

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. PERMODALAN NASIONAL  
MADANI UNIT SUKARAMI PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Nama : Lorenza Chartika Dewi  
NIM : 212019225**

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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. PERMODALAN NASIONAL  
MADANI UNIT SUKARAMI PALEMBANG**

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



**Nama : Lorenza Chartika Dewi  
NIM : 212019225**

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

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lorenza Chartika Dewi

NIM : 212019225

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Unit Sukarami 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. 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.
3. 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, Agustus 2023  
Yang Menyatakan,



**Lorenza Chartika Dewi**  
**NIM: 212019225**

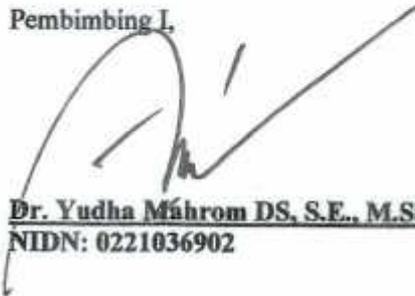
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja  
Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Unit Sukarami  
Palembang  
Nama : Lorenza Chartika Dewi  
NIM : 212019225  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal:

Pembimbing I,



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

Pembimbing II,



**Ummi Kalsum, S.E., M.Si.**  
NIDN: 0230047702

Mengetahui,  
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

## **HALAMAN *MOTTO* DAN PERSEMBAHAN**

### ***MOTTO***

“Dan ketahuilah, sesungguhnya kemenangan itu beriringan dengan kesabaran. Jalan keluar beriringan dengan kesukaran. Dan sesudah kesulitan pasti akan datang kemudahan”.

(H.R. Tarmizi)

### **PERSEMBAHAN**

Dengan mengucap rasa syukur Alhamdulillah kepada SWT kupersembahkan teruntuk orang-orang yang kusayangi.

- ❖ Kedua orang tuaku Ayahanda (Rusydi) dan Ibunda (Eda Wati) yang telah memberikan segalanya untuk membahagiakanku sampai kini dan membimbingku sampai menyelesaikan pendidikan S-1 tak pernah cukup membalas cinta ibu dan ayah kepadaku.
- ❖ Untuk kakak dan adik-adikku tersayang.
- ❖ Teman-teman Angkatan 2019 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan, semangat dan do'a.

## PRAKATA



Alhamdulillah Rabbil ‘Alamin, segala puji syukur tiada hentinya penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang maha pemberi petunjuk, anugerah dan nikmat yang diberikan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Unit Sukarami Palembang”**. Allahumma Shalli ‘Ala Muhammad, penulis curahkan kehadiran junjungan umat, pemberi syafaat, penuntun jalan kebajikan, penerang dimuka bumi ini, seorang manusia pilihan dan teladan kita, Rasulullah SAW, beserta keluarga, para sahabat dan pengikut beliau hingga akhir zaman, Aamiin.

Penulis merasa sangat berhutang budi pada semua pihak atas kesuksesan dalam penyusunan skripsi ini, sehingga sewajarnya bila pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang memberikan semangat dan bantuan, baik secara materiil maupun spiritual. Oleh karena itu, penulis menghaturkan terima kasih dan rasa hormat yang tak terhingga dan teristimewa kepada kedua orang tuaku, Ayahanda (Rusydi) dan Ibunda (Eda Wati) tercinta yang merupakan motivator dalam hidupku dan pengorbanannya yang telah melahirkan, mengasuh, memelihara, mendidik, dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang hingga penulis dapat menyelesaikan studi.

Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya, penulis sampaikan kepada yang terhormat:

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 Trihandayani, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si., dan Ibu Ummi Kalsum, S.E., M.Si., selaku Pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai Skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmu dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.
6. Terima kasih kepada pimpinan dan seluruh karyawan/i PT. Permodalan Nasional Madani Unit Sukarami Palembang yang telah memberikan izin dan bersedia sebagai responden dalam penelitian ini dan membantu memberikan saran pada penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT, penulis memohon ridho dan magfirah-Nya, semoga segala dukungan serta bantuan semua pihak mendapat pahala yang berlipat ganda disisi Allah SWT. Semoga karya ini dapat bermanfaat kepada para pembaca, Aamiin.

Wassalamu' alaikum Wr. Wb.

Palembang, Agustus 2023

Penulis,

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>HALAMAN <i>MOTTO</i> DAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>PRAKATA</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>ABSTRAK</b> .....	xiii
<b><i>ABSTRACT</i></b> .....	xiv
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN</b>	
A. Landasan Teori .....	10
B. Penelitian Sebelumnya .....	22
C. Kerangka Pemikiran .....	28
D. Hipotesis .....	30

**BAB III. METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	31
B. Lokasi Penelitian .....	31
C. Operasionalisasi Variabel .....	33
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	33
E. Data yang Diperlukan .....	36
F. Metode Pengumpulan Data .....	36
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data .....	37

**BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	45
B. Pembahasan .....	63

**BAB V. SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	70
B. Saran .....	70

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**BIODATA PENULIS**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Tingkat Nasabah PT. Permodalan Nasional Madani Unit Sukarami Palembang .....	6
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya .....	27
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel .....	33
Tabel III.2 Jumlah Karyawn PT. Permodalan Nasional Madani Unit Sukarami Palembang .....	34
Tabel III.3 Jumlah Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Unit Sukarami Palembang .....	35
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas .....	48
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	49
Tabel IV.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
Tabel IV.4 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	51
Tabel IV.5 Identitas Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja .....	51
Tabel IV.6 Identitas Responden Berdasarkan Jabatan .....	52
Tabel IV.7 Kinerja Karyawan (Y) .....	53
Tabel IV.8 Disiplin Kerja ( $X_1$ ) .....	54
Tabel IV.9 Kompetensi ( $X_2$ ) .....	57
Tabel IV.10 Hasil Regresi Liner Berganda .....	58
Tabel IV.11 Hasil Uji F (Uji Simultan) .....	60
Tabel IV.12 Hasil Uji t (Uji Parsial) .....	61
Tabel IV.13 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	52

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	30

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Jadwal Penelitian
- Lampiran 2. Kuesioner
- Lampiran 3. Identitas Responden
- Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )
- Lampiran 5. Tabulasi Data Variabel Kompetensi ( $X_2$ )
- Lampiran 6. Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 7. Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 23,00 for Windows*
- Lampiran 8. Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 9. Nilai  $r_{\text{tabel}}$  (Nilai r *Product Moment*)
- Lampiran 10. Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10
- Lampiran 11. Titik Persentase Distribusi t (df = 41–80)

## ABSTRAK

**Lorenza Chartika Dewi/212019225/2023/Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Unit Sukarami Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Rumusan masalah penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Unit Sukarami Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 60 orang dengan jumlah sampel sebanyak 38 orang dengan dengan teknik *stratified random sampling*. Data yang diperlukan adalah primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa: ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Unit Sukarami Palembang, ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Unit Sukarami Palembang, dan ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Unit Sukarami Palembang.

**Kata kunci:** disiplin, kompetensi, kinerja

## **ABSTRACT**

**Lorenza Chartika Dewi/212019225/2023/*The Influence of Work Discipline and Competence on Employee Performance at PT. Permodalan Nasional Madani Unit Sukarami Palembang/Human Resource Management.***

*The formulation of the research problem is to determine the effect of work discipline and competence on the performance of employees of PT. Permodalan Nasional Madani Unit Sukarami Palembang. This research includes associative research. The population in this study were 60 people with a total sample of 38 people using stratified random sampling technique. The data needed are primary and secondary. The data collection method in this study is a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression, F test, t test and coefficient of determination. The results of the analysis show that there is a significant effect of work discipline and competence on the performance of employees of PT. Permodalan Nasional Madani Unit Sukarami Palembang, there is a significant effect of work discipline on the performance of employees of PT. Permodalan Nasional Madani Unit Sukarami Palembang, and there is a significant effect of competence on the performance of employees of PT. Permodalan Nasional Madani Unit Sukarami Palembang.*

**Keywords:** *discipline, competence, performance*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Perkembangan teknologi yang sangat pesat membawa perubahan dalam kehidupan dan perkembangannya tidak dapat dihindarkan. Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau *human resources*. Pentingnya sumber daya manusia ini, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, diberi perhatian yang ekstra dan harus dipenuhi hak-haknya. Sumber daya manusia akan bekerja secara optimal jika dikelola dengan baik melalui penerapan prinsip-prinsip

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), sumber daya manusia merupakan aset penting yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam jangka panjang.

