PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII PAGAR ALAM

SKRIPSI

Nama : Putri Intan Handayani
NIM : 212021092

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII PAGAR ALAM

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Nama : Putri Intan Handayani
NIM : 212021092

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Putri Intan Handayani
NIM	: 212021092
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian	: Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam

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 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 2025

Putri Intan Handayani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam.

Nama	: Putri Intan Handayani
NIM	: 212021092
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Prodi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, April 2025

Pembimbing I,

Dr. H. Tobari, S.E., M.Si.
NIDN: 0015056510

Pembimbing II,

Randy Hidayat, S.E., M.Si.
NIDN: 0230019401

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

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

iii

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah tidak membebani seseorang itu melainkan dengan kesanggupannya”

(Al-Baqarah:286)

“Orang tua dirumah menanti kepulanganmu dengan hasil yang membanggakan, jangan kecewakan mereka. Simpan keluhmu, sebab letihmu tak sebanding dengan perjuangan mereka menghidupimu.”

Terucap syukur pada MU ya Allah ku persembahkan untuk :

- **Ayahanda ku (Supawardi) dan Ibunda ku (Suriani) orang nomor satu yang paling tercinta dan tersayang.**
- **Kakakku (Deka Julispa dan Rezki Setiawan).**
- **Saya sendiri, PUTRI INTAN HANDAYANI yang telah bertahan dan berjuang hingga dapat menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.**
- **Dosen pembimbing skripsi ku.**
- **Sahabat dan teman seperjuangan.**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Alhamdulillahirabbil'aalaamiin, segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala limpahan Rahmat, Hidayah serta Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **"Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kayawan PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam"**. Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad shallallhu'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 tua saya **Ayahanda Supawardi dan Ibunda Suriani** yang telah mendidik, membesarkan dengan penuh kasih sayang, serta mendoakan, memberikan dorongan semangat dan motivasi kepada penulis, bahkan membiayai sampai dengan penulis 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 Prof. 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 Muammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.M. dan Bapak Mister Candera, S.pd., M.Si. selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. H. Tobari, S.E., M.Si. dan Bapak Randy Hidayat, S.E., M.Si. selaku pembimbing I dan II yang telah memberikan pengarahan, nasehat,

membimbing serta memberikan dorongan kepada penulis sejak awal penelitian sampai akhir skripsi ini.

5. Ibu Dr. Trisniarty Adjeng Moelyatie, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing akademik.
6. Bapak dan Ibu Dosen dan seluruh Staf di Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah membimbing penulis selama proses perkuliahan dan kegiatan lainnya.
7. Pimpinan dan staf beserta karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian.
8. Keluarga besarku tercinta Ayah, Ibu, Kakak yang telah memberikan support hingga sejauh ini.
9. Teman seperjuangan sekaligus sudah menjadi keluarga selama perkuliahan, Yiyin Anggraini, Yupi Yanti, Nanda Sutriyani, Ega Juliani Nursafitri, Amelia Nikita, Ikhsan Alhadi.

Penulis menyadari bahwa skripsi yang penulis buat ini masih jauh dari kata sempurna, maka saran dan kritik yang positif dari semua pihak sangat diharapkan untuk penyempurnaan selanjutnya. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis, penulis mengucapkan terma kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah menemani dan membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga amal ibadah yang dilakukan selama ini mendapatkan balasan dari Allah SWT, Aamiin yra.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.

Palembang, Februari 2025
Penulis,

(Putri Intan Handayani)

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR ..... **i**

HALAMAN JUDUL ..... **i**

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT ..... **ii**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI ..... **iii**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN ..... **iv**

PRAKATA ..... **v**

DAFTAR ISI ..... **vi**

DAFTAR TABEL ..... **vii**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **ix**

ABSTRAK ..... **xi**

ABSTRACT ..... ***xii***

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 7
C. Tujuan Penelitian 7
D. Manfat Penelitian 8

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori 9
B. Penelitian Sebelumnya 18
C. Kerangka Pemikiran 21
D. Hipotesis 25

