

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. BUA SAKTI INDONESIA CABANG PALEMBANG**



Skripsi

Nama : Gema Akbar Nur Ismail

Nim : 212029211

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA

KARYAWAN PT. BUA SAKTI INDONESIA CABANG PALEMBANG

Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada

Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

Muhammadiyah Palembang



Nama : Gema Akbar Nur Ismail

Nim : 212019211

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Gema Akbar Nur Ismail
Nim : 212019211
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bua Sakti Indonesia.

Dengan ini menyatakan :

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

Palembang, Agustus 2023

Yang menyatakan,



(Gema Akbar Nur Ismail)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

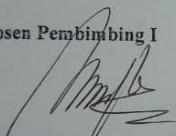
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bua
Sakti Indonesia Cabang Palembang

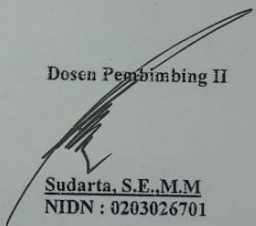
Nama : Gema Akbar Nur Ismail
Nim : 212019211
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Agustus 2023

Dosen Pembimbing I


Hi. Belliwati Kosim, S.E., M.M
NIDN : 0217036101

Dosen Pembimbing II


Sudarta, S.E., M.M
NIDN : 0203026701

Mengetahui,
Dekan

Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Jangan percaya pada suatu keberuntungan, karena keberuntungan itu adalah ketika kesempatan bertemu dengan kemampuan. Kemampuan bisa diasah, kesempatan bisa dicari, jadi keberuntungan itu pada dasarnya bisa diciptakan”

(Dzawin Nur)

Persembahan

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

❖ Kedua Orang Tua

Bapak Harmanto S.Pd dan Ibu Lintinah S.Pd yang tidak pernah putus berdoa untuk saya dan juga melakukan hal yang terbaik untuk saya.

❖ Kepada Ke dua Kakakku Harliansyah Dirgantara Putra, S.T dan Harvin Dwipa Pranata, S.T

❖ Untuk Almamater



PRAKATA

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang”. Skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Harmanto dan Ibu Lintinah, saudaraku Harliansyah Dirgantara Putra dan Harvin Dwipa Pranata serta seluruh keluarga besar dan sahabat seperjuangan.

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

1. Bapak Abid Djazuli, S.E., M.M selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Hj. Belliwati Kosim, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

6. Bapak Sudarta, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
8. Bapak Primo Rivalal selaku Divisi Keuangan PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang yang telah banyak membantu penulis dalam melakukan penelitian.
9. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat skripsi.
10. Dan untuk perempuan yang Bernama Titah Sari Zuljannah yang telah bersedia dan tak Lelah menemani dan mensupport penulis hingga ketahap ini
11. Sahabat karibku Egi Candra Wijaya, Muhamad Al Rafli, Dinda Anjelyta, Muhammad Aldi Pratama dan Adi Putra Mahardika yang telah banyak menghibur dan memberikan dukungan kepada saya selama proses pengerjaan karya tulis ini.
12. Teman Seperjuanganku dari semester 1 Sandi Ariwijaya, Derrien dhp, Muhamad Al Rafli, Eko Ardiwiyanto, Hendra Zuriansyah, Agus Nius Ariansyah, Ismail Ramadhona dan Gufito Ramadhan yang telah banyak membantu serta memberikan subangsi pemikiran, semangat dalam memperlancar skripsi dan sudah menemani lebih kurang 4 tahun selama perkuliahan.
13. Serta rekan – rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2019.
14. Sahabat – sahabat SMA saya keluarga besar RF 2018 yang tidak bisa saya sebutkan satu - satu
15. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penulisan skripsi yang tidak dapat disebutkan satu – persatu.
16. Kosan Sandi yang selalu siap menjadi rumah dalam proses pembuatan skripsi penulis.

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

Billahi Fii sabilil Haq, Fastabikul Khairot

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, Agustus 2023

Yang menyatakan,

Gema Akbar Nur Ismail

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI	ix
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	12
A. Kajian Kepustakaan	12
1. Landasan Teori.....	12
2. Penelitian Sebelumnya	25
B. Kerangka Pemikiran	31
C. Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
A. Jenis Penelitian	34
B. Lokasi Penelitian.....	35
C. Operasional Variabel	36
D. Populasi dan Sampel.....	37
E. Data Yang Diperlukan	39
F. Metode Pengambilan Data.....	40
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	51
A. Hasil Penelitian	51
B. Pembahasan dan Hasil	72
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	79
A. Simpulan	79
B. Saran	79

DAFTAR PUSTAKA.....	81
LAMPIRAN	83

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Kinerja Karyawan	6
Tabel I.2 Data Pra Riset Kompetensi.....	7
Tabel 1.3 Data Pra Riset Disiplin Kerja	8
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya	30
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel	36
Tabel III.2 Jumlah Sampel Karyawan	39
Tabel III.3 Instrument Skala Likert	44
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	57
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	58
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Variabel Y	59
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Variabel X1	60
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Variabel X2	61
Tabel IV.7 Hasil Uji Reliabelitas.....	61
Tabel IV.8 Kinerja Karyawan (Y)	63
Tabel IV.9 Kompetensi (X1)	66
Tabel IV.10 Disiplin Kerja (X2).....	68
Tabel IV.11 Analisis Regresi Linear Berganda.....	70
Tabel IV.12 Hasil Uji Hipotesis (Simultan) F.....	71
Tabel IV.13 Hasil Uji t (Parsial).....	72
Tabel IV.14 Koefesien Determinasi	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	32
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Tabulasi Data Responden
- Lampiran 4 Identitas Responden
- Lampiran 5 Tabulasi Data Variabel (Y)
- Lampiran 6 Tabulasi Data Variabel (X1)
- Lampiran 7 Tabulasi Data Variabel (X2)
- Lampiran 8 Uji Validitas dan Reliabelitas
- Lampiran 9 Uji Regresi
- Lampiran 10 Uji F
- Lampiran 11 Uji t
- Lampiran 12 Tabel Distribusi Uji F
- Lampiran 13 Tabel Distribusi Uji t
- Lampiran 14 Sertifikat Komputer
- Lampiran 15 Sertifikat AIK
- Lampiran 16 Sertifikat SKPI
- Lampiran 17 Sertifikat SKPI
- Lampiran 18 Sertifikat SPSS
- Lampiran 19 Bebas Plagiat
- Lampiran 20 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 21 Surat Balasan Izin Penelitian
- Lampiran 22 Surat Pernyataan Selesai Penelitian

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUA SAKTI INDONESIA CABANG PALEMBANG

Gema Akbar Nur Ismail¹ , Belliwati Kosim² , Sudarta³

ABSTRAK

Gema Akbar Nur Ismail/212019211/Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang. 2) Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang. 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian Asosiatif. Populasi penelitian ini adalah 37 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda, serta koefisien determinasi. Hasil regresi linier berganda menunjukkan ada pengaruh positif Kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang. Hasil uji hipotesis menunjukkan 1) Ada pengaruh signifikan variabel kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang, Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji F hitung $23,789 > F$ tabel 3,29 dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. 2) Ada pengaruh signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang, Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji t hitung $1,845 > t$ tabel 1,695 dan sig sebesar $0,075 < 0,05$. 3) Ada pengaruh signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang, Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji t hitung $3,048 > t$ tabel 1,695 dan signifikan sebesar $0,005 < 0,05$. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square 0,580 artinya kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel kompetensi dan disiplin kerja sebesar 58% dan sisanya 42% oleh variabel lain dalam penelitian ini.

Kata Kunci : kompetensi, disiplin, kinerja

ABSTRACT

Gema Akbar Nur Ismail/212019211/The Influence of Competence and Work Discipline on Employee Performance at PT. Bua Sakti Indonesia Palembang Branch/Human Resource Management.