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh pimpinan perusahaan adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawannya, dengan kinerja karyawan yang baik sehingga perusahaan dapat meraih tujuan yang telah ditetapkan, secara efektif dan efisien. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan dapat diketahui karena perusahaan melakukan sistem penilaian kinerja.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Berdasarkan pengertian kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan berdasarkan keahlian untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan (Kasmir, 2018:189-192).

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja merupakan salah satu kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan karyawan dalam mematuhi aturan-aturan dan norma-norma yang ada dalam perusahaan yang telah disepakati

bersama, dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab pemimpin harus mampu menerapkan disiplin kerja terhadap karyawannya supaya dapat terciptanya kinerja karyawan yang baik. Semua dilakukan supaya dapat tercapainya tujuan organisasi tersebut. Disiplin merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh (Kasmir, 2016:193).

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 (Pandi Afandi, 2021:12). Karyawan yang mempunyai disiplin yang tinggi akan merasa berisiko besar meninggalkan pekerjaan jika belum selesai, bahkan akan merasa senang jika dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin kerja karyawan tercermin dari ketaatan dan kepatuhan terhadap ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh manajemen yang mengarah kepada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan, karena disiplin merupakan suatu prosedur yang mengoreksi atau memberi sanksi kepada yang melanggar aturan maka disiplin kerja karyawan sebaiknya dipupuk oleh perusahaan, guna memacu kinerja yang layak sesuai dengan aturan yang ada. Dengan demikian, disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja

kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Perusahaan yang mempunyai kompetensi yang baik bisa mendukung karyawan meningkatkan kinerjanya. Sumber daya manusia yang kompeten, adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tertentu seperti pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang nantinya dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan pekerjaannya. Dengan demikian tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai apabila karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya.

Kompetensi adalah 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 (Wibowo, 2014:271). Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggungjawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan .

Sejalan dengan uraian diatas, PT. Permodalan Nasional Madani Unit Sukarami Palembang yang bergerak di bidang jasa keuangan harus terus

berkesinambungan dalam melaksanakan disiplin kerja dan kompetensi terhadap karyawan agar kedisiplinan, kemampuan dan keterampilan karyawan semakin meningkat sehingga setiap pekerjaan yang sedang dikerjakan akan lebih mudah diselesaikan.

PT Permodalan Nasional Madani (Persero), atau "PNM", didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No.38/1999 tanggal 29 Mei 1999, dengan modal dasar Rp 9,2 triliun dan modal disetor Rp 3,8 triliun. Beberapa bulan setelah didirikan, melalui Kep Menkeu No. 487 KMK 017 tanggal 15 Oktober 1999, sebagai pelaksanaan dari undang-undang No.23 tahun 1999, PNM ditunjuk menjadi salah satu BUMN Koordinator untuk menyalurkan dan mengelola 12 skim Kredit program. PT. Permodalan Nasional Madani Unit Sukarami Palembang beralamat di Jl. Kebun Bunga No. 1039 RT.036 RW.005 Kel. Kebun Bunga, Kec. Sukarami, Palembang.

Berdasarkan hasil observasi yang diperoleh peneliti, tampak bahwa semua sektor pendapatan PT. Permodalan Nasional Madani Unit Sukarami Palembang menurun dengan rincian sebagai berikut.

**Tabel I.1**  
**Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Tingkat Nasabah**  
**PT. Permodalan Nasional Madani Unit Sukarami Palembang**

<b>Tahun</b>	<b>Target (Nasabah)</b>	<b>Realisasi (Nasabah)</b>	<b>Pencapaian (%)</b>	<b>Tidak Tercapai(%)</b>
2020	1.000	675	67.5%	32,5%
2021	1.000	600	60%	40%
2022	1.000	520	52%	48%

*Sumber: PT Permodalan Nasional Madani Unit Sukarami Palembang 2023*

Tabel I.1 menunjukkan tingkat persentase kuantitas hasil pekerjaan karyawan secara umum menurun, semakin tinggi dari tahun ke tahun. Di tahun 2022 tingkat kuantitas hasil pekerjaan yang tidak tercapai termasuk yang paling tinggi dibandingkan tahun sebelumnya.

Peneliti juga melakukan Pra Riset kepada 30 responden yang menjadi perwakilan dengan menggunakan kuesioner, dimana didapatkan hasil mengenai kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Unit Sukarami Palembang menunjukkan kuantitas kerja tidak tercapai. Pada ketepatan waktu dalam menyelesaikan tidak sesuai waktu yang ditentukan. Kualitas kinerja karyawan menurun ditandai dengan menurunnya kualitas pelayanan nasabah yang kurang memuaskan karena masih banyaknya nasabah yang protes pada karyawan karena dianggap kurang merespon permintaan nasabah.

Dalam hal fenomena disiplin kerja, hadir di tempat kerja tepat waktu sebelum jam kerja yang di tetapkan dimana para karyawan secara umum terlambat 15 sampai 30 menit. Masih ada karyawan belum mengikuti

aturan dengan tidak memakai *id card* seragam yang tidak sesuai sop dikarenakan kurang mematuhi semua peraturan organisasi dan perusahaan. Masih banyak karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaan sehingga selalu pulang larut malam, yang menunjukkan penggunaan waktu yang tidak efektif.

Sedangkan dalam hal kompetensi, menunjukkan pengetahuan karyawan dirasa kurang, bisa dilihat pada saat penyelesaian pekerjaan yang tidak terselesaikan dan selalu bertanya dengan rekan kerja. Masih kurang pemahaman terhadap target yang harus di kejar tiap bulannya, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang efektif padahal bisa karyawan menginput proposal dari aplikasi namun masih dibantu oleh rekan kerja.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, peneliti tertarik untuk membuat suatu penelitian yang berjudul: Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Unit Sukarami Palembang.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, rumusan masalah di penelitian ini ialah:

- 1) Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Unit Sukarami Palembang?

- 2) Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Unit Sukarami Palembang?
- 3) Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Unit Sukarami Palembang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang juga rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Unit Sukarami Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Unit Sukarami Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Unit Sukarami Palembang

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini ialah :

1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan khususnya dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), terutama pada bidang disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, serta sekaligus dapat menerapkan ilmu dan teori dengan kenyataan yang ada di lapangan.

2. Manfaat bagi perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memperhatikan kinerja karyawan sebagai pengaruhnya dan juga memperhatikan disiplin kerja dan kompetensi yang terima PT. Permodalan Nasional Madani Unit Sukarami Palembang

3. Manfaat bagi Almamater

Sebagai salah satu refrensi mahasiswa, yaitu pengembangan ilmu pada umumnya dan khususnya bagi mahasiswa yang melakukan penelitian dengan kajian yang sejenis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Riau.
- Asiati, D.I., Fitriah, W., Safitri, E., Nurahmi, M., & Choiriyah.(2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: Noerfikri.
- Bagia. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kabupaten Klungkung. *Jurnal Manajemen Vol. 8 No. 1, Bulan April Tahun 2022 P-ISSN: 2476-8782, Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja*.
- Hasan, I.( 2017). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: cetakan kelima*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung.
- Musadad. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Karawang. *Jurnal Vol 4 No.2 (2021)*.
- Pranata. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang. *Jurnal Vol. 13 No. 2 Desember 2020 ISSN: 1979-5408, Program Studi Manajemen STIE Mahkota Tricom Unggul*.
- Priansa, J.D. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ratnasih. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 2 Di Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Vol 1, No.2 (2021)*
- Rikky. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kedaung Medan Industrial. *Jurnal Manajemen Vol 6 No.2 (2020)*.
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. Makassar: Aksara Timur.

- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.