

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK MANDIRI  
CABANG PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Nama : M. Imam Gazali**

**Nim : 212019272**

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

**SKRIPSI**  
**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA**  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK MANDIRI**  
**CABANG PALEMBANG**

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



**Nama : M. Imam Gazali**

**Nim : 212019272**

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

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M. Imam Gazali

NIM : 212019272

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Hubungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I 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



M. Imam Gazali

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang**

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Palembang.  
Nama : M. Imam Gazali  
Nim : 212019272  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan  
Pada tanggal, Februari 2023

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

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

Nadia Afrilliana, S.E., M.Si  
NIDN : 0219048501

**Mengetahui  
Dekan  
U.b Ketua Program Studi Manajemen**



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

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

*"Barang siapa yang bersungguh sungguh, sesungguhnya kesungguhan tersebut  
untuk kebaikan dirinya sendiri." (Q.S Al-Ankabut: 6)*

Persembahan:

Skripsi ini ku persembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku
2. Saudara dan Keluargaku

# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Palembang. Yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada orang tua ku tercinta dan seluruh keluarga besarku semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka dan melindungi mereka dimanapun berada Aamiin.

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

1. Bapak Dr. Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si dan Bapak Mister Chandra S.Pd.,M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan ibu Nadia Afriliana S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan sabar membimbing dan memberikan arahan dan masukan yang sangat berguna sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.

4. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Terima kasih kepada seluruh responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk penulis membuat skripsi.
6. Terima kasih kepada sahabat seperjuanganku Robby Decaniago, Muhammad Nico Tandanu, Yandhikara, Luluk Oktiani, dan Vivin Wiranti Nirwana yang telah banyak membantu ide dan semangat dalam penulisan skripsi ini.
7. Terima kasih kepada teman-teman kantor DLHP Provinsi Sumatera Selatan yang telah menemani penulis disaat penulisan skripsi ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang Angkatan 2019

Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan pihak manapun yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Palembang, Februari 2023



M. Imam Gazali

## 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 GRAFIK .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
ABSTRAK .....	xiv
<i>ABSTRACT</i> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b>	
A. Landasan Teori .....	11
B. Kerangka Pemikiran .....	32
C. Hipotesis .....	32



### **BAB III METODELOGI PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	33
B. Lokasi Penelitian .....	34
C. Operasionalisasi Variabel .....	34
D. Populasi dan Sampel.....	35
E. Data yang Diperlukan .....	37
F. Metode Pengumpulan Data.....	38
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	39

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	45
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	65

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan.....	83
B. Saran .....	84

### **DAFTAR PUSTAKA .....**

### **LAMPIRAN.....**

## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel I.1 Data Target Pencapaian pengumpulan Nasabah.....	3
Tabel I.2 Data Pra Riset Absensi Karyawan PT. Bank Mandiri Cabang.....	5
Tabel I.3 Data Pra Riset Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja.....	7
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya .....	31
Tabel.III.1 Operasional Variabel.....	35
Tabel III.2 Jumlah Karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Palembang.....	36
Tabel IV.1 Uji Validitas .....	47
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas .....	59
Tabel IV.3 Kinerja Karyawan .....	51
Tabel IV.4 Kompetensi .....	53
Tabel IV.5 Disiplin Kerja.....	55
Tabel IV.6 Lingkungan Kerja .....	56
Tabel IV.7 Analisis Regresi Linear Berganda .....	58
Tabel IV.8 Hasil Uji F.....	60
Tabel IV.9 Hasil Uji t (Parsial) .....	61
Tabel IV.10 Hasil Koefisien Determinasi .....	62

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar IV.1 Jenis Kelamin Responden .....	49
Gambar IV.2 Pendidikan Responden .....	49
Gambar IV.3 Pengalaman Responden .....	50

## **DAFTAR LAMPIRAN**

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

## ABSTRAK

### **M. Imam Gazali/212019272/2023/ Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Palembang.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1). pengaruh kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Palembang, 2). pengaruh kompetensi, terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Palembang, 3). pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Palembang, 3). pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Palembang. Jenis penelitian menggunakan jenis penelitian asosiatif. Populasi berjumlah 76 karyawan dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 43 responden yang diambil dengan *Propability Sampling* dengan metode *simple random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan berupa dokumentasi. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil regresi linier berganda membuktikan berpengaruh positif. 1). Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Palembang, 2). Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Palembang, 3). Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Cabang Palembang dan 4). Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Cabang Palembang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 39,7%. sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

**Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.**

## **ABSTRACT**

***M. Imam Gazali/212019272/2023/ The Influence of Competence, Discipline, and Work Environment on Employee Performance at PT. Bank Mandiri Palembang Branch.***

