

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PURA DAYA PRIMA (PLTGU)**

SKRIPSI



Nama : Sully Rahmadhanty
Nim : 212019103

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PRODI MANAJEMEN
2023**

SKRIPSI
PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PURA DAYA PRIMA (PLTGU)

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Nama : Sully Rahmadhanty
Nim : 212019103

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PRODI MANAJEMEN
2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sully Rahmadhanty

NIM : 212019103

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pura Daya Prima (PLTGU)

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
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 norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2023



Sully Rahmadhanty

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pura
Daya Prima (PLTGU)
Nama : Sully Rahmadhanty
Nim : 212019103
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan
Pada tanggal, Februari 2023

Pembimbing I

Kholilah, S.E., M.Si.
NIDN : 0201106001

Pembimbing II

Yunita Febriani, S.E., M.Si.
NIDN : 0226107001

Mengetahui
Dekan
U.h. ~~Komputer~~ Studi Manajemen



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

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Boleh Jadi Kamu Membenci Sesuatu Padahal Ia Amat Baik Bagimu,
Dan Boleh Jadi Pula Kamu Menyukai Sesuatu Padahal Ia Amat Buruk
Bagimu, Allah Mengetahui Sedang Kamu Tidak Mengetahui”
(QS : Al Baqarah : 216).

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau
telah selesai (dari sesuatu urusan) tetaplah bekerja keras (untuk
urusan yang lain) dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap
(Q.S. Al-Insyirah: 6-8)

Terucap syukur pada MU ya Allah

Kupersembahkan Untuk :

- ❖ Ibu (Suwarni) dan Bapak ku
(Taslim) Tercinta
- ❖ Adikku (Naura Dwi Cahyani)
- ❖ Teman-temanku
- ❖ Almamater

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Alhamdulillahirabbil'aalamiin, segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah subhanahu wa ta'ala atas berkat Rahmat, Hidayah serta Karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tuntas yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pura Daya Prima”**. Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurah kepada suri tauladan kita Nabi Muhammad shallallahu 'alaihi wasallam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis mohon maaf jika dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena proses penyusunan skripsi tidaklah mudah dan butuh perjuangan yang berat. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tuaku **Bapak Taslim** dan **Ibu Suwarni** yang telah mendidik dengan penuh kasih sayang, mendoakan, memberi dorongan semangat dan motivasi bahkan membiayai sampai dengan peneliti menyelesaikan pendidikan ini.

Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih 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 Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd. M.Si. selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Zawawi Kohar, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Ibu Hj. Kholillah, S.E, M.Si dan Ibu Yunita Febriani, S.E.M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
6. Ibu Dr Hj. Choiriyah, S.E., M.Si dan Ibu Mardiana Puspasari , S.E., M.Si selaku Penelaah 1 dan Penelaah 2 dalam seminar proposal.
7. Terima kasih kepada PT. Pura Daya Prima yang mengizinkan saya untuk melakukan penelitian, dan juga responden yang membantu mengisi pertanyaan kuesioner.
8. Seluruh keluarga besarku yang tidak dapat disebutkan satu persatu, Sahabat-sahabat seperjuanganku dan Partner Terbaikku Muhammad Afrizal.
9. Teman Karib ku yang telah sangat memotivasi dalam penyelesaian Skripsi ini Ike Nandita.

Akhir kata penulis mengucapkan terimah kasih yang sebesar-besarnya semoga Allah Subahahu wa ta'ala membalas kebaikan selama penulisan skripsi ini. Semoga skripsi bermanfaat Aamiin ya rabbal 'alamin

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakataatuh.

