

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SUKSES SAWIT GASING**



SKRIPSI

Nama: Yolanda Hijra

Nim: 212020215

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2024

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SUKSES SAWIT GASING**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama: Yolanda Hijra

Nim: 212020215

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yolanda Hijra
Nim : 212020215
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Sawit Gasing

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sastra Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing
3. Dalam Karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang dituliskan 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 saya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, february 2024



Yolanda Hijra

Fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Sawit Gasing
Nama : Yolanda Hijra
Nim : 212020215
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal, Mei 2024

Pembimbing I.



Amidi, S.E., M.Si
NIDN : 229056502

Pembimbing II



Lesi Agustia, S.E., M.M
NIDN : 020503821

Mengetahui

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya” (Al- Baqarah : 286)

PERSEMBAHAN :

Dengan mengucap rasa syukur alhamdulillah kepada Allah SWT kupersembahkan teruntuk orang-orang yang kusayangi :

- ❖ Ayah Nandi Mudrika dan Ibu Zurifa Novita selaku orang tua yang selalu mendoakan dan menyayangi di setiap situasi dan kondisi
- ❖ Adik satu-satunya Taqim Aleyandro
- ❖ Untuk seluruh keluarga besarku yang selalu membantu dalam penulisan skripsi ini
- ❖ Pembimbing Skripsi bapak Amidi, S.E.,M.Si dan ibu Lesi Agusria, S.E.,M.M

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum wr.wb.

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas nikmat sehat serta nikmat iman, rahmat dan karunianya yang telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Sawit Gasing dapat terselesaikan, sholawat serta salam kita curahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad Saw, smogah kita diberi Syafaat oleh Nabi Muhammad SAW. Aammin Allahumma Aammin.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada orangtua ku tersayang ayahku Nandi Mudrika dan Ibuku Zurifa Novita Yang sangat memiliki peran penting dalam hidup penulis sangat berjasa mendidik, mendoakan serta selalu memberikan dorongan motivasi disetiap masalah yang dihadapi penulis.

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

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E.,MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom. DS, SE., MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi 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 dan Bapak Mister Candra, S.Pd, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Bapak Amidi, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Lesi Agusria, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta seluruh Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
6. Pimpinan dan Seluruh Karyawan PT. Sukses Sawit Gasing yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian beserta responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membantu penulisan dalam skripsi.
7. Keluarga tercinta terutama orang tuaku ayahku Nandi Mudrika dan Ibuku Zurifah Novita terima kasih atas cinta dan kasih sayangmu pengorbanan yang luar biasa yang tidak pernah bisa diucapkan dengan kata-kata, terima kasih sudah menjunjung pendidikan sampai saat ini tanpa mengenal kata lelah. Wakcak liskar & Rosada,

bicik Taulil, kak Peri, Yuk pipit dan keluarga yang lain yang selalu mendoakan dan membantu saat dalam kesulitan saat menyelesaikan penulisan skripsi, terima kasih banyak atas segala yang telah diberikan kepada saya.

8. Tim penguji dan seluruh pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu-persatu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, nama kalian selalu terpatrit disanubari. Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada seseorang yang telah membantu dan selalu memberi support dari awal Nicholas Cueschi Berry, dan teman-teman beserta sahabat seperjuangan skripsiku Della, Estriutami, Imelda, Nabila, Aulia, Eko, Meyla, Era, Syalsa, Tantry, Felza, Delfi B, Uni Resti yang selalu membantu dan memberikan arahan. Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini .

Palembang, februari 2024

Yolanda Hijra

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	9
A. Kajian Pustaka	9
B. Penelitian Sebelumnya	28
C. Kerangka Pemikiran	30
D. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian	32
B. Lokasi Penelitian	33
C. Operasional Variabel	34
D. Populasi dan Sampel	34
E. Data Yang Diperlukan	36
F. Metode Pengumpulan Data	37
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47

A. Hasil Penelitian	47
B. Pembahasan Hasil Penelitian	69
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	77
A. Simpulan	77
B. Saran	77
Daftar Pustaka.....	79

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Jumlah Hasil pelaksanaan kerja karyawan	3
Tabel I.2 Hasil Pra Riset.....	5
Tabel III.1 Operasional Variabel	34
Tabel III. 2 Populasi dan Sampel	36
Tabel IV. 1 Uji Validitas Variabel Kinerja	48
Tabel IV. 2 Uji Validitas Motivasi Kerja	49
Tabel IV. 3 Uji Validitas Kompetensi	50
Tabel IV. 4 Uji Validitas Disiplin Kerja	50
Tabel IV. 5 Hasil Uji Reabilitas	51
Tabel IV. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel IV. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	52
Tabel IV. 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	53
Tabel IV. 9 Variabel Kinerja Karyawan.....	54
Tabel IV.10 Variabel Motivasi Kerja.....	57
Tabel IV.11 Variabel Kompetensi	60
Tabel IV.12 Variabel Disiplin Kerja	63
Tabel IV.13 Analisis Regresi Linier Berganda	65
Tabel IV.14 Hasil Uji Hipotesis F	67
Tabel IV.15 Hasil Uji Hipotesis t	68
Tabel IV.16 Koefisien Determinasi	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1 Kerangka Pemikiran.....	31
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Jadwal Penelitian	
Lampiran 2: Kuesioner Penelitian	
Lampiran 3: Data Talabus Responden	
Lampiran 4: Uji Validitas dan Reabilitas	
Lampiran 5: Uji Regresi Linier Berganda	
Lampiran 6: Uji F	
Lampiran 7: Uji t	
Lampiran 8: Tabel distribusi F	
Lampiran 9: Tabel distribusi t	
Lampiran 10: Sertifikat Aplikasi Komputer dalam bisnis	
Lampiran 11: Sertifikat SPSS	
Lampiran 12: Sertifikat AIK	
Lampiran 13: Sertifikat Magang	
Lampiran 14: Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer	
Lampiran 15: Sertifikat SKPI Kesehatan Keselamatan K3	
Lampiran 16: Sertifikat SKPI Job Analysis	
Lampiran 17: Sertifikat SKPI Pelatihan Pengelolaan Bisnis	
Lampiran 18: Sertifikat SKPI Pelatihan Employee Recruitment	
Lampiran 19: Bebas Plagiat	
Lampiran 20: Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi	
Lampiran 21: Surat Balasan Izin Pelatihan	
Lampiran 22: Surat Pernyataan Selesai Penelitian	

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SUKSES SAWIT GASING**

Yolanda Hijra¹, Amidi², Lesi Agusria³

ABSTRAK

Yolanda Hijra/212020215/2024/ Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Sawit Gasing

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Sawit Gasing. Jenis penelitian yang digunakan ialah asosiatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 65 responden dengan teknik pengambilan sampel *Cluster Sampling* (area sampling). Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan ada pengaruh positif variabel motivasi kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Sawit Gasing. Hasil uji hipotesis F menunjukkan secara bersama-sama ada pengaruh signifikan variabel motivasi kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Sawit Gasing. Hasil uji hipotesis t menunjukkan ada pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Sawit Gasing. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi motivasi kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Sawit Gasing sebesar 61,1% sedangkan sisanya 38,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja.

ABSTRACT

Yolanda Hijra/212020215/2024/ The Influence of Work Motivation, Competence and Work Discipline on PT Employee Performance. Success of Palm Gasing

This research aims to determine the influence of work motivation, competency and work discipline on employee performance at PT. Success of Palm Gasing. The type of research used is associative. The sample used in the research was 65 respondents using the *Cluster Sampling* (area sampling) sampling technique. The data used is primary data and secondary data. Data collection methods use questionnaires and documentation. The analytical method used is qualitative and quantitative. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination. The results of multiple linear regression analysis show that there is a positive influence of work motivation, competency and work discipline variables on the performance of PT employees. Success of Palm Gasing. The results of the hypothesis F test show that together there is a significant influence of the work motivation, competency and work discipline variables on the performance of PT employees. Success of Palm Gasing. The results of the t hypothesis test show that there is an influence of work motivation, competence and work discipline on the performance of PT employees. Success of Palm Gasing. The results of the coefficient of determination show that the contribution of work motivation, competence and work discipline to the performance of PT employees. Palm Gasing's success was 61.1% while the remaining 38.9% was explained by other variables not included in this study.

