2022**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BADJA BARU**

**SKRIPSI**

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



**Nama : M Rizky Pratama Rafly  
Nim : 212017358**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
2022**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan  
pada PT. Badja Baru

Nama : M. Rizky Pratama Rafly  
NIM : 212017358  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, 18 Juni 2022

**Pembimbing I,**

**Pembimbing II,**

**Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si**  
**NIDN: 777316/0221036902**

**Anggreany Hustia, SE, MM**  
**NIDN: 01101283301**

**Mengetahui,**  
**Dekan**  
**u.b. Ketua Program Studi Manajemen**

**Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si**  
**NIDN: 0229057501**

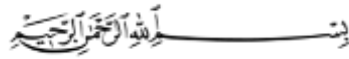
## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

**“HIDUP HANYA SEKALI HIDUPLAH YANG BERARTI DAN MENJADI  
YANG TERBAIK UNTUK DIRI SENDIRI”**

Dengan rasa cinta dan do'a Skripsi ini

kupersembahkan kepada:

1. Ayahandaku (Andri Buroni) dan  
Ibundaku (Apnoeroel Waty) Tercinta
2. Saudara-Saudaraku serta Keluarga  
Besarku
3. Sahabat Seperjuangan
4. Almamater Kebanggaanku



## PRAKATA

Puji syukur atas kehadiran Allah Swt, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Badja Baru PT. Badja Baru”. Skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Ayah

Andri Buroni dan Ibu Apnoeroel Waty, saudara-saudara, keluarga besar dan sahabat seperjuangan.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan

memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

6. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Buisnis yang telah memberikan ilmu dan pengajaran yang bermanfaat dan memberikan banyak nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
7. Keluarga tercinta yang selalu mendoakan, terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya serta tak lupa juga keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.
8. Pimpinan dan pegawai PT. Badja Baru yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian.
9. Kepada sahabat seperjuangan (Abdel, Adit, Adam, Ilham, Willy, Berry, Farhan dan Belly).
10. Terakhir, tidak kalah penting yaitu terima kasih kepada diriku, terima kasih diriku karena telah mempercayaku, terima kasih diriku karena telah bekerja keras, terima kasih diriku karena tidak meminta hari libur, terima kasih diriku karena tidak pernah menyerah, terima kasih diriku karena selalu bersedekah dan berusaha lebih banyak memberi dari pada menerima.

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.

Palembang, September 2022

M. Rizky Pratama Rafly

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL LUAR .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PRAKATA.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
Latar Belakang .....	1
A. Rumusan Masalah .....	6
B. Tujuan Masalah .....	6
C. Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b>	
A. Kajian Kepustakaan.....	8
B. Penelitian Sebelumnya .....	23
C. Kerangka Pemikiran .....	24
D. Hipotesis.....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	25
B. Lokasi Penelitian .....	25
C. Operasional Variabel.....	26
D. Populasi dan Sample .....	27
E. Data Yang Diperlukan.....	29
F. Metode Pengumpulan Data .....	29
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	30

**BAB IV**

A. Hasil Penelitian ..... 37  
B. Pembahasan dan Hasil..... 58

**BAB V**

A. Simpulan..... 66  
B. Saran..... 67

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan.....	4
Tabel III.1 Variabel Definisi, Variabel Indikator.....	26
Tabel III.2 Kerangka sampel.....	28
Tabel IV.1 Uji Validitas Kinerja(Y) .....	38
Tabel IV.2 Uji Validitas Disiplin Kerja (X1).....	39
Tabel IV.3 Uji Validitas Komitmen (X2) .....	40
Tabel IV.4 Uji Reliabilitas .....	41
Tabel IV.5 Jawaban Responden Jenis Kelamin.....	42
Tabel IV.6 Jawaban Responden Masa Kerja .....	42
Tabel IV.7 Jawaban Devisi Responden .....	43
Tabel IV.8 Jawaban Responden Kinerja Karyawan .....	44
Tabel IV.9 Jawaban Responden Dsisiplin Kerja .....	47
Tabel IV.10 Jawaban Responden Kompetensi .....	50
Tabel IV.11 Regresi Linear.....	53
Tabel IV.12 Hasil Uji F (Parsial) .....	55
Tabel IV.13 Hasil Uji t (Parsial) .....	56
Tabel IV.12 Koefisien Determinasi .....	57

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Jadwal Penelitian
- Lampiran 2. Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 3. Surat Keterangan Selesai Riset
- Lampiran 4. Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 5. Sertifikat Hafalan Surat-Surat Pendek Al-Quran
- Lampiran 6. Sertifikat Aplikasi Komputer
- Lampiran 7. Sertifikat SPSS
- Lampiran 8. Biodata Penulis

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar : Kerangka Pemikiran

## **ABSTRAK**

### **M. Rizky Pratama Rafly/212017358/Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Kinerja Karyawan/Sumber daya Manusia**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Kinerja Karyawan/Sumber daya Manusia PT. Badja Baru. Dalam penelitian ini populasi sebanyak 73 karyawan dan sampel sebanyak 62 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner, pada tahap analisis yang digunakan adalah data kualitatif di kuantitatifkan. Adapun teknik analisis yang digunakan yaitu uji instrument yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, sedangkan teknik analisis data berupa analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis F dan t serta koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dengan tingkat kesalahan 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antar variabel disiplin kerja (X1) dan kompetensi (X2) secara bersama-sama terhadap (Y) kinerja karyawan PT. Badja Baru. adanya pengaruh disiplin kerja (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Badja baru, adanya pengaruh kompetensi (X2) secara parsial terhadap kinerja (Y) PT. Badja Baru.

**Kata kunci: Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kinerja**

## ABSTRACT

***M. Rizky Pratama Rafly/212017358/The Influence of Work Discipline and Competence on Employee Performance/Human Resources***

*The formulation of the problem in this study is whether there is an effect of work discipline and competence on employee performance/human resources at PT. New Badja. In this study a population of 73 employees and a sample of 62 employees. The data used in this study are primary data and the data collection technique is a questionnaire, at the analysis stage the qualitative data is quantified. The analytical technique used is the instrument test consisting of validity and reliability tests, while the data analysis technique is in the form of multiple linear regression analysis and hypothesis testing F and t and the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) with an error rate of 5%. The results showed that there was a positive influence between the variables of work discipline (X1) and competence (X2) together on (Y) the performance of employees of PT. New Badja. the influence of work discipline (X1) partially on the performance of employees (Y) PT. Badja Baru, there is a partial influence of competence (X2) on the performance (Y) of PT. New Badja.*

***Keywords: Work Discipline, Competence and Performance***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pada saat ini, yang merupakan salah satu ciri era globalisasi secara eksponensial akan merubah secara cepat cara dan gaya hidup manusia. Pengelolaan sumber daya manusia ini merupakan aspek yang sangat penting untuk menunjang keberlangsungan suatu perusahaan ataupun organisasi. Dalam aturan organisasi atau perusahaan, suatu pengelolaan sumber daya manusia perlu diarahkan pada suatu model yang dapat menarik seluruh potensi sumber daya manusia tersebut, bagi kepentingan organisasi atau dengan kata lain pengelolaan sumber daya manusia harus dapat diarahkan pada upaya yang mampu menggali potensi sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan atau organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari sebuah perusahaan dan sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Perusahaan-perusahaan saat ini sudah banyak yang memulai secara serius dalam membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sebagai pergerakan utama seluruh aktivitas perusahaan, berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal. Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan

keterampilan yang dapat memajukan perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia mengharuskan perusahaan perlu memperhatikan karyawannya untuk menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang didapat oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacuh dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Kasmir (2016:65-71) ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Konsistensi kinerja karyawan adalah suatu hal sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Menurut Wibowo (2016 : 86-89) ada 7 indikator dalam kinerja karyawan, 3 diantaranya yaitu : tujuan, standar, umpan balik, alat dan sarana, kompetensi, motif dan peluang.

Disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan sebuah perusahaan atau organisasi guna mendorong para anggota anggota organisasi memenuhi tuntunan berbagai ketentuan tersebut. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. (Kasmir 2016 : 193). Dengan demikian, Disiplin kerja juga merupakan bentuk kepatuhan terhadap peraturan atau tugas-tugas yang seharusnya kita

tangani dengan kedisiplinan kita dapat menggerakkan roda perusahaan agar memperoleh pencapaian yang sempurna.

Kompetensi adalah suatu kemampuan dalam melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketarampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Boyatzis (dalam Donni Priansa, 2018:201) menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik motif, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang membuat mereka mampu untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan. Dengan demikian, Kompetensi sangat penting di dalam suatu perusahaan untuk membantu menciptakan budaya kinerja yang tinggi.

