

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII PAGAR ALAM
SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI



Nama : Robin Alpiando

Nim : 212019256

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII PAGAR ALAM
SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Pada Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Robin Alpiando

Nim : 212019256

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Robin Alpiando
NIM : 212019256
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam Sumatera Selatan.

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 diperguruan 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 catatan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya apabila kemudian 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 diperguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2023


Robin Alpiando

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam.

Nama : Robin Alpiando

NIM : 212019256

Fakultas : Ekonomi


Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia


Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, 2023
Pembimbing II,

Pembimbing I,


Dr. Hj. Choirivah, SE, M.Si
NIDN: 0211116203


Edy Liswani, SE., M.Si
NIDN: 0027086001

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen


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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri”

(QS. Ar-Rad 11)

“Jangan menjelaskan dirimu kepada siapa pun karena yang menyukaimu tidak butuh itu dan yang membencimu tidak percaya itu, Seperti kopi yang ku aduk sesukaku, ku teguk semauku, hingga ku temukan rasa pahit indah bersamamu”

(Ruben Alpiando)

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

- Alm. Papa Aspandi Satam
- Mama Rini Huzaima
- Alm/Almh Kakek dan Nenek
- Kakak Nanda Pratama Sakti dan
Ayuk Celcilia Yulanda.
- Ike yolanda
- Almamater

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamini, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam Sumatera Selatan”** dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada orang tuaku tercinta Alm. Aspandi satam dan Rini Huzaima telah merawat, mendidik, mendoakan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang.

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

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

3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Choiriyah, SE. M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
5. Bapak Edy Liswani, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
6. Ibu Angreany Hustia, SE, MM sebagai dosen pembimbing akademik yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Keluarga tercinta, Papa dan Mama, Kakek dan Nenek, kakak dan ayuk yang selalu mendoakan, mendukung dan menyemangati saya dalam menyelesaikan studi sarjana. terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya dan tak lupa juga untuk keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.
9. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2019 yang telah memberikan do'a serta dukungan.
10. Kepada kekasih Ike Yolanda terima kasih telah banyak memberikan bantuan dan arahan dalam penyusunan skripsi dari awal hingga akhir.
11. Kepada teman-teman seperjuangan tiga serangkai (M. Faris Ramadhan/Labu dan M. Farhan/Caga)
12. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

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

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot

Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, Agustus 2023

Robin Alpiando

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------------------------------|
| HALAMAN SAMPUL LUAR | |
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT | Error! Bookmark not defined. |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO | iv |
| HALAMAN PRAKATA | v |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR GAMBAR..... | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xii |
| ABSTRAK | xiii |
| ABSTRACK | xiv |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|---------------------------------|---|
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 8 |
| C. Tujuan Penelitian | 8 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 9 |

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

| | |
|--------------------------------|----|
| A. Kajian Kepustakaan..... | 11 |
| B. Penelitian Sebelumnya | 23 |
| C. Kerangka Pemikiran | 30 |
| D. Hipotesis | 35 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|--|----|
| A. Jenis Penelitian | 36 |
| B. Lokasi Penelitian | 37 |
| C. Operasional Variabel | 38 |
| D. Populasi dan Sampel | 38 |
| E. Data yang Diperlukan | 40 |
| F. Metode Pengumpulan Data | 41 |
| G. Analisis Data dan Teknik Analisis | 42 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--------------------------------------|----|
| A. Hasil Penelitian | 51 |
| B. Pembahasan Hasil Penelitian | 69 |

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|--------------------|----|
| A. Kesimpulan..... | 75 |
| B. Saran..... | 75 |

| | |
|-----------------------------|-----------|
| DAFTAR PUSTAKA | 77 |
|-----------------------------|-----------|

| | |
|----------------------|-----------|
| LAMPIRAN..... | 79 |
|----------------------|-----------|

DAFTAR TABEL

| | |
|--|-----------|
| Tabel I.1 Data Target dan Realisasi produksi PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam Smatera Selatan..... | 6 |
| Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel | 38 |
| Tabel III.2 Jumlah Karyawan | 40 |
| Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan..... | 54 |
| Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi..... | 55 |
| Tabel IV.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja | 55 |
| Tabel IV.4 Hasil Uji Reabilitas | 56 |
| Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 57 |
| Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 57 |
| Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian | 58 |
| Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..... | 59 |
| Tabel IV.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan..... | 59 |
| Tabel IV.10 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan | 60 |
| Tabel IV.11 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompetensi | 61 |
| Tabel IV.12 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja | 63 |
| Tabel IV.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda | 64 |
| Tabel IV.14 Hasil Uji F | 66 |
| Tabel IV.15 Hasil Uji T..... | 67 |
| Tabel IV.16 Hasil Uji Determinasi | 68 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--------------------------------------|----|
| Gambar II.1 Kerangka Pemikiran | 35 |
|--------------------------------------|----|

