

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASTRA DAIHATSU PLAJU
PALEMBANG**

SKRIPSI



AURA FITRI HANDAYANI

212019250

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

2023

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASTRA DAIHATSU PLAJU
PALEMBANG**

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



**AURA FITRI HANDAYANI
212019250**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2023**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aura Fitri Handayani
Nim : 212019250
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Daihatsu Plaju Palembang.

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pertanyaan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karna karya ini serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Januari 2023
Yang Menyatakan,


(Aura Fitri Handayani)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Komitmen Organisasi Terhadap
Kinerja Karyawan PT Astra Daihatsu Plaju Palembang.

Nama : Aura Fitri Handayani
NIM : 212019250
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan
Pada tanggal, Februari 2023

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Zaleha Trihandayani, SE., M.Si
NIDN : 0229057501



Eni Cahyani, SE., M.Si
NIDN : 0286128102

**Mengetahui,
Dekan**

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, SE., M.Si
NIDN : 0229057501

Motto dan Persembahan

“Akan ada sesuatu yang menantimu setelah banyak kesabaran (yang kau jalani) yang akan membuatmu terpana hingga kau lupa betapa pedihnya rasa sakit”

–Ali bin Abi Thalib

“Pada akhirnya ini semua hanyalah permulaan” –Nadin Amizah

“Yang sebaiknya kau jaga adalah dirimu sendiri” –Kunto Aji

Persembahan

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- ❖ Kedua orang tua
Bapak Muhammad Yunus dan Ibu Yulida Narni yang tidak pernah putus berdoa, berusaha dan selalu melakukan hal yang terbaik untuk saya.
- ❖ Saudaraku Andri Kusuma dan keluarga besarku yang telah membantu baik moril maupun material hingga saya bisa sampai di titik ini.
- ❖ Untuk Almamater



PRAKATA

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Daihatsu Plaju Palembang”. 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, Bapak Muhammad Yunus dan Ibu Yulida Narni, saudaraku Andri Kusuma serta seluruh 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 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. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

6. Ibu Eni Cahyani, SE., M.Si 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.
7. Bapak Randy Hidayat, SE., M.Si dan Ibu Efrina Masdaini, SE., M.Si selaku penelaah dalam seminar proposal yang telah membantu dan memberikan arahan kepada penulis.
8. Bapak Yudha Mahrom DS, SE., M.Si dan Bapak Gumar Herudiansyah S,E., M.M selaku dosen penguji dalam ujian komperhensif yang telah memberikan arahan dan masukkan kepada penulis.
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
10. Bapak Muhammad Angga Amsalta dan Dewi Komariah Syafitri selaku DSO SRO PT. Astra Daihatsu Plaju Palembang yang telah banyak membantu penulis dalam melakukan penelitian.
11. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat skripsi.
12. Kedua sahabat karibku Thania Andini dan Zulvanul Muslimin yang telah banyak membantu memberikan subangsi pemikiran, semangat dalam memperlancar skripsi dan sudah menemani penulis dari zaman Sekolah Menengah Atas.
13. Teman Seperjuanganku Pipit, Fina, Helpi dan Widya yang telah banyak membantu serta memberikan subangsi pemikiran, semangat dalam memperlancar skripsi dan sudah menemani lebih kurang 3 tahun selama perkuliahan.
14. Pemilik NIM 141510107 yang telah banyak memberikan *support* dan subangsi pemikiran kepada penulis dalam pembuatan skripsi.
15. Teman – teman kelas CM Y serta rekan – rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang tahun 2019.

16. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penulisan skripsi yang tidak dapat disebutkan satu – persatu.
17. Rumah Loer yang selalu siap menjadi rumah dalam proses pembuatan skripsi penulis.
18. *Last but not least I wanna to thank me, I wanna to thank me for beliving in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting and I wanna thank me for just being me at all time.*

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Billahi Fii sabiilil Haq, Fastabikul Khairot

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, Februari 2023

Yang menyatakan,

Aura Fitri Handayani

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan bebas plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan skripsi.....	iv
Motto dan persembahan	iv
Prakata.....	vi
Daftar isi.....	ix
Daftar tabel.....	xi
Daftar gambar.....	xii
Daftar lampiran	xiii
Abstrak	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	12
A. Kajian Kepustakaan	12
B. Kerangka Pemikiran.....	43
C. Hipotesis.....	46
BAB III METODE PENELITIAN	48
A. Jenis Penelitian.....	48
B. Lokasi Penelitian.....	49
C. Operasionalisasi Variabel.....	49
D. Populasi dan Sampel	50