Keywords: Work Motivation, Competence and Work Discipline.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi yang maju didukung oleh kinerja karyawan, Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik apabila seseorang melaksanakan pekerjaannya dengan baik dalam artian mencapai sasaran untuk bersaing memperoleh penghargaan, bonus atau dipromosikan untuk jabatan yang lebih baik dari sebelumnya agar tujuan yang ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik baiknya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat Menurut Afandi (2018:3)

Kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja karyawan, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, kompetensi dan disiplin kerja Menurut Kasmir (2020:189)

Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan

aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Afandi (2018:23) Motivasi mempersonalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya 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 bercirikan profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang penting atau sebagai sebuah unggulan. Wibowo (2016:272) Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan tingkat yang memuaskan ditempat kerja, mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuannya dalam situasi yang baru, serta meningkatkan manfaat yang disepakati.

Lebih lanjut mengenai faktor kinerja Disiplin Kerja Menurut Afandi (2018: 11) Disiplin Kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disyaratkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Disiplin akan tahu cara membedakan hal-hal apa yang harusnya dilakukan yang wajib dilakukan yang boleh dilakukan dan yang tak sepatutnya dilakukan.

PT. Sukses Sawit Gasing merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit, PT. Sukses Sawit Gasing berlokasi di Jl. Tanjung Api-Api, Desa Gasing/Sukajadi Kecamatan Talang Kelapa, Kabupaten Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan.

Dibawah ini merupakan data produksi dalam beberapa tahun terakhir yang ditandai dengan hasil panen buah kelapa sawit PT. Sukses Sawit Gasing

Tabel 1.1
Hasil jumlah produksi buah kelapa sawit
PT. Sukses Sawit Gasing 2019-2022

Tahun	Bulan	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase Tercapai	Persentase Belum tercapai
2019	Jan-des	44.445.954	40.500.500	91%	9%
2020	Jan-des	52.213.845	43.899.940	84%	16%
2021	Jan-des	54.026.367	51.416.750	95%	5%
2022	Jan-des	66.027.174	61.716.050	93%	7%

Sumber : Penelitian Pra Riset / Lapangan tahun 2023

Berdasarkan pada Tabel 1.1 dapat dilihat dari hasil realisasi perusahaan selama 4 tahun belum mampu mencapai target perusahaan hal ini mencerminkan bahwa secara umum kinerja PT. Sukses Sawit Gasing belum optimal secara kuantitas maupun secara periode waktu pencapaian dimana periode 1 tahun target jumlah produksi masih tidak sesuai target yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan pra riset terhadap 30 karyawan dapat diidentifikasi beberapa permasalahan terutama pada faktor Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja dimana mendapatkan paling banyak jawaban tidak pada pernyataan yang diberikan.

Berikut disajikan rekapitulasi jawaban pra riset yang dimaksud :

Tabel 1.2
Hasil pra riset mengenai kinerja karyawan
PT. Sukses Sawit Gasing

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
Kinerja Karyawan			
1	Karyawan memiliki kualitas kerja yang baik sehingga minim melakukan kesalahan.	7	23
2	Karyawan mampu mencapai kuantitas kerja sesuai permintaan perusahaan.	13	17
3	Setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	12	18
Motivasi Kerja			
1	Setiap karyawan selalu menerima balas jasa seperti barang atau jasa yang diberikan perusahaan.	11	19
2	Karyawan selalu mendapatkan pujian/apresiasi atas kerja yang dicapai.	9	21
3	Karyawan memiliki semangat kerja untuk lebih giat dalam bekerja.	10	20
Kompetensi			
1	Karyawan selalu memiliki pengetahuan yang baik dalam bekerja.	10	20
2	Pemahaman setiap karyawan tentang bidang pekerjaannya sudah sangat baik.	7	23
3	Karyawan memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugas dengan baik sesuai permintaan atasan.	11	19
Disiplin Kerja			
1	Karyawan taat aturan perusahaan dalam bekerja.	10	20
2	Pimpinan memberikan sanksi hukuman untuk karyawan yang tidak taat.	11	17
3	Atasan/pimpinan tegas dalam menyikapi karyawan.	12	18