The aims of this study are 1) To determine the effect of competence and work discipline on the performance of employees of PT. Bua Sakti Indonesia, Palembang Branch. 2) To determine the effect of competence on the performance of employees of PT. Bua Sakti Indonesia, Palembang Branch. 3) To determine the effect of work discipline on the performance of employees of PT. Bua Sakti Indonesia, Palembang Branch. This research includes associative research. The population of this research is 37 employees of. The analysis technique used is Multiple Linear Regression, , and the coefficient of determination. The results of multiple linear regression show that there is a positive effect of competence and work discipline on the performance of employees of PT. Bua Sakti Indonesia Palembang Branch. The results of the hypothesis test show 1) There is a significant influence of competency and work discipline variables on the performance of employees of PT. Bua Sakti Indonesia Palembang Branch, this result is evidenced by the results of the F test count $23.789 > F$ table 3.29 and a significance of $0.000 < 0.05$. 2) There is a significant influence of competency variables on the performance of employees of PT. Bua Sakti Indonesia, Palembang Branch. These results are evidenced by the results of the t-count test of $1.845 > t$ -table of 1.695 and a sig of $0.075 < 0.05$. 3) There is a significant influence of work discipline variables on the performance of employees of PT. Bua Sakti Indonesia, Palembang Branch. These results are evidenced by the results of the t-count test of $3.048 > t$ -table of 1.695 and a significance of $0.005 < 0.05$. The results of the coefficient of determination show an Adjusted R Square value of 0.580, meaning that employee performance can be explained by the competency and work discipline variables of 58% and the remaining 42% by other variables in this study.

Keywords: competence, discipline, performance

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset organisasi dengan peran dan fungsi yang sangat penting yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi juga ditentukan oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusianya. Dengan pengelolaan SDM yang professional diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan sumber daya manusia yang profesional harus dimulai sedini mungkin dengan perekrutan, seleksi, klasifikasi dan penempatan karyawan sesuai dengan keahlian, pengetahuan, keterampilan, dan pengembangan karir mereka (Idris & Sanjaya, 2022).

Era globalisasi telah bergulir, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat para pelaku bisnis. Ekonomi akan lebih berbasis pada pengetahuan, bukan tanah, atau mesin-mesin tradisional. Aset ekonomi semakin tidak lagi bersifat fisik, seperti gedung, mesin atau properti lainnya, tetapi bersifat mental intelektual, seperti persepsi pasar, hubungan, citra perusahaan, citra merek, hak paten, kredibilitas, visi, dan pengetahuan khusus (Robbins, 2018). Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus- menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat.

Manajemen sumber daya manusia yang ada dan bersedia dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang paling penting. Semua potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia mempunyai pengaruh terhadap upaya perusahaan, perencanaan, maupun tujuan yang hendak dicapai perusahaan. Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk pencapaiannya (Luthans, 2016).

Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama bagi berjalannya suatu organisasi. Hal ini dikarenakan manusia sebagai pengelola dari segala kegiatan yang ada diperusahaan. Dengan kata lain dapat dijadikan sebagai aspek yang sangat berharga dalam suatu perusahaan untuk memajukan perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan menjadi hal yang perlu di perhatikan dengan cukup serius oleh perusahaan, karena kinerja karyawan dengan berbagai aspek yang ada didalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerjanya karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Salah satu permasalahan dalam suatu organisasi adalah kinerja karyawan, kinerja menjadi permasalahan penting karena merupakan penggerak suatu perusahaan, penilaian sumber daya manusia dilihat dari kinerjanya. Kinerja (prestasi karyawan) adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh pegawai, baik secara individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan sesuai dengan organisasi yang terdapat

dalam organisasi yang diikutinya Busro (2020: 87). 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 adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan berdasarkan keahlian untuk melaksanakan tugastugas yang berikan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya meliputi kompetensi (Kasmir, 2018). Kompetensi merupakan karakteristik, sikap dan kemampuan seseorang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang mempengaruhi performa kerja ketika menghadapi situasi ditempat kerja. Kompetensi adalah apa yang orang bawa pada pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses kinerja pekerjaan Sudarmanto (2019:34). Kurangnya pemahaman dalam melakukan suatu pekerjaan akan berdampak pada pelaksanaan tugas karyawan di perusahaan, masih banyak terjadi kurangnya koordinasi yang mengakibatkan pekerjaan tidak optimal. Kompetensi merupakan kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas dibidang tertentu, sesuai jabatan yang disandangnya. karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan yang dijadikan acuan, ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Kasmir, 2018). Disiplin kerja adalah perilaku manajemen untuk mendorong para anggota organisasi dalam memenuhi berbagai ketentuan tersebut. Kedisiplinan merupakan fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam setiap organisasi karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu setiap pemimpin harus selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang tinggi guna meningkatkan kinerja yang lebih baik. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019:193) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja dalam hal ini berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

PT. Bua Sakti Indonesia adalah perusahaan pelaksanaan konstruksi berbentuk PT. Dan merupakan badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional. PT. Bua Sakti Indonesia memiliki kantor pusat Jl. Madrid Utara 2 No.23, RT.001/RW.004, Panungangan Bar., Kec. Cibodas, Kota Tangerang, Banten 15138. Namun juga memiliki kedudukan atau kantor

cabang yang terletak di Jl. Tanjung Perak No.42, Bukit Sangkal, Kec. Kalidoni, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30114. Pengalaman PT. Bua Sakti Indonesia antara lain : Peningkatan Jalan menuju Kantor Camat Panang Enim yang terselasikan pada 19/12/2020, Pekerjaan Carmaton Pembangunan Jalan Tol Ruas Simpang Indralaya-Prabumulih yang terselesaikan pada 19/11/2020, dan Jasa angkut Beton Cair ke Plant Indralaya 2.

Dalam kenyataannya pelaksanaan usaha perusahaan jasa konstruksi memiliki hambatan dan masalah yang dihadapi yang menjadi fenomena umum yang menjadi gambaran bahwa setiap sektor usaha tidak hanya memiliki kelebihan, tetapi banyak kekurangan yang ada dalam menjalankan usahanya. Berdasarkan hasil pra riset kuisisioner ditemukan bahwa kinerja karyawan masih tergolong rendah, terlihat dari hasil persentase hasil kinerja yang disajikan secara keseluruhan program kerja belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan, berikut ini merupakan tabel dari pencapaian target pada PT.Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang :

Tabel 1.1
Hasil Kinerja Karyawan
PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang

NO	Pekerjaan	Persentase Target	Persentase Tercapai	Persentase Belum Tercapai
1	Pembangunan PJU Tol Cibitung berlokasi di Jakarta pada tanggal 01 Maret 2021	100 %	95 %	5 %
2	Pekerjaan JPU Tambelang pada Proyek pembangunan jalan Tol Cibitung – Cilincing Seksi 1 di Jakarta, pada tanggal 27 September 2021	100 %	91 %	9 %
3	Penyediaan Batu Split untuk Plant Indralaya 3 di Indralaya, pada tanggal 8 Oktober 2021	100 %	92 %	8 %

Sumber : Data Pra Riset PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang, 2023.

Berdasarkan table 1.1 diatas terlihat bahwa pencapaian kinerja atau program kegiatan pada PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang belum maksimal, terlihat dari hasil persentase yang seharusnya target pencapaian perusahaan harus 100 % sedangkan realisasinya masih dibawah 100 % dari hasil pelaksanaan kinerja karyawannya. Selain itu kualitas dari pekerjaan karyawan belum maksimal sesuai kemampuannya, dan juga kuantitas dari aktivitas yang dikerjakan belum terselesaikan secara menyeluruh. Hubungan kerja antar karyawan yang masih kurang baik karena setiap karyawan memiliki sifat individu yang berbeda, ada yang bersifat ingin menang sendiri dan ada juga yang bersifat tertutup

Permasalahan kinerja karyawan selanjutnya adalah kompetensi karyawan. Fenomena kompetensi pada PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang ialah Pengetahuan karyawan yang masih belum optimal dalam melakukan pekerjaan sehingga setiap karyawan merasa belum maksimal melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan posisinya. Hal tersebut bisa dilihat dari table pra riset yang dilakukan terhadap karyawan pada PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang.

Table 1.2
Hasil Pra Riset Kompetensi Karyawan
PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Setiap karyawan telah paham dengan apa yang seharusnya dikerjakan	40 %	60 %
2.	Setiap karyawan memiliki pengetahuan yang baik dalam bekerja.	40 %	60 %

Sumber : Data Pra Riset PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang, 2023.

Berdasarkan table 1.2 di atas Kompetensi Karyawan pada PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang masih rendah indikasinya dapat diketahui seperti. Pada PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang, karyawan masih belum terlalu paham dengan apa seharusnya menjadi tanggung jawabnya dalam mengerjakan dan menyelesaikan target, sering kali karyawan tidak mempelajari karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien. Pengetahuan karyawan yang masih belum optimal. Karyawan merasa tertekan dengan target yang cukup besar dikarenakan didalam perusahaan target

merupakan hal yang sangat penting, apabila target tidak tercapai maka hal ini akan berpengaruh besar terhadap perusahaan.

Permasalahan kinerja selanjutnya pada PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang adalah disiplin kerja. Kedisiplinan diartikan bila mana karyawan mematuhi segala peraturan yang berlaku perusahaan. Peraturan itu sangat diperlukan untuk menciptakan tata tertib yang baik dalam perusahaan. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan dan karyawan. Berikut adalah tabel dari hasil pra riset yang dilakukan di PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang.

Tabel 1.3
Hasil Pra Riset Disiplin Kerja
PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Karyawan mematuhi segala peraturan yang berlaku di Perusahaan.	50 %	50 %
2.	Kehadiran Absensi karyawan dan ketepatan waktu hadir karyawan.	40 %	60 %
3.	Karyawan tidak tertekan dengan pengawasan yang diberikan.	30 %	70 %

Sumber : Data Pra Riset PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang, 2023.

Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, apabila sebagian besar karyawan mematuhi peraturan-peraturan yang ada. Selain itu pengawasan melekat yang dilakukan oleh pimpinan memantau proses kinerja karyawan

perlu diperhatikan. Dilihat dari hasil pra riset di atas tingkat kepatuhan karyawan terhadap perusahaan masih sangat rendah, contohnya masih banyak karyawan yang menyelewengkan tugasnya.

Kehadiran absensi dan ketepatan waktu karyawan pada PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang masih tergolong sangat rendah, hal ini dikarenakan karyawan tidak mematuhi jam kerja yang berlaku, kurangnya sanksi hukuman yang diberikan pimpinan terhadap karyawan yang melanggar peraturan perusahaan membuat sebagian besar karyawan menganggap ini adalah hal biasa. Perlu ditingkatkan lagi pengawasan pimpinan terhadap karyawan supaya karyawan merasa terawasi dan akan lebih mematuhi peraturan yang ada di perusahaan. Serta kurangnya ketegasan dari pemimpin.

Dari beberapa fenomena diatas yang dilakukan terhadap 37 karyawan, peneliti lebih memfokuskan pada Kompetensi dan Disiplin Kerja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan karena melihat dari fenomena tentang Kompetensi dan Disiplin Kerja yang terjadi. Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

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

1. Adakah pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang ?
2. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang ?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

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

Hasil penelitian ini perusahaan diharapkan dapat dijadikan acuan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang.

3. Manfaat bagi almamater

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

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. ((2021)). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke -2)*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Ansar, I. (2021, November). *Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maharani Syam Group Sorowako*. Retrieved from Repository UPT. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Palopo: <http://repository.umpalopo.ac.id/id/eprint/1833>
- Asiati Diah Isnaini, F. W. (2020). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Palembang: Noer Fikri.
- Atikah. (2019). *Perpustakaan Universitas Pasundan*. Retrieved from Pengaruh Kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel California Kota Bandung: <http://repository.unpas.ac.id/40492/4/Abstrak%20.pdf>
- Busro, M. (2020). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Edison Emron, Y. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan kelima*. Raja Pers.
- Kasmir. (Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan kelima). 2018. Raja pers.
- Luthans. (2016). *Perilaku Organisasi edisi 10*. Yogyakarta : PT. Andi
- Rahayu, E. (2020, September). *Repository UMSU*. Retrieved from Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Medan: <https://www.bing.com/ck/=/pengaruh+kompetensi+dan+disiplin+kerja+terhadap+kinerja>
- Rivaldi, M. A. (2021, November). *Kompetensi, disiplin kerja dan kinerja*. Retrieved from Institutional Repository: <http://repository.uin-suska.ac.id/id/eprint/55936>
- Robbins. (2016). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Selemba Empat.
- Silaen, d. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sophia. (2021). Pengaruh Kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai biro hubungan masyarakat kementerian perindustrian RI. *Volume 2, 2021 | hlm. 918-928, 918-928*.

- Sudarmanto. (2019). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sutrisno, e. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja edisi kelima*. Jakarta: Rajawali pers.