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-----------|
| Lampiran Jadwal Penelitian | 79 |
| Lampiran Daftar Kuesioner Responden..... | 80 |
| Lampiran Tabulasi Data Jawaban Responden | 84 |
| Lampiran Karakteristik Identitas Responden | 87 |
| Lampiran Frekuensi Data Jawaban Responden..... | 88 |
| Lampiran Uji Validitas dan Reliabilitas | 94 |
| Lampiran Regresi Linier Berganda/Uji f/Uji t/Koefisien determinasi | 97 |

ABSTRAK

Robin Alpiando/212019256/Pengaruh Kompetensi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam Sumatera Selatan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam Sumatera Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian dengan cara penyebaran kuisioner. Populasi penelitian di PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam Sumatera Selatan berjumlah 115 karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 90 karyawan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah kualitatif di kuantitatifkan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Uji F, uji t dan determinasi (R^2) dengan tingkat kesalahan 5%.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh Kompetensi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi linier berganda. Secara simultan memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai. Secara parsial diketahui Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Uji determinasi sebesar 0,657 atau 65,7%, artinya variabel kompetensi dan disiplin kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan,. Sedangkan (34,3%) dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Robin Alpiando/212019256/The Influence of Competence and Work Discipline on Employee Performance at PT. Nusantara Plantation VII Pagar Alam, South Sumatra.

This study aims to determine the effect of competence and work discipline on employee performance at PT. Nusantara Plantation VII Pagar Alam, South Sumatra. This type of research is associative research. Data collection techniques used in research by way of distributing questionnaires. The research population at PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam, South Sumatra, has 115 employees. The number of samples in the study were 90 employees. The data analysis used in this research is qualitative in quantification. The analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. F test, t test and determination (R²) with an error rate of 5%.

The results of the study show that there is an influence of competence and work discipline on employee performance. This is evidenced by the results of multiple linear regression. Simultaneously, it shows that there is a positive and significant effect of competence and work discipline on employee performance. Partially, it is known that competence has an effect on employee performance. Work discipline has a significant effect on employee performance. The determination test is 0.657 or 65.7%, meaning that the competency and work discipline variables are able to contribute to the ups and downs of employee performance. Meanwhile (34.3%) is influenced by other factors outside the study.

Keywords: Competence, Work Discipline, Employee Performance

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu asset yang sangat berharga dalam suatu organisasi yang bersifat formal maupun nonformal, baik dalam organisasi yang menghasilkan profit maupun nonprofit, karena dengan adanya SDM sebagai fondasi semua organisasi dapat berjalan. Saat ini banyak perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan paling penting, karena melalui sumber daya manusia lah yang menyebabkan sumber daya lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan. Hal inilah yang menjadikan sumber daya manusia sebagai investasi penting bagi banyak perusahaan atau organisasi. Dimana saat ini mengumpulkan tenaga kerja yang cukup dan berkinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada.

Sumber daya manusia merupakan inti atau roda penggerak organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan. Tanpa sumber daya manusia, organisasi itu tidak ada. Tantangan dan peluang dalam menciptakan dan mengelola organisasi seringkali bersumber dari masalah-masalah yang terkait dengan manusia. Oleh karena itu, mengelola sumber daya manusia merupakan aktivitas paling vital, sentral dan strategis. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya.

Dalam perusahaan, sumber daya manusia menunjuk pada kualitas karyawan. Karyawan merupakan aset utama bagi perusahaan, karena kemampuan yang dapat membantu mencapai tujuan perusahaan. Jadi, perusahaan dengan karyawan sesungguhnya saling membutuhkan. Perusahaan membutuhkan karyawan untuk mencapai tujuan utamanya. Selain peralatan, material, modal, suatu perusahaan membutuhkan manusia untuk mengelola dan melaksanakan berbagai pekerjaan karena karyawan memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan perusahaan. Karyawan dituntut untuk menunjukkan kinerja terbaik bagi perusahaan tempat ia bekerja. Tanpa karyawan perusahaan tidak bisa berkembang. Sedangkan karyawan membutuhkan perusahaan untuk membantu memenuhi kebutuhannya sebagai makhluk hidup seperti kebutuhan tempat tinggal, kebutuhan makan dan sebagainya karena manusia juga memiliki berbagai macam kebutuhan tersendiri yang harus di penuhi, kebutuhan inilah yang mendorong dan memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu atau bekerja.