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 26
B. Lokasi Penelitian 27
C. Operasional Variabel 28
D. Populasi dan Sampel 29
E. Data Yang Diperlukan 30
F. Metode Pengumpulan Data 31

G. Analisis Data dan Teknik Analisis 32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian 39
B. Pembahasan Hasil Penelitian 59

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan 67
B. Saran 69

DAFTAR PUSTAKA 70

LAMPIRAN 72

DAFTAR TABEL

1. Tabel I.1 Hasil Produksi PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam 3
2. Tabel I.2 Data Hasil Pra Riset PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam 4
3. Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya 20
4. Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian..... 27
5. Tabel III.2 Populasi dan Sampel Jumlah Karyawan Berdasarkan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam 29
6. Tabel IV.1 Uji Validitas Kinerja Karyawan 42
7. Tabel IV.2 Uji Reliabilitas 43
8. Tabel IV.3 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin..... 44
9. Tabel IV.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan..... 45
10. Tabel IV.5 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja 45
11. Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian 46
12. Tabel IV.7 Gambaran Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan . 47
13. Tabel IV.8 Gambaran Jawaban Responden Variabel Kompetensi 49
14. Tabel IV.9 Gambaran Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja..... 51
15. Tabel IV.10 Gambaran Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja... 53
16. Tabel IV.11 Analisis Regresi Linear Berganda 55
17. Tabel IV.12 Uji F 57
18. Tabel IV.13 Uji 58
19. Tabel IV.14 Koefisien Determinasi 59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian 72
Lampiran 2 : Sistematika Penulisan 73
Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian 74
Lampiran 4 : Data Tabulasi 77
Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas 83
Lampiran 6 : Hasil Uji Reabilitas 87
Lampiran 7 : Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 88
Lampiran 8 : Tabel r 92
Lampiran 9 : Tabel f 93
Lampiran 10 : Tabel t 94
Lampiran 11 : Surat Tugas Pembimbing 95
Lampiran 12 : Surat Izin Penelitian 96
Lampiran 13 : Surat Selesai Penelitian 98
Lampiran 14 : Bukti Pelunasan BPP 99
Lampiran 15 : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi 100
Lampiran 16 : Sertifikat SPSS 101
Lampiran 17 : Sertifikat AIK 102
Lampiran 18 : Sertifikat SKPI I 103
Lampiran 19 : Sertifikat SKPI II 104
Lampiran 20 : Sertifikat SKPI III 105
Lampiran 21 : Sertifikat SKPI IV 106
Lampiran 22 : Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer 107
Lampiran 23 : Sertifikat Aplikasi Komputer Dalam Bisnis 108
Lampiran 24 : Plagiat Checker 109
Lampiran 25 : Persetujuan Perbaikan Skripsi 110
Lampiran 25 : Biodata Penulis 111

ABSTRAK

Putri Intan Handayani/212021092/Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam secara simultan dan parsial. Jenis penelitian menggunakan jenis penelitian asosiatif, variabel yang digunakan adalah variabel Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja. Sampel yang digunakan sebanyak 168 responden yang diambil dengan metode *simple random sampling*. Data utama yang digunakan adalah data primer dan sekunder dengan menggunakan kuesioner.

Teknik analisis menggunakan Regresi Linear Berganda, uji hipotesis f dan t serta koefisien determinasi. Hasil penelitian dari regresi linear berganda menunjukkan bahwa Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja. Secara parsial menunjukkan bahwa ada Pengaruh signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan, ada Pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan ada Pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Koefisien determinasi menunjukkan bahw variabel Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 48%.

Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Putri Intan Handayani/212021092/The Influence of Competence, Work Discipline, and Job Satisfaction on Employee Performance of PT. Nusantara VII Pagar Alam Plantation

This study aims to determine the Influence of Competence, Work Discipline, and Job Satisfaction on Employee Performance of PT. Nusantara VII Pagar Alam Plantation simultaneously and partially. The type of research uses the type of associative research, the variables used are the variables of Competence, Work Discipline, and Job Satisfaction. The sample used was 168 respondents taken by simple random sampling method. The main data used are primary and secondary data using questionnaires.

The analysis technique used Multiple Linear Regression, hypothesis test f and t and determination coefficient. The results of the study from multiple linear regression showed that Competence, Work Discipline, and Job Satisfaction had a positive effect on Employee Performance. The results of the hypothesis test simultaneously showed that there was a significant influence of Competence, Work Discipline, and Job Satisfaction. It partially shows that there is a significant influence of Competence on Employee Performance, there is a significant Influence of Work Discipline on Employee Performance, and there is a significant Influence of Job Satisfaction on Employee Performance. The results of the Coefficient of Determination showed that the variables Competence, Work Discipline, and Job Satisfaction were able to contribute to the ups and downs of student performance by 48%.

Keywords: Competence, Work Discipline, and Job Satisfaction, Employee Performance

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pada tradisional untuk mengelola dengan baik, manajemen SDM mebutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya. Pengetahuan tentang perilaku manusia merupakan salah satu komponen penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan sudah pasti memiliki tujuan maupun target yang ingin dicapai. Sumber daya manusia adalah aset penting bagi suatu perusahaan karena tanpa mereka perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuannya.

Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Salah satu langkah untuk mempertahankan kinerja karyawan adalah dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar bisa meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan bisa tumbuh dan unggul dalam persaingan. Sebagai negara yang berada dalam status negara berkembang, bangsa Indonesia telah mengalami banyak perkebangan yang berarti dalam pelaksanaan kegiatan pembangunan di segala bidang dalam hubungan dengan gerak maju perkembangan

dunia, salah satu aspek yang perlu disiapkan adalah kemampuan masyarakat secara keseluruhan sebagai sumberdaya manusia untuk bersaing dalam berbagai kegiatan.

Kasmir (2019:184) menyatakan kinerja merupakan kualitas kerja dan perilaku kerja yang ditunjukkan selama periode waktu tertentu saat melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Wibowo (2016:271) menyatakan kompetensi merupakan kemampuan untuk melakukan atau menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang didukung oleh keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut.

Sutrisno (dalam Nurjaya 2021:64) menyatakan disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan aturan, sikap atau prosedur kerja. Disiplin juga mencakup perbuatan yang sesuai dengan aturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Afandi (2021:73) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai tugas yang dilakukan ditempat kerja.

PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam didirikan pada tahun 1996 yang merupakan perusahaan BUMN milik pemerintah Indonesia, kepemilikan perusahaan ini dimiliki oleh pemerintah Indonesia yang memiliki saham dominan diatas 50% (Major Stakeholder) sehingga fungsi manajemen dan kebijakan perusahaan digerakan oleh pemerintah Indonesia. PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam berlokasi di Pagar Alam Sumatera Selatan yang di Pegunungan yang bergerak di bidang Perkebunan Teh.

Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila karyawannya dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan hasil yang baik pula bagi perusahaan dan kemajuan-kemajuan yang positif untuk kedepannya. Hal inilah yang harus diterapkan pada suatu perusahaan agar tercapainya target ataupun tujuan dari perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada bagaimana perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawannya.

Berdasarkan hasil data yang didapatkan dari PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam ssaat ini terindikasi permasalahan pada produksinya, karena tingkat produksi yang mampu dihasilkan karyawannya tidak mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 1.1
Hasil Produksi PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam
Per Tahun 2018-2022

No	Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase
1	2018	16.114	11.906.050	73%
2	2019	17.687	10.788.540	61%
3	2020	16.168	15.381.100	95%
4	2021	17.042	12.934.850	76%
5	2022	15.879	11.749.850	74%

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam, 2024.