*This study aims to determine 1). the influence of competence, discipline and work environment on the performance of employees of PT. Bank Mandiri Palembang Branch, 2). the influence of competence, on the performance of employees of PT. Bank Mandiri Palembang Branch, 3). the effect of discipline on the performance of employees of PT. Bank Mandiri Palembang Branch, 3). the influence of the work environment on the performance of employees of PT. Bank Mandiri Palembang Branch. This type of research uses the type of associative research. The population numbered 76 employees with the number of samples used as many as 43 respondents who were taken by Probability Sampling with simple random sampling method. The data used is primary data. Methods of data collection using a questionnaire and in the form of documentation. The analysis technique uses multiple linear regression. The results of multiple linear regression prove a positive effect. 1). The results of hypothesis testing simultaneously show that competence, discipline and work environment have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Bank Mandiri Palembang Branch, 2). The results of the partial hypothesis test show that there is a positive and significant effect of competence on the performance of employees of PT. Bank Mandiri Palembang Branch, 3). The results of the partial hypothesis test show that there is a positive and significant effect of discipline on the performance of employees of PT Bank Mandiri Palembang Branch and 4). The results of the partial hypothesis test show that there is a positive and significant influence of the work environment on the performance of employees of PT Bank Mandiri Palembang Branch. The results of the coefficient of determination show that the variables of motivation and work environment can contribute to the ups and downs of employee performance by 39.7%. while the rest is influenced by other factors outside the study.*

***Keywords: Competency, Discipline, Work Environment and Employee Performance***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber Daya Manusia adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Oleh sebab itu sumber energi manusia mempunyai peranan yang amat berarti selaku faktor pelaksana dari seluruh guna ataupun aktivitas organisasi dalam pencapaian tujuan industri. Terlebih pada masa globalisasi, hingga sumber energi manusia yang memiliki kompetensi sangat dibutuhkan supaya sanggup tingkatkan kinerja sumber energi manusia secara optimal.

Menurut Moeheriono (2012:95), kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan (Dessler, 2017:408). bahwa suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut (Wibowo,

2017:271).

Disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan sebuah perusahaan atau organisasi guna mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh sungguh (Kasmir 2019:193). 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.

Lingkungan kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan melakukan aktivitas kerja setiap hari, baik secara langsung maupun tidak langsung bagi seseorang atau sekelompok orang dalam melakukan aktivitas. Jika karyawan merasa nyaman pada lingkungan kerja, maka karyawan tersebut akan bekerja secara optimal di tempat kerjanya dan dan menggunakan waktu kerja secara efektif. temperatur, kelembapan, ventilasi penerangan, kekaduhan kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi 2021:66).

Penilaian kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Palembang dijalan Kapten A. Rivai No. 39, Sungai Pangeran, Kec. Ilir Timur I, Kota Palembang, Sumatera Selatan menggunakan dua cara, yaitu penilaian perilaku kerja karyawan dan penilaian sasaran kerja. Di dalam Bank Mandiri Cabang Palembang kualitas karyawan diharapkan memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh bank. Kualitas karyawan dapat diukur dengan penilaian mencari



nasabah, perilaku kerja karyawan yang meliputi aspek pelayanan pelanggan, dorongan berprestasi, integritas dan kerjasama. Dari hasil penilaian masing-masing aspek tersebut, nilai dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu :

**Tabel I.1**  
**Data Target Pencapaian pengumpulan Nasabah**  
**PT. Bank Mandiri Cabang Palembang**

<b>Tahun</b>	<b>Target Tercapai</b>	<b>Target Nasabah</b>	<b>Total Nasabah</b>	<b>Persentase target Yang belum tercapai</b>
2018	4100	5000	4200	82%
2019	4200	5000	4060	84%
2020	4700	5000	5000	94%
2021	4500	5000	4500	90%

Sumber : PT. Bank Mandiri Cabang Palembang ,2022

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Palembang masih kurang optimal. Hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa indikator mengenai kinerja Karyawan belum dapat dicapai karena kecepatan pelayanan yang masih kurang. Adanya karyawan yang menunda- nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya..

Kuantitas kerjanya karyawan diharapkan dapat mencapai target yang sudah direncanakan sebelumnya. Pencapaian target karyawan tersebut dapat dinilai dari hasil penilaian sasaran kerja. Hasil penilaian kuantitas karyawan 4 tahun terakhir rata-rata mencapai target 81 % dalam menginput data nasabah dari nilai target yang ditentukan, yaitu 100 %. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa karyawan belum bisa mencapai target yang telah

direncanakan sebelumnya.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Kinerja karyawan juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, Pengaruh tersebut berasal dari lingkungan, temankerja yang juga menurunkan semangat dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab

menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Disiplin karyawan juga memiliki peranan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja di PT Bank Mandiri Cabang Palembang belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari kurangnya tanggung jawab karyawan atas disiplin waktu masuk kerja dan pulang kerja. Berikut data tingkat absensi PT Bank Mandiri Cabang Palembang :

