

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA LEMBAK,  
PRABUMULIH**



**SKRIPSI**

**Nama : Roki Nanda Debora**

**NIM : 212020321**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2024**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA LEMBAK,  
PRABUMULIH  
SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Roki Nanda Debora**

**NIM : 212020321**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2024**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Roki Nanda Debora  
NIM : 212020321  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Lembak, Prabumulih

Dengan ini saya menyatakan:

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

Palembang, Mei 2024



Roki Nanda Debora

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Lembak, Prabumulih

Nama : Roki Nanda Debora  
NIM : 212020321  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, 2024

Pembimbing I,



Edy Liswani, S.E., M.Si  
NIDN: 0027086001

Pembimbing II,



Eni Cahyani, S.E., M.Si  
NIDN: 0236128102

Mengetahui,  
Dekan  
dan Ketua Program Studi Manajemen



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

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Only you can change your life. Nobody else can do it for you”*  
Hanya kamu yang bisa mengubah hidupmu. Tidak ada orang lain yang bisa melakukannya untuk anda

Orang lain ga akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun ga ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.

Terucap syukur pada MU ya Allah ku persembahkan untuk :

- ❖ Ibunda (Siti Elisa) dan Ayahanda ku (Bang Lades) Tercinta
- ❖ Ayukku (Desti pialoka,S.Tr.keb) dan Adik-adikku (Delvina Angela, Dea Andela, Ahmad roin)
- ❖ Teman – temanku
- ❖ Almamater

## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### *Assalammu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh*

Alhamdulillahirabbil'aalaamiin, segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah subhannahu wa ta'ala atas berkat Rahmat, Hidayah serta Karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tuntas yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA LEMBAK, PRABUMULIH”**. Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurah kepada suri tauladan kita Nabi Muhammad shallallahu 'alaihi wasallam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, kasih sayang dan kerendahan hati, Skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tuaku **Ayahanda Bang Lades dan Ibunda Siti Elisa** dari semua keluarga dan sahabat – sahabat ku mereka yang telah berjasa bagi penulis yang telah mendidik, membesarkan, dengan penuh kasih sayang, serta mendoakan, memberi dorongan semangat dan motivasi di setiap permasalahan yang penulis hadapi, bahkan membiayai sampai dengan peneliti menyelesaikan pendidikan ini.

Keberhasilan penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.M dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si. selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Bapak Randy Hidayat, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Bapak Edy Liswan, S.E.,M.Si dan ibu Eni Cahyani, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan, mengajarkan, membimbing serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Bapak Mister Candra, S.E.,M.Si dan bapak Sudarta Salman, S.E.,M.M selaku Dosen Penelaah 1 dan Penelaah 2 dalam seminar proposal.
7. Terima kasih kepada Bapak dan Ibu Dosen dan Seluruh Staf di Universitas Muhammadiyah Palembang, yang telah membimbing penulis selama mengikuti perkuliahan dan kegiatan lainnya.
8. Terima kasih kepada PT.Sumber Graha Sejahtera Lembak, Prabumulih yang mengizinkan saya untuk melakukan penelitian dan juga responden yang membantu mengisi pertanyaan/pernyataan kuesioner penelitian.
9. Terimakasih kepada keluarga besar tercinta khususnya yang berada di Desa Beringin Kec. Lubai Kab. Muara Enim yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang telah memberikan do'a serta dukungannya kepada penulis selama menempuh pendidikan.
10. Terima kasih kepada teman seperjuangan sekaligus sahabat yang sudah menjadi keluarga selama perkuliahan, keluarga besar Asak Jadi Gass dan Nadila Roza Aprilliana

**Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.**

Palembang,            2024  
penulis,

Roki Nanda Debora

## DAFTAR ISI

|  |              |
|--|--------------|
| <b>Halaman Sampul Luar .....</b>   | <b>.....</b> |
| <b>Halaman Judul .....</b>   | <b>ii</b>    |
| <b>Halaman Pernyataan Bebas Plagiat .....</b>                                | <b>iii</b>   |
| <b>Halaman Pengesahan Skripsi .....</b>                                      | <b>iv</b>    |
| <b>Motto dan persembahan.....</b>  | <b>v</b>     |
| <b>Prakata .....</b>   | <b>vi</b>    |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>   | <b>viii</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>  | <b>x</b>     |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>  | <b>xi</b>    |
| <b>Abstrak.....</b>  | <b>xiii</b>  |
| <b>Abstract.....</b>   | <b>xiv</b>   |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>   | <b>1</b>     |
| A. Latar belakang masalah.....   | 1            |
| B. Rumusan Masalah .....   | 9            |
| C. Tujuan Penelitian .....   | 9            |
| D. Manfaat penelitian.....   | 10           |
| <b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN<br/>HIPOTESIS .....</b> | <b>11</b>    |
| A. Landasan Teori.....   | 11           |
| B. Penelitian Sebelumnya .....   | 23           |
| C. Kerangka Pemikiran.....   | 28           |
| D. Hipotesis.....  | 31           |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>                                       | <b>32</b>    |
| A. Jenis Penelitian.....   | 32           |
| B. Lokasi Penelitian.....  | 33           |
| C. Operasional Variabel.....   | 33           |
| D. Populasi dan Sampel .....   | 34           |
| E. Data Yang diperlukan .....  | 36           |

|  |           |
|--|-----------|
| F. Metode Pengumpulan Data.....                    | 37        |
| G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....          | 38        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b> | <b>45</b> |
| A. Hasil penelitian.....                           | 45        |
| B. Pembahasan.....                                 | 67        |
| <b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>               | <b>75</b> |
| A. Simpulan .....                                  | 75        |
| B. Saran.....                                      | 76        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                        | <b>77</b> |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                       |           |

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel I.1 Data Produksi.....  | 5  |
| Tabel I.2 Pra Riset Kinerja Karyawan .....                          | 6  |
| Tabel I.3 Pra Riset Disiplin Kerja.....                             | 7  |
| Tabel I.4 Pra Riset Kompetensi.....                                 | 8  |
| Tabel II.1 Penelitian Sebelumnya, Perbedaan dan Persamaan.....      | 27 |
| Tabel III.1 Variabel, Definisi Variabel, Indikator, dan Skala.....  | 33 |
| Tabel III.2 Jumlah Karyawan .....                                   | 34 |
| Tabel III.3 Sampel Penelitian .....                                 | 36 |
| Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....  | 47 |
| Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Devisi Karyawan..... | 48 |
| Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....     | 49 |
| Tabel IV.4 Gambaran Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y).....     | 50 |
| Tabel IV.5 Gambaran Jawaban Responden Disiplin Kerja (X1) .....     | 54 |
| Tabel IV.6 Gambaran Jawaban Responden Kompetensi (X2) .....         | 57 |
| Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas .....                                | 61 |
| Tabel IV.8 Hasil Uji Reliabilitas .....                             | 62 |
| Tabel IV.9 Hasil Analisis Data .....                                | 63 |
| Tabel IV.10 Uji F ANOVA .....                                       | 64 |
| Tabel IV.11 Uji t Coefficients.....                                 | 65 |
| Tabel IV.12 Koefisien Determinasi.....                              | 67 |

## **DAFTAR GAMBAR**

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| Gambar II.1 Kerangka Pemikiran ..... | 30 |
|--------------------------------------|----|

## **DAFTAR LAMPIRAN**

|             |  |
|-------------|--|
| Lampiran 1  | Jadwal penelitian  |
| Lampiran 2  | Kuesioner penelitian   |
| Lampiran 3  | Tabulasi data responden  |
| Lampiran 4  | Uji validitas dan reliabilitas   |
| Lampiran 5  | Uji regresi linier berganda  |
| Lampiran 6  | Uji F  |
| Lampiran 7  | Uji t  |
| Lampiran 8  | Tabel distribusi uji F   |
| Lampiran 9  | Tabel distribusi t   |
| Lampiran 10 | Sertifikat aplikasi komputer dan bisnis  |
| Lampiran 11 | Sertifikat SPSS  |
| Lampiran 12 | Sertifikat AIK   |
| Lampiran 13 | Sertifikat pengantar aplikasi komputer   |
| Lampiran 14 | Sertifikat SKPI EMPLOYEE RECRUTMENT  |
| Lampiran 15 | Sertifikat SKPI Pelatihan sistem manajemen<br>Mutu berdasarkan SNI ISO 9001:2015 |
| Lampiran 16 | Sertifikat SKPI PELATIHAN PENGELOLAAN BISNIS                                     |
| Lampiran 17 | Sertifikat SKPI SAFETY RISK MAPPING IN OFFICE<br>BUILDING                        |
| Lampiran 18 | Pernyataan bebas plagiat   |
| Lampiran 19 | Kartu aktivitas bimbingan skripsi  |
| Lampiran 20 | Surat balasan izin penelitian  |
| Lampiran 21 | Surat pernyataan selesai penelitian  |
| Lampiran 22 | Surat pelunasan BPP  |