E. Data Yang Diperlukan.....	53
F. Metode Pengumpulan Data	54
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	64
A. Hasil Penelitian	64
B. Pembahasan dan Hasil.....	85
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	96
A. Simpulan	96
B. Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN.....	102

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan.....	5
Tabel I.2 Data Pra Riset Kompetensi.....	7
Tabel I.3 Data Absensi Karyawan	8
Tabel I.4 Data Pra Riset Komitmen Organisasi.....	9
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya	42
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian	50
Tabel III.2 Jumlah Karyawan.....	51
Tabel III.3 Jumlah Sampel Karyawan.....	52
Tabel III.4 Alternatif Skor Jawaban Angket.....	56
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	66
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	67
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	68
Tabel IV.5 Uji Validitas	69
Tabel IV.6 Uji Reliabilitas	70
Tabel IV.7 Kinerja Karyawan (Y)	71
Tabel IV.8 Kompetensi (X1).....	73
Tabel IV.9 Disiplin (X2).....	76
Tabel IV.10 Komitmen Organisasi (X3).....	78
Tabel IV.11 Analisis Regresi Linear Berganda	80
Tabel IV.12 Hasil Uji F (Simultan).....	82
Tabel IV.13 Hasil Uji T (Parsial).....	83
Tabel IV.14 Koefisien Determinasi	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	46
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran : Jadwal Penelitian
- Lampiran : Surat Pernyataan Selesai Penelitian
- Lampiran : Kuesioner Penelitian
- Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran : Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran : Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan
- Lampiran : Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi
- Lampiran : Uji Validitas dan Reliabilitas Displin
- Lampiran : Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi
- Lampiran : Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden (Y)
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden (X1)
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden (X2)
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden (X3)
- Lampiran : Tabel Distribusi F
- Lampiran : Tabel Distribusi t
- Lampiran : Tabel Distribusi r
- Lampiran : Sertifikat SPSS
- Lampiran : Sertifikat AIK
- Lampiran : Hasil Cek Plagiasi
- Lampiran : Biodata Penulis

ABSTRAK

Aura Fitri Handayani/212019250/Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Daihatsu Plaju Palembang/Sumber Daya Manusia.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Astra Daihatsu Plaju Palembang. Sampel yang digunakan sebanyak 41 responden. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linear berganda, menunjukkan adanya pengaruh positif kompetensi, disiplin dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi linear berganda $Y = 2,353 + 0,437X_1 + 0,137X_2 + 0,227X_3$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan $f_{hitung} = 62,310 > f_{tabel} (2,23)$ dan $t_{hitung} X_1 (6,090) X_2 (2,003) X_3 (3,307) > t_{tabel} (1,687)$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Kompetensi, Disiplin dan Komitmen Organisasi

ABSTRACT

Aura Fitri Handayani/212019250/The Influence of Competence, Discipline and Organizational Commitment on Employee Performance at PT. Astra Daihatsu Plaju Palembang/Human Resources.

This study aims to determine the effect of competence, discipline and organizational commitment on the performance of employees of PT. Astra Daihatsu Plaju Palembang. The sample used was 41 respondents. The data used are primary and secondary data. Data analysis used is quantitative analysis. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis show that there is a positive influence of competence, discipline and organizational commitment on employee performance. The results of the multiple linear regression test $Y = 2.353 + 0.437X1 + 0.137X2 + 0.227X3$. The results of testing the hypothesis showed $f_{count} = 62,310 > f_{table} (2.23)$ and $t_{count} X1 (6.090) X2 (2.003) X3 (3.307) > t_{table} (1.687)$. So that H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is an influence of Competence, Discipline and Organizational Commitment on Employee Performance.

Keywords: Employee Performance, Competence, Discipline and Organizational Commitment

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini perkembangan sangat pesat sehingga terjadi persaingan antar perusahaan satu sama lain. Persaingan yang ketat sehingga setiap perusahaan harus berlomba – lomba dalam melakukan pelayanan untuk para pelanggan. Setiap perusahaan harus memiliki ilmu pengetahuan dan keterampilan untuk meningkatkan kualitas perusahaan.

Perusahaan memiliki faktor - faktor yang mendukung perusahaan untuk berhasil mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang mendukung keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Jika sumber daya manusia perusahaan yang berpengetahuan, terampil dan mau mengelola perusahaan seoptimal mungkin, maka kegiatan perusahaan akan berjalan dengan lancar. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan biasanya dinilai dari kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia untuk mencapai semua tujuan yang diinginkan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan akan pentingnya tenaga kerja suatu organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memajukan tujuan organisasi dan menggunakan berbagai fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil oleh individu, organisasi, dan individu masyarakat. Oleh karena itu, suatu perusahaan/instansi harus memiliki karyawan yang disiplin, kompeten, berpengalaman dan berprestasi. Selain

itu, sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan, pekerjaan dan banyak potensi. Namun dengan kemajuan teknologi dan perkembangan informasi tanpa adanya sumber daya manusia, tujuan tersebut tidak akan tercapai, Schuler (Sutrisno 2014). Ada beberapa cara untuk menjaga sumber daya tersebut agar dapat terus berkontribusi bagi perusahaan, diantaranya meningkatkan kinerja karyawan dengan berfokus pada kompetensi, disiplin, dan komitmen organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap karyawan berdasarkan peran dan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab. Ketika kinerja bisa mencapai target yang telah ditentukan maka kinerja seseorang dapat dikatakan baik atau sebaliknya, (Kasmir 2016).

Kompetensi merupakan karakter, sikap dan kemampuan seseorang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang mempengaruhi performa kerja ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja. Menurut Sudarmanto (2017) kompetensi adalah apa yang orang bawa pada pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda.

Ada faktor yang lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan yang ditetapkan dan kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi,

Sinambela (2016). Pengertian disiplin adalah sebagai suatu kekuatan yang akan berkembang di dalam tubuh karyawan itu sendiri dan dapat menyebabkan karyawan menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan, peraturan dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku, Latainer (Sutrisno 2014).

Disiplin kerja merupakan kesadaran atau kesediaan seorang untuk menaati semua peraturan perusahaan atau dengan kata lain suatu peraturan yang wajib harus ditaati sesuai dengan perilaku di lingkungan kerja. Dalam artian, disiplin kerja dapat berupa waktu misalnya masuk kerja selalu tepat waktu, dapat mengerjakan apa yang telah diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Semakin diterapkannya disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan karyawan dan kualitas perusahaan.

Komitmen organisasi ialah keinginan yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan, (Sutrisno 2016:292). Komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat dari pihak karyawan/pegawai terhadap organisasi yang ditandai dengan pengabdian yang besar dengan cara memberikan sikap, perilaku, kemampuan terbaiknya untuk organisasi. Menurut Priansa (2016:23) komitmen organisasi pegawai yang kuat akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai, yaitu menampilkan kinerja terbaiknya serta produktif dalam mengembangkan pekerjaan.

PT Astra Daihatsu Palembang adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan mobil, layanan bengkel mobil (*servis, spare part* dan *repair*). PT Astra Daihatsu Palembang memiliki 2 cabang perusahaan, cabang pertama berlokasi di JL. Ahmad Yani No.100 kelurahan 14 Ulu Kecamatan Seberang Ulu Dua kota Palembang, Sumatera Selatan dan cabang kedua berlokasi di JL. Veteran No. 175 Abc Kel 9 Ilir Kecamatan Ilir Timur I kota Palembang. Berdasarkan ulasan pelanggan terhadap pelayanan karyawan perusahaan di *website* PT. Astra Daihatsu Palembang Plaju, peneliti tertarik mengambil penelitian di PT Astra Daihatsu Plaju Palembang dikarenakan masih kurangnya kinerja karyawan dalam melayani pelanggan dan kurangnya kesadaran dalam bekerja dan kurang terjalinnya kerjasama yang baik antar karyawan. PT Astra Daihatsu Plaju Palembang memiliki karyawan tetap berjumlah 70 orang.

Berdasarkan hasil wawancara yang ditemukan bahwa kinerja karyawan masih tergolong rendah, dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan yang masih menurun, masih banyak karyawan yang belum menyelesaikan laporan yang diberikan pemimpin, hal ini menimbulkan keterlambatan menyelesaikan tugas tepat waktu. Kemudian masih banyaknya karyawan yang melakukan kesalahan dalam memanfaatkan waktu istirahat yang berlebihan misalkan pada saat masuk setelah makan siang yang harusnya jam 13.00 WIB sudah mulai aktif bekerja lagi, akan tetapi para karyawan sering menunda waktu sehingga mengurangi efektivitas waktu kerja. Hal ini

bisa dilihat dari hasil pelaksanaan kinerja karyawan dalam kurun waktu 1 tahun terakhir.