Sedangkan menurut Sunyoto (2015:1) adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara terpadu. Dimana sumber daya manusia dengan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, policy, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas

organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggung jawabkan. pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.

Menurut Mangkunegara (2017:67) Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2016:70) kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Menurut Judth A.hale dalam Kasmir (2016:183) didefinisikan sebagai “*doing meaningful work in effective and efficent ways*” maksudnya adalah melakukan pekerjaan yang berarti dengan cara yang efektif dan efisien.

Menurut Wibowo (2012:325) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Menurut Dharma (2018:102) kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Ini harus dibedakan dari atribut tertentu (pengetahuan, keahlian dan kepiawaian) yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan.

Wibowo (2017: 271) Kompetensi merupakan 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 tersebut.

Menurut Sinambela (2012:239) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Pandi Afandi (2018:11) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Singodimedjo (2015:86) mengatakan bahwa “Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma dan peraturan disekitarnya”

PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) atau PTPN VII (Persero) adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sektor perkebunan Indonesia, bergerak di bidang usaha agribisnis perkebunan dengan salah satu produknya adalah teh. Produk Teh PTPN VII (Persero) yang dapat dinikmati masyarakat dikenal dengan merek Teh Gunung Dempo. Teh Gunung Dempo merupakan satu-satunya teh dataran tinggi di lereng timur, menghadap langsung sinar matahari, menghasilkan rasa dan aroma khas. Ditanam di sekitar hutan primer yang jauh dari pencemaran. Diproduksi dari daun teh berkualitas

dan bermutu tinggi oleh PTPN VII – Unit Usaha Pagaram, Kota Pagaram, Sumatera Selatan. PT Perkebunan Nusantara VII Pagaram Sumatera Selatan Sumatera Selatan berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas produk teh yang dihasilkan. Teh sebagai bahan minuman agar dapat digemari konsumen tentunya harus mempunyai mutu yang tinggi dan selalu konstan. Untuk memperoleh hasil yang baik harus sesuai dengan prinsip-prinsip pengolahan teh yang benar seperti melaksanakan pengendalian yang ketat dalam setiap langkah-langkah pengolahan,

Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Pagaram masih belum optimal dalam mengerjakan pekerjaannya dan kurang efektif. Contohnya tugas yang diberikan oleh perusahaan tidak langsung dikerjakan atau sering menunda-nunda waktu dalam bekerja. Setiap kali melakukan pekerjaan, karyawan sering mengobrol tidak penting dan sebab itulah kinerja karyawan tidak mencapai tujuan yang maksimal. Kompetensi karyawan belum sesuai dengan pekerjaannya, contohnya karyawan atau staf yang kurang menguasai substansi pekerjaannya, dan kurang beradaptasi antar sesama karyawan Disiplin karyawan belum maksimal dalam perusahaan.

Tabel 1.1**Target dan Realisasi produksi PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam Sumatera Selatan Tahun 2018-2022**

| Tahun | Target Produksi | Realisasi Produksi | Persentase |
|-------|-----------------|--------------------|------------|
| 2018 | 16.000 Ton | 14,574 Ton | 91,08% |
| 2019 | 16.000 Ton | 13,378 Ton | 83,61% |
| 2020 | 16.000 Ton | 18,815 Ton | 117,5% |
| 2021 | 16.000 Ton | 16,059 Ton | 100,36% |
| 2022 | 16.000 Ton | 14,402 Ton | 90,01% |

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara VII Pagaralam Sumatera Selatan.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa target dan realisasi Teh basah dan kering PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam dalam 5 tahun terakhir (2018-2022) mengalami naik turun. Dapat dikatakan demikian karena pada tahun 2018 dan 2021 terjadi peningkatan realisasi produksi teh. Walaupun pada tahun 2019 mengalami penurunan realisasi produksi teh. Produksi teh basah dan kering PTPN VII tahun 2021 mencapai 16,059 ton pada tahun ini mengalami peningkatan. Produksi teh basah dan kering PTPN VII tahun 2022 mengalami penurunan kembali. Hal ini menunjukkan bahwa tujuan dari perusahaan belum tercapai atau terealisasi dengan baik. PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam belum bisa mencapai kinerja yang diinginkan karena tujuan dari perusahaan belum terpenuhi. Produk hasil olah teh PTPN VII meliputi teh Orthodox dan CTC. PTPN VII memiliki 1 (satu) Pabrik Teh yang berada di wilayah Gunung Dempo, Kota Pagar Alam dengan total kapasitas olah mencapai 80 ton PTS/Hari

Salah satu fenomena karyawan belum sesuai dengan pekerjaannya, contohnya karyawan atau staf yang kurang menguasai subtansi pekerjaannya, dan kurang beradaptasi antar sesama karyawan. Untuk dapat menyelesaikan

pekerjaan dalam bidang kerja tertentu diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Oleh karenanya perusahaan dapat mencapai keberhasilan apabila didukung pegawai yang berkompentensi tinggi. Permasalahan yang terjadi di PTPN VII Pagar Alam yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja yaitu rasa sadar dan kemauan yang timbul dari diri seseorang untuk mentaati semua aturan perusahaan dan norma sosial yang ada. Maka dari itu Disiplin karyawan belum maksimal dalam disiplin perusahaan. Akibat yang terjadi dari kurangnya interaksi antara Pimpinan dengan karyawan sehingga sebagian para karyawan melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, seperti istirahat dan pulang kerja sebelum jam nya. Maka dari itu, perlu adanya pola komunikasi yang lebih baik antara pimpinan dengan karyawan yang bertujuan untuk menjadikan karyawan lebih disiplin kerja dan waktu terhadap peraturan perusahaan.

Hasil observasi yang peneliti lakukan permasalahan disiplin kerja PTPN VII Pagaram masih belum efektif dalam mendisiplinkan karyawan, sehingga kondisi kerja karyawan menjadi tidak kondusif, dan berdampak pada pekerjaannya menjadi tidak efisien. Hal ini ditunjukkan dengan pola masuk kerja karyawan, yang seharusnya pada pukul 08:00, akan tetapi masih terdapat karyawan yang sering masuk kerja pada pukul 08:30. Begitu juga saat jam kerja

yang seharusnya berakhir pada pukul 16:00, namun pada pukul 15:45 aktivitas bekerja sudah dibubarkan terpolanya kebiasaan karyawan yang kurang disiplin tersebut, disebabkan kurangnya sanksi hukuman yang diterapkan oleh pimpinan terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran,

Berdasarkan latar belakang maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam Sumatera Selatan”

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka permasalahan yang dapat di kemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam Sumatera Selatan.
2. Adakah Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam Sumatera Selatan.
3. Adakah Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam Sumatera Selatan.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam Sumatera Selatan.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan wawasan untuk pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menambah pengetahuan dan pengalaman di dalam penelitian, serta dapat memberikan kesempatan untuk menerapkan praktik dan teori-teori yang selama ini diperoleh diperkuliahan, khususnya dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Tempat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek Sumber Daya Manusia yang lebih baik, khususnya dalam kompetensi dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian dalam topik yang relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprianggi, Arisan.Sari, Mareta Kemal.Syahrul, Alfatory Rheza.(2018). Pengaruh Kreativitas, Kedisiplinan, Kompensasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Padang.(*Journal of Economic and Economic Education*),(Online), Vol.4, No.23.
- Arifin, & H.Muhammad. (2015). The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies*. 8(1913–9020), 38–45.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Darmayanti, Ni Putu.Bagia, I Wayan.Suwendra, I Wayan.(2014).Pengaruh Kompetensi Intelektual Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Di Kabupaten Gianyar.(*e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*),(Online), Vol.2,No.5,
- Dunggio, M. (2013). Semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (persero) cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi*, 1(3), 16-25.
- Mulyadi, M., Harjianto, P., & Winata, H. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMAN 6 di Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 394-402.
- Mujanah, S., Brahmasari, I. A., Brahma Ratih, I. A. & Candraningrat, C. (2019). The impact of collective ambition, organizational culture, and organizational commitment on organizational citizenship behavior and the women's cooperatives' performance in East Java Indonesia. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 10(08).
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(01), 22-38.

- Rahmat, S. N., & Basalamah, J. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. *Universitas Muslim Indonesia* , 121-132 Vol.2 No.1.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Prilaku Organisasi*. Jakarta:Erlangga.
- Saputra, I. P. A., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Sahangggamu, P. M., & Mandey, S. L. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(4).
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- Winarko, P., & Herawati, J. (2021). Kepemimpinan Dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara VII Kebun Teh Kota Pagar Alam Sumatera Selatan. Upajiwa Dewantara: *Jurnal Eknomi, Bisnis dan Manajemen Daulat Rakyat*, 5(2), 86