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA LEMBAK,  
PRABUMULIH**

Roki Nanda Debora<sup>1</sup>, Edy Liswani<sup>2</sup>, Eni Cahyani<sup>3</sup>

**ABSTRAK**

**Roki Nanda Debora/212020321/2024/Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Lembak, Prabumulih.**

Penelitian ini berjudul untuk mengetahui : (1) pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Lembak, Prabumulih, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Lembak, Prabumulih, (3) pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Lembak, Prabumulih. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 70 orang responden yang diambil dengan teknik *Cluster sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, dengan metode pengumpulan data kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis membuktikan (1) ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Lembak, Prabumulih, (2) ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Lembak, Prabumulih, (3) pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Lembak, Prabumulih. Nilai koefisien determinasi, memperlihatkan bahwa disiplin kerja, kompetensi mampu memberikan sumbangan terhadap perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan sebesar 49,5%.

**Kata kunci :** Disiplin Kerja, Kompetensi, Kinerja Karyawan

**THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND COMPETENCY ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SOURCE GRAHA SEJAHTERA  
LEMBAK, PRABUMULIH**

Roki Nanda Debora<sup>1</sup>, Edy Liswani<sup>2</sup>, Eni Cahyani<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

**Roki Nanda Debora/212020321/2024/The Influence of Work Discipline and Competency on Employee Performance at PT. Sumber Graha Sejahtera Lembak, Prabumulih.**

his research is entitled to find out: (1) the influence of work discipline and competence on employee performance at PT. Sumber Graha Sejahtera Lembak, Prabumulih, (2) the influence of work discipline on employee performance at PT. Sumber Graha Sejahtera Lembak, Prabumulih, (3) the influence of competence on employee performance at PT. Sumber Graha Sejahtera Lembak, Prabumulih. The sample used in this research was 70 respondents taken using the cluster sampling technique. The data used are primary data and secondary data, using a questionnaire data collection method. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of the analysis prove (1) that there is a significant influence of work discipline and competence on employee performance at PT. Sumber Graha Sejahtera Lembak, Prabumulih, (2) there is a significant influence of work discipline on employee performance at PT. Sumber Graha Sejahtera Lembak, Prabumulih, (3) the influence of competence on employee performance at PT. Sumber Graha Sejahtera Lembak, Prabumulih. The coefficient of determination value shows that work discipline and competence are able to contribute to changes that occur in employee performance by 49.5%.

**Keywords:** Work Discipline, Competence, Employee Performance

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan 2019:10). Setiap organisasi atau perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang dimilikinya dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi perusahaan. Namun dalam kenyataan sering ditemui bahwa sumber daya manusia belum dapat memenuhi harapan perusahaan maupun pimpinanya agar organisasi dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien, maka organisasi perlu mengelola salah satu aset mereka yaitu manusianya.

Persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Perusahaan terus berupaya untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh individu tersebut sudah sesuai dengan peran atau tugas di dalamnya periode-periode tertentu yang saling berhubungan dengan nilai atau ukuran baku organisasi tempat tertentu dan individual berhasil. Dimana menurut Torang (2014:74) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam

organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, Standar Operasional Prosedur, Kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Kasmir (2019: 189) diantaranya kompetensi dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen organisasi, dan disiplin kerja yang menjadi penelitian permasalahan adalah Disiplin kerja dan kompetensi agar tujuan permasalahan dapat dicapai.

Dalam mencapai tujuan dan kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan sikap disiplin sangat penting dalam pertumbuhan serta pergerakan suatu organisasi atau perusahaan karna kedisiplinan dapat untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik dalam pencapaian kerja maupun secara perorangan ataupun kelompok. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seorang untuk teratur, tekun dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan Sinambela (2017:335). Bagi organisasi atau perusahaan dengan adanya disiplin kerja akan dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga dapat memperoleh hasil kinerja yang lebih baik dan optimal.

Menurut Rifai (2019:95) Disiplin adalah kepatuhan seseorang terhadap ketentuan dan peraturan organisasi atau perusahaan yang dicerminkan kepatuhan kepada pimpinan atau atasan, maka dari itu peneliti dapat menyimpulkan bahwa disiplin ditegakkan dalam suatu organisasi atau perusahaan, sebab tanpa kedisiplinan kerja yang baik akan sulit untuk sebuah organisasi atau perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam pengaruh kinerja karyawan ialah kompetensi. Menurut Mawarnsyah (2016:36), Kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi yang diperlakukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau keahlian yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang penting, sebagai unggulan bidang tersebut setiap karyawan dalam organisasi atau perusahaan harus memiliki loyalitas kerja yang tinggi dalam menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai suatu tujuan.