Berdasarkan hasil produksi PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam diatas, menujukkan bahwa tingkat produksi perusahaan dimulai tahun 2018-2022 mengalami ketidakstabilan, sehingga menggambarkan indikator terjadinya suatu permasalahan berkaitan dengan kinerja. Permasalahan tersebut didukung dengan adanya hasil pra riset terhadap 30 karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam dengan hasil pra riset sebagai berikut :

Tabel I.2
Data Hasil Pra Riset PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam

No	Pernyataan	Ya	Tidak
	Kinerja Karyawan		
1	Kualitas kerja karyawan sudah memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan.	14	16
2	Karyawan telah mencapai target sesuai kuantitas yang telah ditetapkan.	12	18
3	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	11	19
	Kompetensi		
1	Karyawan memiliki keyakinan terhadap kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.	14	16
2	Karyawan selalu memiliki pengetahuan yang baik dalam bekerja.	12	18
3	Karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.	12	18
	Disiplin Kerja		
1	Karyawan hadir secara konsisten sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan.	10	20
2	Karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	13	17
3	Karyawan melaksanakan tugas dengan penuh taggung jawab.	14	16
	Kepuasan Kerja		
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.	12	18
2	Upah yang diterima sudah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan.	13	17
3	Karyawan saling membantu pekerjaan antar rekan kerja.	10	20

Sumber : Pra Riset PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam, 2024.

Berdasarkan hasil prariset di atas, terlihat bahwa ada 12 pertanyaan yang mewakili indikator dari variabel yang dibahas yaitu Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam. Dimana terlihat jumlah karyawan yang telah menjawab pra riset yang berarti terdapat masalah pada Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam.

Dilihat dari hasil pra riset di atas permasalahan yang ditemukan bahwa sebagian karyawan belum sepenuhnya memenuhi standar kualitas yang diharapkan, masalah ini seringkali disebabkan oleh kurangnya pemahaman tentang prosedur kerja, minimnya pelatihan dan kurangnya pegawasan yang memadai. Meskipun karyawan berusaha memenuhi target produksi, terkadang pencapaian kuantitas masih belum sesuai dengan harapan perusahaan, dan juga karyawan sering ditemukan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas dan pencapaian target waktu, baik dalam kegiatan produksi maupun dalam kegiatan administratif lainnya.

Permasalahan lain menunjukkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam masih ragu dengan keyakinan terhadap kemampuan mereka sebagian menunjukkan adanya kecenderungan rendahnya rasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas, beberapa karyawan kurang yakin dengan kemampuan mereka, meskipun PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam telah memberikan pelatihan dan pendidikan kepada karyawan, masih ditemukan kesenjangan dalam pengetahuan, beberapa karyawan merasa bahwa pengetahuan yang mereka miliki tidak selalu relevan dengan perubahan dan perkembangan teknologi yang terjadi, tidak hanya itu banyak karyawan yang belum menguasai keterampilan yang dibutuhkan dalam pengelolaan operasional yang lebih efisien, karena keterampilan yang dimiliki tidak memadai untuk menghadapi perkembangan dan tantangan yang ada.

Adapun permasalahan lain yaitu disiplin kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam juga memiliki permasalahan dimana perusahaan masih belum efektif dalam mendisiplinkan karyawannya sehingga kondisi kerja karyawan

menjadi tidak kondusif dan berdampak pada pekerjaan menjadi tidak efisien. Hal ini ditunjukkan karena kurangnya kesadaran pada tingkat kehadiran, masih banyak karyawan yang datang terlambat atau tidak hadir tanpa alasan yang jelas berdampak pada kelancaran operasional perusahaan, ini menunjukkan bahwa pengelolaan kehadiran belum sepenuhnya efektif. Karyawan belum sepenuhnya mematuhi peraturan yang ditetapkan seperti masih sering menunda pekerjaan, ketidakpatuhan terhadap peraturan berpotensi menurunkan tingkat keselamatan kerja maupun kualitas produksi. Beberapa karyawan tidak menunjukkan komitmen penuh terhadap pekerjaan mereka, seringkali mengabaikan tanggung jawab yang telah diberikan.