**Tabel I.2**  
**Data Pra Riset Absensi Karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Palembang Tahun 2022**

Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	Alpa	Cuti Khusus	Sakit
Januari	31	2	2	3	3
Februari	31	4	1	2	5
Maret	31	6	3	2	8
April	31	3	1	1	2
Mei	31	5	1	1	5
Juni	31	5	2	3	3
Juli	31	6	1	4	8
Agustus	31	3	1	2	6
September	31	4	3	4	8
Oktober	31	7	4	6	6
November	31	9	2	5	6
Desember	31	3	3	2	5
Jumlah	31	57	24	35	65

Sumber : PT. Bank Mandiri Cabang Palembang tahun 2022

Dari data tersebut menunjukkan bahwa masih banyaknya karyawan yang datang terlambat dan tidak masuk kerja yang mengakibatkan pekerjaannya menjadi terbengkalai. Hal itu disebabkan dengan Kurangnya Pengawasan (Waskat) sehingga masih ada karyawan yang datang terlambat dan tidak masuk

kerja yang mengakibatkan pekerjaannya menjadi terbengkalai, Keadilan Pimpinan dalam menetapkan aturan dan sanksi masih kurang adil antara karyawan disiplin dengan karyawan yang urang disiplin Misalnya : apabila ada karyawan yang melakukan kesalahan pimpinan tidak menegurnya secara langsung atau tegas kepada karyawan yang melakukan kesalahan tersebut, seharusnya pimpinan lebih tegas kepada setiap karyawan yang melakukan kesalahan, sehingga menyebabkan karyawan yang disiplin merasa bahwa aturan di perusahaan bukan hanyalah ancaman saja tetapi diberlakukan untuk perusahaan, Serta sanksi hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan masih kurang membuat efek jera terhadap karyawan, Karena hanya diberi teguran saja tanpa mengeluarkan surat peringatan nag karyawan yang selalu melanggar peraturan. Seharusnya jika sanksi hukuman yang diberikan semakin berat pastinya karyawan akan merasa takut untuk melanggar aturan perusahaan

**Tabel I.3**  
**Data Pra Riset Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja**  
**PT. Bank Mandiri Cabang Palembang**

No	Pertanyaan	Setuju %	Tidak setuju %
<b>Kompetensi</b>			
1.	Karyawan memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer,	12%	28%
2.	Karyawan selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh Pimpinan	19%	21%
3.	Semakin lama saya bekerja, semakin membuat saya mampu memahami pekerjaan	15%	25%
4.	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja	17%	23%
5.	Sikap saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku	17%	23%
<b>Disiplin Kerja</b>			
1.	Karyawan hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan	15%	25%
2.	Karyawan selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan	11%	29%
3.	Karyawan selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan perusahaan	14%	26%
4.	Karyawan selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan perusahaan	18%	22%
5.	Karyawan mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan	16%	24%
<b>Lingkungan Kerja</b>			
1.	Penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai	10%	30%
2.	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai	15%	25%
3.	Keamanan di tempat kerja sudah baik	19%	21%
4.	Suasana kerja antar karyawan baik	16%	24%
5.	Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik	12%	28%

Sumber : Data Pra Riset Kompetensi PT. Bank Mandiri Cabang Palembang 2022

Berdasarkan Uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan

penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Palembang”

## **B. Rumusan Masalah**

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan permasalahan tersebut diduga faktor Kompetensi, Disiplin, dan Hubungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Palembang?
2. Apakah Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Palembang?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Palembang?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Palembang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Melihat perumusan masalah, maka penelitian ini bermaksud untuk :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Palembang.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Palembang.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi penulis

Peneliti dapat menambahkan pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah

2. Manfaat bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan didalam perusahaan PT. Bank Mandiri Cabang Palembang.

### 3. Manfaat bagi almamater

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambahkan informasi, wawasan dan referensi bagi semua pihak Universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya dalam bidang Manajemen SDM.



## Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (cetakan ke-2). Pekanbaru Riau : Zanafa Publishing.
- Alex, Nitisemito., (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Asiati, D. I., dkk. (2019) *Metedologi Penelitian Bisnis*. Palembang : NoerFikri Offset.
- Dahliah, D. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(1), 98-105.
- Dessler, Garry. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Erwansyah, M., & Hereyanto, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 7(1), 32-40.
- Fadillah, R., Sulastini, S., & Hidayati, N. (2017). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor bank kalsel cabang pembantu di Banjarmasin. *Jurnal bisnis dan pembangunan*, 6(1), 1-9.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Hajiali, I., Suriyanti, S., & Putra, A. H. P. K. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Tata Kelola*, 8(1), 92-104.
- 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.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke-1. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Moehersono. (2012). “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rahayu, E. (2020). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan* (Jurnal, Doctoral dissertation).

- Simanjuntak, P.J.(2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Univ. Indonesia, Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.