Moeheriono dalam Lestari (2019) hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat bahkan karyawan apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya karyawan yang kompeten adalah karyawan yang mampu dan penuh percaya diri dalam melakukan pekerjaannya dan memiliki pengetahuan dan keahlian sesuai dengan bidang pekerjaannya, serta

memiliki sikap positif dalam melakukan suatu pekerjaannya. Sama halnya dengan pengalaman kerja, semakin sering seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang sama, semakin mahir dan efektif serta efisien pula karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Semakin banyak berbagai macam pekerjaan yang dilakukan seseorang maka pengalaman kerjanya semakin banyak dan luas sehingga akan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

PT. Sumber Graha Sejahtera adalah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri olahan kayu yang menghasilkan produk berupa tripleks, bahan kayu lapis, PT. Sumber Graha Sejahtera merupakan salah satu perusahaan yang tergabung dalam Samko Timber Group sebagai produsen Kayu Lapis dan Tripleks. PT. Sumber Graha Sejahtera telah melalui transformasi brand dan mengemas ulang produk dalam brand “Sampoerna Kayoe”. Identitas utama brand terangkum jelas dalam *tagline*, “*Unlimited Possibilities*”, karena PT. Sumber Graha Sejahtera berupaya membuka peluang tanpa batas dalam solusi produk kayu seiring perjalanan untuk tumbuh dan berkembang secara internasional. Tumbuh dalam nilai filosofi Sampoerna, kami merangkul “Anggarda Paramita”, yang berarti “Menuju Kesempurnaan”, sebagai pedoman hidup dan mengamalkan filsafat “Tiga Tangan” dimana PT. Sumber Graha Sejahtera menghargai kolaborasi dengan pemangku kepentingan dalam semua kemitraan. Untuk melihat kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera yang dihasilkan dapat dilihat dari data produksi sebagai berikut :

**Tabel I.1**  
**Data Produksi Tripleks**  
**Priode Oktober 2022 – Oktober 2023**

| <b>Bulan</b>   | <b>Produksi</b> | <b>Presentase</b> |
|----------------|-----------------|-------------------|
| Oktober 2022   | 1.897           | 7.87%             |
| November 2022  | 2.044           | 8.48%             |
| Desember 2022  | 2.031           | 8.43%             |
| Januari 2023   | 2.016           | 8.37%             |
| Februari 2023  | 1.805           | 7.49%             |
| Maret 2023     | 1.921           | 7.97%             |
| April 2023     | 1.374           | 5.70%             |
| Mei 2023       | 1.967           | 8.16%             |
| Juni 2023      | 1.803           | 7.48%             |
| Juli 2023      | 1.668           | 6.92%             |
| Agustus 2023   | 1.985           | 8.24%             |
| September 2023 | 1.863           | 7.73%             |
| Oktober 2023   | 1.726           | 7.16%             |

Sumber : PT. Sumber Graha Sejahtera Lembak, Prabumulih 2024

Berdasarkan tabel I.1 dapat dilihat secara hasil produksi 1 tahun terakhir mengalami naik turun. Hal ini dapat dilihat pada bulan november 2022 terdapat hasil produksi sebanyak 2.044 dan pada bulan april 2023 sebanyak 1.374 jika dibiarkan terus – menerus akan menjadi masalah bagi perusahaan. Peneliti juga melakukan **I**ndentifikasi kinerja karyawan dengan pra riset observasi terhadap 30 responden, maka di kemukakan permasalahan pada tabel berikut :

**Tabel I.2**

**Pra Riset Kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera**

| <b>No</b> | <b>Pernyataan</b>  | <b>Ya</b> | <b>Tidak</b> |
|-----------|--|-----------|--------------|
| 1         | karyawan mampu mencapai hasil sesuai kualitas yang ditetapkan  | 11        | 19           |
| 2         | karyawan mampu mencapai hasil sesuai kuantitas yang ditetapkan | 5         | 25           |
| 3         | karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu ditentukan     | 10        | 20           |
| 4         | Pengawasan oleh atasan sudah dilakukan dengan baik             | 21        | 9            |
| 5         | Hubungan antar karyawan sudah terjalin dengan baik             | 20        | 10           |

Sumber: pra riset, 2024

Berdasarkan table I.2 hasil pra riset terhadap karyawan, secara keseluruhan indikator pada pertanyaan indikator kinerja karyawan dapat dilihat permasalahan yaitu karyawan belum mampu mencapai hasil kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan target. Karyawan pada umumnya kurang memiliki pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaannya dan keterampilan karyawan sehingga pekerjaan belum selesai tepat waktu. kemudian peneliti juga melakukan pra riset pada indikator disiplin kerja seperti di bawah ini :