Palembang, Februari 2023
Penulis,



Sully Rahmadhanty
NIM : 212019103

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN SAMPUL DEPAN | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iv |
| HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN | v |
| HALAMAN PRKATA..... | vi |
| HALAMAN DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR GAMBAR..... | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xii |
| ABSTRAK | xiii |
| ABSTRACT | ix |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 9 |
| C. Tujuan Penelitian | 9 |
| D. Manfaat Penelitian | 10 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS | |
| A. Kajian Pustaka | 11 |
| B. Penelitian Sebelumnya..... | 29 |
| C. Kerangka Pemikiran | 33 |
| D. Hipotesis | 35 |

BAB III METODELOGI PENELITIAN

| | |
|--|----|
| A. Jenis Penelitian | 36 |
| B. Lokasi Penelitian | 37 |
| C. Operasionalisasi Variabel | 38 |
| D. Populasi dan Sampel..... | 39 |
| E. Data yang Diperlukan | 41 |
| F. Metode Pengumpulan Data..... | 41 |
| G. Analisis Data dan Teknik Analisis | 42 |

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

| | |
|-------------------------------------|----|
| A. Hasil Penelitian..... | 50 |
| B. Pembahasan Hasil Penelitian..... | 73 |

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|------------------|----|
| A. Simpulan..... | 81 |
| B. Saran | 82 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | Hal |
|--|-----|
| Tabel I.1 Pendistribusian Daya Listrik | 4 |
| Tabel I.2 Hasil Prariset Kompetensi | 5 |
| Tabel I.3 Hasil Prariset Kompetensi | 6 |
| Tabel I.4 Hasil Prariset Komitmen Organisasi | 7 |
| Tabel I.5 Hasil Prariset Disiplin..... | 8 |
| Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya | 32 |
| Tabel III. 1 Variabel, Definisi Variabel, dan Indikator..... | 39 |
| Tabel III. 2 Jumlah Sampel Karyawan..... | 41 |
| Tabel IV.I Uji Validitas..... | 52 |
| Tabel IV.2 Uji Reliabilitas | 53 |
| Tabel IV.3 Kinerja Karyawan | 57 |
| Tabel IV.4 Kompetensi | 60 |
| Tabel IV.5 Komitmen Organisasi | 63 |
| Tabel IV.6 Disiplin Kerja..... | 66 |
| Tabel IV.7 Analisis Regresi Linear Berganda | 69 |
| Tabel IV.8 Hasil Uji Hipotesis Simultan F | 71 |
| Tabel IV.9 Hasil Uji Hipotesis Parsial t..... | 72 |
| Tabel IV.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi..... | 73 |

DAFTAR GAMBAR

| | Hal |
|---|-----|
| Gambar II.2 Kerangka Pemikiran | 35 |
| Gambar VI.1 Jenis Kelamin Responden | 54 |
| Gambar VI.2 Pendidikan Responden..... | 55 |
| Gambar VI.3 Usia Responden..... | 55 |
| Gambar VI.4 Masa Kerja Responden | 56 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Tabel Isaac dan Michael
- Lampiran 2 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 3 : Kuesioener
- Lampiran 4 : Tabulasi
- Lampiran 5 : Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 7 : Hasil Uji F, Uji t, dan Uji R, Koefisien Determinasi
- Lampiran 8 : Tabel R
- Lampiran 9 : Tabel F
- Lampiran 10 : Tabel t
- Lampiran 11 : Surat keterangan telah melakukan riset
- Lampiran 12 : Bukti pelunasan BPP
- Lampiran 13 : Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 14 : Sertifikat Komputer
- Lampiran 15 : Sertifikat AIK
- Lampiran 16 : Sertifikat SPSS
- Lampiran 17 : Biodata Penulis

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PURA DAYA PRIMA (PLTGU)**

Sully Rahmadhanty¹⁾, Mardiana Puspasari²⁾, Lesi Agusria³⁾

sullyrahmadhanty@gmail.com

ABSTRAK

Sully Rahmadhanty/212019103/2023/ Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pura Daya Prima (PLTGU)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pura Daya Prima (PLTGU) secara simultan dan parsial. Jenis penelitian menggunakan jenis penelitian asosiatif, sampel yang digunakan sebanyak 53 responden dari 65 karyawan yang diambil menggunakan teknik *Non Propability Sampling* dengan metode *Proportionate stratified random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian dari dari regresi linier berganda bahwa kompetensi, komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pura Daya Prima (PLTGU). Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan kompetensi, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, secara parsial ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dan ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kompetensi, komitmen organisasi dan disiplin kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunya kinerja karyawan sebesar 49,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata Kunci : Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja

INFLUENCE OF COMPETENCE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND WORKING DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. PURA DAYA PRIMA (PLTGU)

Sully Rahmadhanty¹⁾, Mardiana Puspasari²⁾, Lesi Agusria³⁾

sullyrahmadhanty@gmail.com

ABSTRACT

Sully Rahmadhanty/212019103/2023/The Influence of Competence, Organizational Commitment and Work Discipline on Employee Performance at Pt. Daya Prima Temple (PLTGU)

This study aims to determine the effect of competence, organizational commitment and work discipline on the performance of employees of PT. Pura Daya Prima (PLTGU) simultaneously and partially. This type of research uses associative research, the sample used is 53 respondents from 65 employees who are taken using the NonProbability Sampling technique with the Proportionate stratified random sampling method. The data used are primary and secondary data. The analysis technique uses multiple linear regression. The results of the research from multiple linear regression that competence, organizational commitment and work discipline have a positive effect on the performance of employees of PT. Daya Prima Temple (PLTGU). The simultaneous hypothesis test results show that there is a significant effect of competence, organizational commitment and work discipline on employee performance, partially there is an effect of competence on employee performance, there is an effect of organizational commitment on employee performance and there is an effect of work discipline on employee performance. The results of the coefficient of determination show that the variables of competence, organizational commitment and work discipline can contribute to the ups and downs of employee performance by 49.6% while the rest is influenced by other factors outside the research.

Keywords: Competence, Organizational Commitment and Work Discipline

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur Sumber Daya Manusia. Tugas MSDM ialah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun sebagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia sebagai penggerak dan penentu jalan organisasi.

Menurut Hasibuan (2019:10) mengemukakan bahwa 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. Sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yakni sumber daya manusia (*human resource*) dan sumber daya non manusia (*nonhuman resource*). Kelompok sumber daya non manusia ini mencakup modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (*material*) dan lain-lain. Keberadaan sumber daya manusia didalam organisasi mempunyai peran dalam menjalankan kegiatan suatu

organisasi. Potensi yang ada pada pegawai harus dapat dimanfaatkan seoptimal mungkin, sehingga mampu mencapai tujuan dari organisasi.

Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan berdasarkan waktu, kinerja menunjukkan kemampuan dan keterampilan kerja. Kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bersaing dalam persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Menurut Kasmir (2019:183) kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi baik secara positif maupun negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Menurut Kasmir (2019:189) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kemampuan dan keahlian (kompetensi), Komitmen dan Disiplin kerja.

Kompetensi merupakan bagian yang telah ada pada diri pegawai seperti pengetahuan, keterampilan dan kematangan berdasarkan Pendidikan dan pengalaman. Kompetensi menunjukkan profesionalisme pegawai dalam suatu bidang tertentu. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan tingkat hasil kerja yang memuaskan di tempat kerja, termasuk kemampuan dalam mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang ada pada situasi terbaru sehingga dapat meningkatkan manfaatnya secara bersama. Menurut Wibowo (2017:271) kompetensi merupakan kemampuan dan keterampilan serta didukung dengan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Zwell (Wibowo, 2017:283) beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi sebagai berikut 1) Keyakinan dan nilai-nilai, 2)

Pengalaman, 3) Keterampilan, 4) Karakteristik, 5) Motivasi, 6) Isu emosional, 7) Kemampuan intelektual dan 8) Budaya organisasi.

Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja dan tingkat pergantian karyawan terhadap perusahaan pun rendah.

Menurut Wibowo (2016:431) komitmen merupakan perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan operasional dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen organisasi menurut Steers dalam Yusuf dan Syarif (2018:39) adalah: 1) Identifikasi dengan organisasi, 2) Keterlibatan, 3) Loyalitas.

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua aturan dan sadar tugas dan tanggungjawabnya. Menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Menurut Pandi Afandi (2018 :20) diantaranya adalah : 1) Faktor kepemimpinan, 2) Faktor kompensasi, 3) Faktor penghargaan, 4) Faktor kemampuan, 5) Faktor keadilan, 6) Faktor pengawasan faktor lingkungan, 7) Faktor sanksi hukum, 8) Faktor loyalitas, 9) Faktor budaya organisasi.

Seperti yang kita ketahui provinsi Sumatera Selatan merupakan provinsi yang sedang berkembang untuk menjadi lumbung energi dan pangan sehingga hal ini menjadi landasan bagi provinsi Sumatera Selatan untuk meningkatkan produksi energi listrik. Disinilah peran PT. Pura Daya Prima sebagai perusahaan penghasil listrik yang bertugas untuk menyediakan suplai energi listrik. PT Pura Daya bekerja sama dengan Pemerintah Sumatera Selatan untuk memenuhi kebutuhan energi listrik dengan membangun pembangkit listrik yang menggunakan bahan bakar gas yang *dicombined cycle* sehingga menjadi pembangkit listrik tenaga gas-uap (PLTGU).

PT Pura Daya Prima adalah Perusahaan Afiliasi dari PLN Enjiniring yang bergerak dalam bidang usaha pembangkit (IPP PLTGU Musi II). Berdasarkan tinjauan data perusahaan, PT Pura Daya Prima saat ini terindikasi mengalami penurunan pada kinerja karyawannya, hal ini diidentifikasi berdasarkan realisasi pertumbuhan distribusi tenaga listrik yang mengalami pertumbuhan yang lambat, sebagaimana yang ditunjukkan dalam data sebagai berikut :

Tabel I.1
Pendistribusian Daya Listrik ke PLN Periode 2018-2021

| Tahun | Realisasi (Megawaat) | Peningkatan/Penurunan (Megawaat) |
|-------|-------------------------|-------------------------------------|
| 2018 | 129.395.831 MW | - |
| 2019 | 104.112.853 MW | -25.282.978 MW |
| 2020 | 115.732.858 MW | 11.620.000 MW |
| 2021 | 110.188.971 MW | -5.543.887 MW |

Sumber : PT Pura Daya Prima, 2022

Berdasarkan Tabel I.1 di atas, dapat dilihat bahwa pendistribusian listrik dari PLTG ke PLN mengalami penurunan, terlihat penurunan terendah terjadi pada tahun

2019 kemudian mengalami penurunan juga di tahun 2021 walaupun tidak sebesar tahun sebelumnya tetapi membuktikan kinerja perusahaan mengalami penurunan. Peneliti melakukan wawancara kepada beberapa orang karyawan untuk mencari informasi mengenai masalah apa saja yang terjadi pada karyawan sehingga menyebabkan naik turunnya kinerja di PT Pura Daya Prima dalam pendistribusian listrik sebagai berikut :

Tabel I.2
Hasil Prariset Kinerja PT Pura Daya Prima Palembang

| No | Pernyataan | Responden | |
|-------------------------|--|-----------|-------|
| | | Ya | Tidak |
| Kinerja Karyawan | | | |
| 1 | Karyawan berkerja dengan sangat maksimal agar hasil kerja tercapai | 20 | 10 |
| 2 | Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sebelum batas akhir waktunya | 13 | 17 |
| 3 | Karyawan bersedia membantu pekerjaan karyawan lain agar cepat terselesaikan | 12 | 18 |
| 4 | Karyawan mempunyai solusi dalam menanganin permasalahan | 25 | 5 |
| 5 | Karyawan mengutamakan tujuan perusahaan dari pada tujuan pribadi | 14 | 16 |

Sumber : Pra riset, 2022

Berdasarkan Tabel I.2 di atas, menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dikarenakan karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sebelum batas akhir waktunya, selain itu karyawan belum bersedia membantu pekerjaan karyawan lain agar cepat terselesaikan dan Karyawan mengutamakan tujuan pribadi daripada tujuan perusahaan. Hal tersebut membuktikan telah terjadi permasalahan terhadap kinerja

karyawan PT Pura Daya Prima sehingga membuat kinerja perusahaan tersebut menurun.

Tabel I.3
Hasil Prariset Kompetensi PT Pura Daya Prima Palembang

| No | Pernyataan | Responden | |
|-------------------|---|-----------|-------|
| | | Ya | Tidak |
| Kompetensi | | | |
| 1 | Pengetahuan setiap karyawan tentang bidang pekerjaannya sudah sangat baik | 14 | 16 |
| 2 | Pemahaman setiap karyawan tentang bidang pekerjaannya sudah sangat baik | 13 | 17 |
| 3 | Karyawan terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya | 12 | 18 |
| 4 | Kejujuran lebih utama dalam mengerjakan suatu pekerjaan | 27 | 3 |
| 5 | Karyawan yang mendapatkan kenaikan gaji merasa terbantu dalam pemenuhan kebutuhan | 25 | 5 |
| 6 | Keinginan karyawan dalam belajar suatu hal yang baru dari kemauan sendiri | 19 | 11 |

Sumber : Pra riset, 2022

Berdasarkan Tabel I.3 di atas, menunjukkan bahwa kompetensi karyawan secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dikarenakan karyawan umumnya kurang memiliki pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaannya, selain itu tidak sedikit karyawan yang belum memahami dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, seperti karyawan belum mampu melakukan pekerjaan secara teknis dan belum mampu bekerja secara mandiri. Kemudian kurangnya pemahaman karyawan dibidang pekerjaannya, seperti karyawan belum memiliki kemampuan dalam menggunakan komputer dan mengoperasikan alat operasional. Kurangnya kemampuan atau keterampilan karyawan juga membuat pekerjaan terhambat seperti karyawan dibagian lapangan belum bisa memberikan pelayanan

yang maksimal terhadap pekerjaan yang harus dikerjakan dengan cepat. Hal tersebut membuktikan telah terjadi permasalahan terhadap kompetensi yang dimiliki karyawan PT Pura Daya Prima sehingga membuat kinerja perusahaan tersebut menurun.

Tabel I.4
Hasil Prariset Komitmen Organisasi PT Pura Daya Prima Palembang

| No | Pernyataan | Responden | |
|----------------------------|--|-----------|-------|
| | | Ya | Tidak |
| Komitmen Organisasi | | | |
| 1 | Karyawan memiliki kepercayaan pada kebijakan dalam perusahaan | 12 | 18 |
| 2 | Karyawan khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika berhenti dari pekerjaan | 14 | 16 |
| 3 | Karyawan bekerja dengan penuh tanggung jawab. | 13 | 17 |

Sumber : Pra riset, 2022

Berdasarkan Tabel I.4 di atas, menunjukkan bahwa karyawan belum memiliki kepercayaan pada kebijakan dalam perusahaan hal ini menunjukkan kepercayaan pada organisasi masih rendah oleh para karyawannya. Karyawan tidak khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika berhenti dari pekerjaan, karyawan merasa mereka memiliki kesempatan bekerja ditempat yang lebih baik dari perusahaan ini. Kemudian karyawan tidak bekerja dengan penuh tanggung jawab, kurangnya tanggung jawab dari karyawan dalam melaksanakan tugas membuktikan kurangnya dalam berkomitmen dalam organisasi. Hal tersebut membuktikan telah terjadi permasalahan terhadap komitmen yang dimiliki karyawan PT Pura Daya Prima sehingga membuat kinerja perusahaan tersebut menurun.

Tabel I.5
Hasil Prariset Disiplin PT Pura Daya Prima Palembang

| No | Pernyataan | Responden | |
|-----------------------|--|-----------|-------|
| | | Ya | Tidak |
| Disiplin Kerja | | | |
| 1 | Karyawan diberikan penjelasan tentang tujuan perusahaan | 20 | 10 |
| 2 | Pemimpin memberikan contoh yang baik bagi karyawan | 13 | 17 |
| 3 | Atas hasil kerja keras yang dicapai karyawan akan mendapatkan balas jasa | 25 | 5 |
| 4 | Pemimpin bersikap adil atas kesalahan yang dilakukan karyawan | 28 | 2 |
| 5 | Pimpinan selalu mengawasi pekerjaan para karyawannya | 24 | 6 |
| 6 | Karyawan yang melanggar aturan diberikan sanksi hukuman | 9 | 21 |
| 7 | Pimpinan bersikap tegas terhadap karyawan yang kurang disiplin | 10 | 20 |
| 8 | Antar karyawan terjalin hubungan yang harmonis | 23 | 7 |

Sumber : Pra riset, 2022

Berdasarkan tabel I.5 di atas, Disiplin kerja menunjukkan pemimpin bersikap sama saja seperti karyawan seperti ikut terlambat datang bekerja, sering meninggalkan pekerjaan dan menyerahkan kepada bawahannya sehingga pemimpin dapat bersantai-santai. Belum maksimalnya sanksi yang diberikan kepada karyawan, seperti sanksi hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan masih kurang membuat efek jera terhadap karyawan yang hanya diberi teguran saja tanpa mengeluarkan surat peringatan. Selain itu kurang tegasnya pemimpin memberikan sanksi ataupun teguran pada karyawan yang melakukan pelanggaran merupakan hal yang biasa, maka akan mengakibatkan tingkat kinerja karyawan akan menurun.

4 Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pura Daya Prima (PLTGU).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pura Daya Prima (PLTGU)?
2. Apakah ada pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pura Daya Prima (PLTGU)?
3. Apakah ada pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pura Daya Prima (PLTGU)?
4. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pura Daya Prima (PLTGU)?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pura Daya Prima (PLTGU).
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pura Daya Prima (PLTGU).

3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pura Daya Prima (PLTGU).
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pura Daya Prima (PLTGU)

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Penulis

Peneliti dapat memberikan gambaran praktek dan teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya teori pembelajaran maupun pengetahuan di bidang manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia tentang kepemimpinan, komitmen organisasi, kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan serta sebagai bahan referensi bagi penelitian- penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi PT..Pura Daya Prima dalam segi kompetensi, komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan nanti kedepan agar lebih baik.

3. Manfaat Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan referensi tambahan bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Daftar Pustaka

- A.A Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Delta Ilmu.
- Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (cetakan ke-2). Pekanbaru Riau : Zanafa Publishing.
- Asiati, D. I., dkk. (2019) *Metedologi Penelitian Bisnis*. Palembang : NoerFikri Offset.
- Budiman, N. P., Saerang, I. S., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3).
- Busro, Muhammad (2020), *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pramedia Group (Divisi Kencana).
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. United States America: Pearson Educatio.
- Griffin. (2014). "Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening". *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 1, 500-532 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia*.
- Hamali, Arif, Yusuf. (2016). *Pemahaman manajemen sumberdaya mausia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive.
- Hasan, Iqbal (2017). *Statistik II*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara
Hasan, Iqbal (2017). *Statistik II*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke-1. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Kholifah, K. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Komitmen Organisasi Dan Disiplin Preventif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Banten Selatan*. (Doctoral Dissertation, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa).
- Moehersono. (2017). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Nurlina. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Apd Makassar* (Universitas Muhammadiyah Makassar, Unismuh Makassa).

- Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *EQUILIBRIA*, 8(2).
- Sirait, M. M., Husen, S., Rasyid, A., & Pasolo, F. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empirik Pada Kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Papua Dan Papua Barat). *The Journal of Business and Management Research*, 3(2).
- Sopiah. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sudarmanto. (2019). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta..
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In April (11th Ed., Vol. 1, Issue E Learning). Kencana.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Tannady, Hendy. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Warongan, J. B., Sendow, G. M., & Ogi, I. W. (2014). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(4).
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Yusuf, M.R., Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Jakarta : Nas Media Pustaka