PT. Badja Baru adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan getah karet. Yang berada di JL. Pangeran Sido Ing Kenayan No.88, Karang Anyar, Kec. Gandus, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30148.



Berikut adalah Data Laporan Produksi Tahunan PT. Badja Baru.

**Tabel I. 1**  
**Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan terhadap Produksi**  
**PT. Badja Baru**  
**Tahun 2017-2021**

<b>Tahun</b>	<b>Target (kg)</b>	<b>Realisasi (kg)</b>	<b>Persentase Target Yang Tercapai</b>	<b>Persentase Target Yang Belum Tercapai</b>
<b>2017</b>	62.500.000	38.831.250	61%	39%
<b>2018</b>	55.555.000	33.488.554	62%	38%
<b>2019</b>	78.000.000	44.655.000	57%	43%
<b>2020</b>	60.000.000	27.072.000	45%	55%
<b>2021</b>	55.297.000	22.234.924	40%	60%

Sumber : PT. Badja Baru, 2022.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari hasil realisasi perusahaan 5 tahun terakhir tidak mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Hal yang menyebabkan kinerja perusahaan kurang maksimal menurut manajer PT. Badja Baru. Hal ini terlihat dari kualitas kerja karyawan masih rendah karena pelatihan bagi karyawan belum diterapkan oleh perusahaan, selain itu kuantitas yang belum dapat mencapai hasil kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, hal ini dapat terlihat dari tabel I.1 bahwa persentase yang tidak mencapai target masih cukup tinggi, serta waktu kinerja karyawan tidak mencapai target sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan PT. Badja Baru.

Disiplin kerja karyawan pada PT. Badja Baru juga terbilang cukup rendah, hal ini disebabkan dari beberapa faktor yang dialami perusahaan seperti karyawan merasa pimpinan masih kurang memberikan contoh teladan kepemimpinan yang baik bagi karyawan, selain itu waskat dari pimpinan perusahaan juga masih

kurang maksimal dalam mengawasi pekerjaan yang dilakukan karyawan, kurangnya waskat dari pimpinan membuat karyawan bermalas-malasan dalam bekerja, serta sanksi hukuman pada karyawan seringkali tidak dijalankan dengan baik, seperti karyawan yang terlambat bekerja atau sering melanggar peraturan tidak diberikan sanksi tegas. Hal hal tersebut didukung dengan data persentase keterlambatan karyawan yang semakin naik di tahun 2021.

Kompetensi yang dimiliki karyawan PT. Badja Baru pun masih rendah. Berdasarkan hasil pra riset hal ini terjadi karena karyawan kurang memiliki motif atau tujuan personal dalam meningkatkan kemampuan yang dimiliki, selain itu pengetahuan karyawan tentang kualitas bahan yang layak digunakan juga masih sangat rendah, serta terlihat dari keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan untuk mengoperasikan mesin industri yang ada pada perusahaan PT. Badja Baru masih terbilang belum cukup memuaskan.

Berdasarkan uraian diatas, penulisan memiliki kesimpulan bahwa Disiplin kerja dan Kompetensi kinerja karyawan sebagai penyebab kurang maksimalnya kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang tertulis dengan judul **pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Badja Baru.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

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

## **C. Tujuan Masalah**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Badja Baru
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Badja Baru
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Badja Baru

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan mengenai keadaan perusahaan sebagai tempat penerapan ilmu pengetahuan yang didapat selama mengenyam ilmu dibangku perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan agar bisa dijadikan bahan pertimbangan untuk memecahkan suatu masalah khususnya kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Badja Baru.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan pertimbangan serta menjadi referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama dengan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara (2016). *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Astuti Situmorang dan Kornel Munthe (2020). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Medan*. Diakses 5 November 2022 dari <file:///C:/Users/Asus/Downloads/865-2281-1-PB.pdf>.
- Donni Juni Priansa (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Dwi Indria Novita (2017). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung*. Diakses 5 November 2022 dari <file:///C:/Users/Asus/Downloads/865-22371-1-PB.pdf>.
- Edy, Sutrisno (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasan, Iqbal (2015). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Irham Fahmi (2017:52). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta : Mitra Wacana Media I.
- Kasmir (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Pandu Srikandi Sinaga (2018) *pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*. Jurnal: Renaissance, Vol 2 No. 2. (<https://media.neliti.com>).
- Sugiyono (2015) *Metedologi Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan metode R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.