**Tabel I.3**

**Pra Riset Disiplin Kerja PT. Sumber Graha Sejahtera**

| <b>No</b> | <b>Pernyataan</b>  | <b>Ya</b> | <b>Tidak</b> |
|-----------|--|-----------|--------------|
| 1         | Karyawan memiliki tujuan dan kemampuan yang sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan | 21        | 9            |
| 2         | Pimpinan sudah memberikan contoh yang dapat diteladani                               | 13        | 17           |
| 3         | Karyawan perusahaan sudah merasa adanya balas jasa di perusahaan                     | 19        | 11           |
| 4         | Keadilan bagi setiap karyawan tanpa adanya unsur saling membeda-bedakan              | 22        | 8            |
| 5         | Ada pengawasan yang melekat bagi semua karyawan perusahaan                           | 18        | 12           |
| 6         | Setiap karyawan yang bersalah menerima sanksi hukuman                                | 14        | 16           |
| 7         | Pimpinan tegas dalam menyikapi karyawan yang tidak patuh                             | 10        | 20           |
| 8         | Hubungan kemanusiaan di perusahaan yang tidak melanggar moral dan etika              | 27        | 3            |

Sumber: Pra riset, 2024

Berdasarkan table I.3 hasil pra riset terhadap karyawan, secara keseluruhan indikator pada pertanyaan indikator disiplin karyawan dapat dilihat permasalahan yaitu banyak karyawan yang tidak patuh dan kurangnya sanksi terhadap hukuman serta pemimpin yang belum tegas dalam menyikapinya. Kemudian peneliti juga melakukan pra riset pada indikator kompetensi seperti di bawah ini :

**Tabel I.4**

**Pra Riset Kompetensi Kerja PT. Sumber Graha Sejahtera**

| <b>No</b> | <b>Pernyataan</b>   | <b>Ya</b> | <b>Tidak</b> |
|-----------|---|-----------|--------------|
| 1         | Karyawan memahami keinginan dan harapan perusahaan dan menjadikan prioritas               | 19        | 11           |
| 2         | Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan | 20        | 10           |
| 3         | Mampu bekerjasama dalam tim   | 18        | 12           |
| 4         | Pengetahuan setiap karyawan tentang bidang pekerjaannya sudah sangat baik                 | 14        | 16           |
| 5         | Karyawan terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya  | 12        | 18           |
| 6         | Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan orang lain       | 21        | 9            |
| 7         | Karyawan mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai bidangnya                                  | 11        | 19           |

Sumber : pra riset 2024

Berdasarkan table I.4 hasil pra riset terhadap karyawan, secara keseluruhan indikator pada pertanyaan indikator kompetensi karyawan dapat dilihat dari permasalahan yaitu pekerjaan belum terlaksana dengan baik karena pengetahuan dan pemahaman karyawan terhadap bidang pekerjaannya masih kurang dan karyawan banyak yang belum terampil dalam pekerjaannya sehingga pekerjaan belum sesuai dengan jam kerja yang di targetkan. Karena Kompetensi berpengaruh dalam mewujudkan kinerja yang unggul dalam kegiatan jangka pendek maupun jangka panjang agar dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan hasil yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan membahas tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Lembak, Prabumulih”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Adakah Pengaruh Disiplin kerja dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Lembak, Prabumulih ?
2. Adakah Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Lembak, Prabumulih ?
3. Adakah Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Lembak, Prabumulih ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berkaitan dengan masalah yang diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin kerja dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Lembak, Prabumulih ?
2. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Lembak, Prabumulih ?

3. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT.

Sumber Graha Sejahtera Lembak, Prabumulih ?

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang akan dilakukan ini dapat memberikan manfaat yang positif, sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Diharapkan bermanfaat untuk menambah wawasan dan pemahaman peneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi almamater

Sebagai informasi bagi peneliti sejenis, sehingga dalam penelitian dimanfaatkan dalam penelitian lebih lanjut.

3. Bagi perusahaan

Untuk sebagai bahan masukan dan informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Chandra, J., Rostina, C. F., Debby, D., & Angela, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan. *MSEJ: Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 407–412.  
<https://doi.org/10.37385/msej.v3i2.429>
- Fauzi, F., Dencik, A. B., & Asiati, D. I. (2019). *Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi*. Bandung: ITB Press.
- Hasan, M. I., Khadafi, M. S., & Lolita. (2016). *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Marwansyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinaga, D. L., Pasaribu, R. F. A., Pandiangan, R., & Simarmata, E. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Medan. PT. Sinar Sosro Medan (Produksi Teh Botol Sosro). *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(1), 159–167.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (3 ed.). Jakarta: Raja Grafindo Persada.