Selain itu, dapat dilihat bahwa keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat didukung oleh bagaimana perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam sebagian karyawan masih merasa kurang puas dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan, beberapa merasa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian atau harapan mereka. Hal ini berpotensi menurunkan semangat kerja dan menyebabkan karyawan merasa kurang termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Jika ada kesesuaian anatara kebutuhan karyawan dengan apa yang diberikan perusahaan, maka tingkat kepuasan dirasakan karyawan akan tinggi dan begitupula sebaliknya ketidakpuasan sering terlihat dari hasil kerja yang pada akhirnya akan sangat merugikan perusahaan. Ada beberapa karyawan merasa tidak nyaman dengan rekan kerja mereka, hal ini bisa menciptakan lingkungan kerja yang kurang harmonis dan

kurangnya kerjasama antar tim yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja individu dan tim.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada Pengaruh yang signifikan Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam?
2. Apakah ada Pengaruh yang signifikan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan PT. Perkebunan NusantaraVII Pagar Alam?
3. Apakah ada Pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam?
4. Apakah ada Pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh Kompetensi, Disipilin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam.
2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam.
4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

   Penelitian ini dapat memberikan gambaran praktik dari teori-teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Lokasi Penelitian

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam membuat kebijakan yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

3. Bagi Almamater

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi peneliti berikutnya khususnya untuk penelitian dengan topik yang sama.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah di uraikan, maka saran yang ingin penulis sampaikan adalah sebagai berikut **:**

1. Disarankan agar pihak perusahaan lebih memperhatikan dan meningkatkan kinerja karyawan untuk menghindari penurunan kinerja, dan memastikan bahwa hasil kerja karyawan sesuai dengan harapan dan kebutuhan perusahaan.
2. Disarankan agar pihak perusahaan lebih memperhatikan dan meningkatkan kompetensi karyawan untuk meningkatkan kinerja.
3. Disarankan agar pihak perusahaan lebih memperhatikan disiplin kerja karyawannya dengan menerapkan kebijakan yang lebih tegas seperti, sanksi bagi karyawan yang tidak mematuhi peraturan, sehingga mereka lebih baik dalam bekerja.
4. Disarankan agar pihak perusahaan lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, dan memberikan penghargaan atas kinerja yang telah mereka capai.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Aini, K. N., & Ariefiantoro, T. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Karet Kebun Sukamangli di PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang). *Solusi*, *16*(4), 141–156. https://doi.org/10.26623/slsi.v16i4.1672. Diakses pada 15 Januari 2025.

Cahyati, V., & Wijonarko, G. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Perkebunan Nusantara Xi)*. 1–22.

Fadhillah, A., Aditi, B., & Hafas, H. R. (2023). Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan. *Jebidi (Jurnal Ekonomi Bisnis Digital)*, *2*, 2829–4963. https://doi.org/10.59663/jebidi.v2n2.1055. Diakses pada 15 Januari 2025.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gultom, D. F., Wati, W., & Sinaga, J. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit. *Jurnal Manajemen*, *5*(1), 27–34. http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/viewFile/50/46. Diakses pada 15 Januari 2025.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori dan Praktik). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Kunanti, S. W., Nasruddi., Wulandari, W., & Hermawati, A. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oeh Kompetensi Karyawan (Studi pada Karyawan Departemen Liquid PT. Indolakto Purwosari). *Journal of Innovation Research and Knowledge*, *2*(1), 15–26. https://doi.org/10.2307/2308901. Diakses pada 15 Januari 2025.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ecodemica*, *3*(1), 60–74.

http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/2102/pdf . Diakses pada 22 November 2024.

Silas, B., Adolfina., Lumintang, G., (2019).Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA*, *7*(4), 4630–4638. https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.25355. Diakses pada 22 November 2024.

Suban, G. S., Tewal, B., & Dotulong, L. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tropica Cocoprima Lelema. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *8*(4), 332–341. https://doi.org/10.35794/emba.v8i4.30782. Diakses pada 22 November 2024.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Tampubolon, S, V., & Sagala, J, E. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Bum Divisi Pmks. *Majalah Ilmiah Cahaya Ilmu*, *2*(2), 65–80. https://dx.doi.org/10.30813/bmj.v16i2.2359. Diakses pada 22 November 2024.

Wibowo, A. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.