Berikut ini adalah data pencapaian target atau jumlah produksi pada PT. Astra Daihatsu Plaju Palembang yang sering mengalami penurunan hasil pelaksanaan kinerja karyawan yang tidak tercapai pada bidang *sales* adalah :

Tabel 1. 1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan
PT. Astra Daihatsu Plaju Palembang
Pada bulan Januari – September 2022

Bulan	Target	Realisasi (Pencapaian)	Persentase Tercapai (%)	Persentase Belum Tercapai (%)
Januari	97 unit	94 unit	96,90%	3,10%
Februari	88 unit	81 unit	92,04%	7,96%
Maret	141 unit	103 unit	73,04%	26,96%
April	120 unit	89 unit	74,16%	25,84%
Mei	112 unit	75 unit	66,96%	33,04%
Juni	93 unit	90 unit	96,77%	3,23%
Juli	104 unit	88 unit	84,61%	15,39%
Agustus	128 unit	100 unit	78,12%	21,88%
September	129 unit	90 unit	69,76%	30,24%

Sumber : Data Penjualan Mobil PT. Astra Daihatsu Plaju Palembang, 2022.

Berdasarkan tabel 1.1 di atas tampak tingkat pelaksanaan pekerjaan di PT. Astra Daihatsu Plaju Palembang dalam satu tahun terakhir (2022) masih belum mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan yang harusnya 100%, sedangkan realisasinya masih dibawah 100% dari hasil pelaksanaan kinerja karyawan. Pencapaian target perusahaan sangat penting dalam menunjukkan keberhasilan perusahaan. Dapat dilihat bahwa target

penjualan mobil terkadang mengalami penurunan setiap bulannya dikarenakan sulitnya mencari pelanggan.

Selain itu alat dan sarana yang masih belum memadai, alat dan sarana untuk *servis* yang kurang dirawat dan dikelola dengan baik sehingga menghambat kinerja karyawan dalam melakukan *servis* kendaraan, dan hal ini disebabkan karena pencarian pelanggan yang masih terkendala dikarenakan pasca pandemi yang menjadi pemicunya.

Permasalahan kinerja karyawan adalah kompetensi karyawan. Fenomena kompensasi pada PT. Astra Daihatsu Plaju Palembang ialah pengetahuan karyawan yang masih belum optimal dalam mendukung pekerjaan misalnya karyawan merasa tertekan dengan target yang cukup besar sehingga karyawan mengalami tekanan yang cukup besar untuk memenuhi target perusahaan serta masih rendahnya kemauan karyawan dalam mencapai target penjualan dikarenakan sulitnya untuk mencari pelanggan dengan target penjualan yang cukup besar.

Tidak jarang pula karyawan lalai dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya serta keahlian *public speaking* karyawan yang masih perlu diperhatikan misalnya dalam keramahan dan kesopanan apabila ada keluhan – keluhan pelanggan dalam melakukan pembelian atau melakukan *servis*. Hal tersebut bisa dilihat dari tabel *pra- survey* yang dilakukan terhadap karyawan pada PT. Astra Daihatsu Plaju Palembang.

Tabel 1. 2
Data Pra Riset Kompetensi
PT. Astra Daihatsu Plaju Palembang

No	Pertanyaan	Setuju	Tidak setuju
1.	Setiap karyawan memiliki pengetahuan yang baik dalam bekerja	35%	65%
2.	Setiap karyawan telah paham dengan apa yang harusnya dikerjakan dan yang menjadi tanggung jawab	30%	70%
3.	Setiap karyawan selalu berusaha memperbaiki kemampuan yang dimiliki	35%	65%

Sumber : Data Pra Riset PT. Astra Daihatsu Palembang Plaju, 2022.

Faktor permasalahan kinerja lainnya adalah disiplin kerja. Kedisiplinan diartikan bila mana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan yang berlaku dan dalam kedisiplinan karyawan diperlukan peraturan dan hukuman. Peraturan itu sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan dan karyawan. Perusahaan sulit mencapai tujuannya jika karyawan tidak memenuhi peraturan – peraturan tersebut.

Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan mematuhi peraturan – peraturan yang ada. Selain itu waskat (pengawasan melekat) yang dilakukan oleh pimpinan memantau proses kinerja karyawan yang perlu diperhatikan. Teladan pimpinan yang masih belum optimal apabila pimpinan memberikan kinerja yang baik dalam kedisiplinan karyawan pun akan ikut melakukan hal yang sama. Sanksi hukuman yang masih lengah apabila karyawan terlambat sanksi hukum

yang belum dilakukan dengan baik padahal sanksi hukuman sangat berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dilihat dari daftar absensi karyawan pada PT. Astra Daihatsu Plaju Palembang ini mengalami peningkatan, karena kurangnya sanksi ketegasan yang harus dilaksanakan kepada para karyawannya, masih banyaknya karyawan yang lalai dalam bekerja.

Tabel 1. 3
Absensi Karyawan PT. Astra Daihatsu Plaju Palembang
Tahun 2021-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absensi	Persentase (%)
2021	70	317	59	18,6%
2022	70	317	27	8,5%

Sumber : Rekap Absensi Karyawan PT. Astra Daihatsu Plaju Palembang, 2022.

Faktor lain dari kinerja karyawan adalah komitmen organisasi yang mana adanya komitmen berlangsung karyawan, yaitu tidak adanya keterikatan emosional karyawan dan bagaimana keterlibatan karyawan dalam perusahaan. Dengan kata lain, karyawan merasa bonus yang diberikan kurang. Adanya komitmen normatif (berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi) karena karyawan merasa tidak sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan, contohnya mereka merasa tidak cukup puas dengan bonus yang diberikan perusahaan dikarenakan bonus yang sudah diberikan akan diputar kembali untuk kebutuhan mempromosikan barang (unit) lainnya, seperti membuat *banner* atau spanduk, berkeliling untuk mencari pelanggan dan sebagainya. Sehingga banyaknya karyawan yang merasa tidak seimbang dengan bonus yang sudah diberikan

perusahaan kepada mereka. Sama halnya dengan hubungan antar karyawan yang masih kurang, karena adanya kesenjangan antar karyawan untuk saling menjatuhkan satu dengan yang lain. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil *pra-survey* yang telah dilakukan pada perusahaan PT. Astra Daihatsu Plaju Palembang.

Tabel 1. 4
Data Pra Riset Komitmen Organisasi
PT. Astra Daihatsu Plaju Palembang

No	Pertanyaan	Setuju %	Tidak setuju %
1.	Hubungan antar karyawan satu dengan yang lain terjalin dengan baik	30%	70%
2.	Saya berusaha bersungguh – sungguh dalam mensukseskan organisasi tempat saya bekerja	45%	55%
3.	Banyak yang saya peroleh dengan tetap bertahan di organisasi ini	35%	65%

Sumber : Data Pra Riset PT. Astra Daihatsu Palembang Plaju, 2022

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Daihatsu Plaju Palembang”

B. Rumusan Masalah

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

1. Adakah Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Daihatsu Plaju Palembang?

2. Adakah Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Daihatsu Plaju Palembang?
3. Adakah Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Daihatsu Plaju Palembang?
4. Adakah Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Daihatsu Plaju Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Daihatsu Plaju Palembang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Daihatsu Plaju Palembang.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Daihatsu Plaju Palembang.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Daihatsu Plaju Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, Adapun manfaat dari penelitian ini ialah :

1. Manfaat bagi peneliti

Dapat menambah pengetahuan baru bagi peneliti untuk mengukur sejauh mana tentang pemahaman tentang ilmu yang dipelajari peneliti dari bangku perkuliahan.

2. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini perusahaan diharapkan dapat dijadikan acuan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan Kompetensi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi pada PT. Astra Daihatsu Plaju Palembang.

3. Manfaat bagi almamater

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan dan referensi bagi semua pihak Universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan untuk Kompetensi, Disiplin dan Komitmen Organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia , Musriha, & Noviandari. (2019). Pengaruh Komitmen, Kompetensi dan Disiplin Kerja Pada PT. Tas Center Cemerlang Surabaya. *Skripsi*.
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., Nurahmi, M., & Choiriyah. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: Noerfikri.
- Hasan, I. (2017). *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif) Edisi Kedua*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia(Edisi Revisi, Cetakan kedua puluh dua)* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia(teori dan praktik)*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kreitner. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara. (2017). *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuram Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Noer. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawaiibagian Rekam Medis Rsud Sidoarjo . *Stie Mahardhika Surabaya*.
- Panjaitan. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Nefara Di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara. *Laporan Hasil Penelitian*.
- Patrick, P. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang. *Skripsi*.
- Priansa. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM* . Jakarta: Alfabeta.
- Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* . Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Saydam. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan.
- Sinambela. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja)* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Y. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapal Tuan Aceh Selatan. *Skripsi*.
- Sudarmanto. (2017). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* . Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Suwandika, Martini, & Verawati. (2019). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Uptd Kesehatan/Puskesmas Manggis I. *Seminar Nasional Inovasi Dalam Penelitian Sains, Teknologi Dan Humaniora Inobali*.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (Vol. Cetakan kelima)*. Jakarta: Rajawali Press.