Sumber : Penelitian Pra Riset / Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa Faktor motivasi yang dimiliki oleh karyawan PT. Sukses Sawit Gasing dapat menjadi faktor penyebab rendahnya kinerja karyawan, dari jawaban tersebut dapat dinyatakan bahwa karyawan kurang memiliki kemauan untuk mengusahakan tercapainya tujuan perusahaan, karena kurang adanya balas jasa dalam bentuk seperti pemberian barang jasa maupun uang dari perusahaan, kurang adanya penghargaan dari

perusahaan atas prestasi yang dicapai karyawan dan semangat kerja karyawan dapat dikatakan kurang dalam bekerja karena tidak ada hal yang mampu membangkitkan semangat tersebut hal inilah yang menyebabkan motivasi kerja karyawan rendah.

Faktor kompetensi karyawan pada PT. Sukses Sawit Gasing juga masih mengalami kendala. Hal ini ditandai dari jawaban pernyataan karyawan, bahwa pengetahuan karyawan masih belum optimal atau kurang dalam bekerja dan pemahaman karyawan dalam pekerjaannya juga masih belum cukup baik dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya dan tidak semua memiliki keterampilan dengan baik sesuai permintaan atasan hal ini dapat menyebabkan kompetensi pada karyawan menjadi menurun.

Faktor lain yaitu disiplin kerja masih adanya karyawan yang tidak menggunakan alat keselamatan kerja, hal ini dikarenakan kurangnya pengawasan dan tidak adanya sanksi hukuman yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan ketika karyawan tidak taat pada aturan perusahaan dengan kata lain, sanksi dan hukuman yang diberikan masih kurang membuat efek jera. Bahkan pimpinan pun masih kurang tegas dalam menyikapi karyawan melakukan pelanggaran, hal inilah yang menyebabkan disiplin kerja karyawan rendah.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Sawit Gasing.**

B. Rumusan masalah

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Sawit Gasing ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sukses Sawit Gasing ?
3. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Sawit Gasing ?
4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sukses Sawit Gasing ?

C. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Sawit Gasing.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Sawit Gasing.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT.Sukses Sawit Gasing.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sukses Sawit Gasing.

D. Manfaat penelittian

1. Bagi penulis

Penelitian dapat bermanfaat serta menambah wawasan dan kemampuan berpikir mengenai terapan teori yang didapat dari perkuliahan yang diterima dan dipraktikkan ke dalam penelitian yang sebenarnya.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam mengambil keputusan mengenai strategi sdm yang akan diambil dan dapat memberikan manfaat kepada perusahaan PT. Sukses Sawit Gasing.

3. Bagi almamter

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis serta dapat menjadikan peneliti yang lebih efisien dan efektif dalam melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Angelina, A., Hendry, H., Leonardo, L., & Chelwin, C. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Hannochs Niagantara*. *Management Studies and Sentrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(5), 2726-2730.
- Diah Isnaini Asiati,dkk. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang. Penerbit : Noer Fikri.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Harini, S., & Kartini, T. (2023). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agri Wangi Indonesia*. *Karimah Tauhid*, 2(2), 543-561.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasan, Iqbal M. (2018). *Pokok-pokok Materi Statistika 2*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kasmir, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM* (7th ed.). Refika Aditama
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia*. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218-1238.
- Pranata, K. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Delta Satria Dewata Denpasar*. *EMAS*, 3(3), 202-216.
- Septiani, Nurhidayah, Novianto. (2023). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan unit usaha pabrik kelapa sawit pinang tinggi PT. Perkebunan Nusantara Jambi*. <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm>. ISSN: 2302-7061. Vol 12 No 01.

- Sudarmanto. 2019. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen kinerja*. Cetakan Kesebelas. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada