

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. PUTRA BAJA NUSANTARA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagai Dari Syarat-Syarat**

**Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**MURNI**

**NPM. 1601110180**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**PALEMBANG**

**2020**

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : MURNI  
Nomor Pokok : 16.01.11.0180  
Jurusan / Prog. Studi : Ekonomi/Manajemen  
Jenjang Pendidikan : S1 (Strata 1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Proposal Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.  
PUTRA BAJA NUSANTARA PALEMBANG.

Pembimbing skripsi:

Tanggal 20/10 2020 ..... pembimbing 1 : .....

  
Baidowi Abdhie, S.E., M.P.  
NIDN. 0210116101

Tanggal 21-10-2020 ..... pembimbing II : .....

  
H. Hisbullah Basri, S.E., M.Si  
NIDN. 0212016201

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Msy. Mikal, S.E., M.Si, Ak.CA, CSRS

NIDN : 0205026401

230 / PS / DFE / 20

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**Motto :**

**“Nikmatilah saja tanpa banyak mengeluh,  
karena memang seperti itulah kehidupan,  
akan menemui banyak berbagai macam ujian,  
sampai saatnya nanti kamu di pertemukan  
dengan kebahagiaan.**

**(Penulis)”**

**Skripsi Ini Kupersembahkan Kepada :**

- ❖ Ayah dan Ibundaku Tersayang**
- ❖ Saudara-Saudaraku Tersayang**
- ❖ Seluruh Keluarga Besarku Tersayang**
- ❖ Teman – Teman di Universitas Tridinanti  
Palembang**
- ❖ Almamaterku, Universitas Tridinanti Palembang**

## **PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Murni  
Nomor Pokok : 1601110180  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya. Demikianlah surat pernyataan bebas plagiat ini dibuat sebagai mana mestinya dan benar adanya.

Palembang, September 2020



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT, karena berkat dan rahmat-Nya penulis skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya. Penulis skripsi ini mengambil judul **Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Baja Nusantara Palembang**. Penulis skripsi ini dibagi dalam lima Bab, yang terdiri dari Bab I Pendahuluan, Bab II Kajian Teoritis, Bab III Metode Penelitian, Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, dan Bab V Kesimpulan dan Saran.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Putra Baja Nusantara Palembang yang kemudian diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun guna perbaikan dan penyempurnaan penulis selanjutnya. Penulis berharap kiranya skripsi ini dapat memberikan kontribusi bagi manajemen organisasi dan sebagai bahan masukan akademis bagi penelitian-penelitian yang sejenis.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa dan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr.Ir Hj. Nyimas Manisah, MP Rektor Universitas Tridianti Palembang
2. Ibu Dr. Msy. Mikial,SE,M.Si,Ak.CA,CSRS. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku ketua Program Studi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang
4. Bapak Baidowi Abdhie, S.E., M.P. selaku pembimbing utama dan Bapak H. Hisbullah Basri, S.E., M.Si selaku Anggota pembimbing yang telah membantu saya dalam menyelesaikan penulisan skripsi.

5. Kepada seluruh Staff dan tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang sudah memberikan bantuan.
6. Kepada seluruh Karyawan PT. Putra Baja Nusantara Palembang yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian.
7. Kepada Orang Tua dan seluruh Keluarga yang senantiasa memberikan doa dan semangat.
8. Kepada Rizki Rio Romadhan, Herawati, Tiara fatrin, Ria Afrina, Mega Pratiwi, Santi Susilawati yang sudah berjuang bersama dan saling membantu dalam penyusunan skripsi ini.
9. Berbagai pihak yang tidak bisa kami tuliskan satu persatu namun berkontribusi membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata penulis menyadari bahwa penulis ini jauh dari sempurna, untuk itu penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan. Penulis sangat berharap semoga tulisan ini bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan pendidikan kita semua.

Palembang, September 2020

Penulis,

Murni

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
RIWAYAT HIDUP.....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis.....	8
2.1.1 Definisi Kompetensi.....	8
2.1.2 Definisi Disiplin.....	14
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	20
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan.....	28

2.3 Kerangka Berfikir.....	29
2.4 Hipotesis.....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	32
3.1.1 Tempat Penelitian.....	32
3.1.2 Waktu Penelitian.....	32
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.2.1 Sumber Data.....	33
3.2.2 Teknik Pengumpulan data.....	34
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling .....	34
3.3.1 Populasi.....	34
3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling.....	35
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	35
3.5 Rancangan Penelitian.....	39
3.6 Instrumen Penelitian.....	39
3.7 Uji Instrumen.....	40
3.7.1 Uji Validitas.....	40
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	40
3.8 Teknik Analisis Data.....	41
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	41



3.8.2 Analisis Statistik Inferensial.....	41
3.8.3 Uji Asumsi Klasik .....	42
3.8.4 Regresi Linear Berganda.....	42
3.8.5 Koefisien Korelasi (r).....	43
3.8.6 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	44
3.9 Uji Hipotesis Penelitian.....	44
3.9.1 Uji Simultan (Uji F).....	44
3.9.2 Uji Parsial (Uji t).....	45
3.10 Sistematika Penulisan.....	48
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian.....	49
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	49
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	50
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	51
4.2 Pembahasan.....	53
4.2.1 Karakteristik Responden.....	53
4.3 Uji Validitas dan Realibilitas.....	55
4.3.1 Uji Validitas.....	55
4.3.2 Uji Realibilitas.....	58
4.4 Analisis Data.....	59

4.4.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	59
4.4.2 Analisis Statistik Inferensial.....	63
4.4.2.1 Uji Asumsi Klasik.....	63
4.4.2.2 Regresi Linear Berganda.....	67
4.4.2.3 Koefisien Korelasi.....	68
4.4.2.4 Kofisien Determinasi.....	69
4.5 Pengujian Hipotesis.....	70
4.5.1 Uji Simultan (Uji F).....	70
4.5.2 Uji Parsial (Uji t).....	72

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran.....	75

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.2 Penelitian yang Relevan.....	28
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	32
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	36
Tabel 3.3 Skala Pengukuran.....	39
Tabel 3.4 Regresi Linear Berganda.....	43
Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	44
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur.....	53
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	55
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kompetensi.....	56
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Disiplin.....	57
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	58
Tabel 4.8 Hasil Uji Realibilitas.....	59
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Kompetensi.....	60
Tabel 4.10 Presentase Skor Variabel Kompetensi.....	60
Tabel 4.11 Deskripsi Variabel Disiplin.....	61
Tabel 4.12 Presentase Skor Variabel Disiplin.....	62
Tabel 4.13 Deskripsi Variabel Kinerja.....	62

Tabel 4.14 Presentase Skor Variabel Kinerja.....	63
Tabel 4.15 Uji Multikolinieritas.....	65
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	67
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	69
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	70
Tabel 4.19 Hasil Uji F (Uji Simultan).....	71
Tabel 4.20 Hasil Uji t (Uji Parsial).....	72

## DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Berfikir Teoritis.....	30
4.1 Struktur Organisasi PT. Putra Baja Nusantara Palembang.....	51
4.2 Uji Normalitas.....	64
4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	66

## ABSTRAK

**Murni, Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Baja Nusantara Palembang, (Di bawah bimbingan Bapak Baidowi Abdhie, S.E., M.P. dan Bapak H. Hisbullah Basri, S.E., M.Si).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Baja Nusantara Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 67 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t.

Dari hasil penelitian persamaan regresi linear berganda  $Y = 6.703 + 0.406 X_1 + 0.183 X_2$ , variabel bebas berjalan seiring dengan variabel terikat artinya makin tinggi Kompetensi dan Disiplin maka makin tinggi pula Kinerja Karyawan di PT. Putra Baja Nusantara Palembang.

Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Kompetensi dan Disiplin secara simultan (Bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Baja Nusantara Palembang dengan nilai sig F sebesar  $0,000 < a (0,05)$ .

Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig t sebesar  $0,000 < a (0,05)$ . Terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig t sebesar  $0.002 < a (0,05)$ . Korelasi (R) variabel Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Baja Nusantara Palembang sebesar 0,666 mempunyai maksud artinya menunjukkan hubungan yang kuat dan bersikap positif (searah). Koefisien determinasinya R square sebesar 0,444 atau 4,44 %. Variabel Kompetensi dan Disiplin dapat dijelaskan atau terdapat pengaruh dengan variabel Kinerja Karyawan sedangkan sisanya sebesar 55.6% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pelatihan, kompensasi dan lain-lain.

**Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin dan Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

**Murni, Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Baja Nusantara Palembang, (Di bawah bimbingan Bapak Baidowi Abdhie, S.E., M.P. dan Bapak H. Hisbullah Basri, S.E., M.Si).**

This study aims to determine whether there is a significant influence of competence and discipline on employee performance at PT. Putra Baja Nusantara Palembang. Population and sample in this study were 67 respondents. The types of data in this study are primary data and secondary data. The primary data is obtained by the author by distributing questionnaires to respondents, by conducting validity tests and reliability tests. While the hypothesis testing is done by using the F test and t test.

From the research results of the multiple linear regression equation  $Y = 6,703 + 0,406 X_1 + 0,183 X_2$ , the independent variables go hand in hand with the dependent variable meaning that the higher the competence and discipline, the higher the employee performance at PT. Putra Baja Nusantara Palembang.

There is a significant influence of the competency and discipline variables simultaneously (together) on employee performance at PT. Putra Baja Nusantara Palembang with a sig F value of  $0.000 < \alpha (0.05)$ .

There is an influence of competence on employee performance with a sig t value of  $0.000 < \alpha (0.05)$ . There is an influence of discipline on employee performance with a sig t value of  $0.002 < \alpha (0.05)$ . Correlation (R) variable Competence and Discipline on Employee Performance at PT. Putra Baja Nusantara Palembang of 0.666 has the meaning of showing a strong relationship and being positive (unidirectional). The coefficient of determination R square is 0.444 or 44.4%. Competency and Discipline variables can be explained or there is an influence with the Employee Performance variable while the remaining 55.6% has an effect on other factors not examined in this study such as training, compensation and others.

Keywords: Competence, Discipline and Employee Performance

## **RIWAYAT HIDUP**

Murni, dilahirkan di Palembang tanggal 7 mei 1997 dari bapak yang bernama A.rahman dan ibu Samsiar Dewi. Merupakan anak- ke 7 (tujuh) dari 8 (delapan) bersaudara. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SD Negeri 13 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2012 di SMP PGRI 9 Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2015 di SMK MUHAMMADIYAH 1 Palembang. Pada tahun 2016 melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detil program-program yang berkaitan dengan pengembangan Sumber Daya Manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, perusahaan harus mampu memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang kinerja sebuah perusahaan agar mampu bertahan di dalam ketatnya persaingan saat ini. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja di perusahaan tersebut.

Kompetensi sangat membantu perusahaan untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan dapat bekerja optimal dan memberikan kontribusi yang sesuai

dengan keinginan perusahaan. Apabila kompetensi atas diri seseorang karyawan telah diketahui maka perusahaan pun akan membantu mengembangkan kompetensi karyawan dengan melakukan training dan pelatihan-pelatihan yang diperlukan oleh karyawan guna meningkatkan kompetensinya. Seorang bertanggung jawab dalam menyelesaikan masalah dan menjalankan tugas serta mentransfer informasi kepada orang lain terkait tugas yang diinstruksikan oleh atasan dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Kompetensi digunakan untuk merencanakan, membantu, dan mengembangkan kinerja karyawan.

Perusahaan harus dapat memiliki disiplin yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai. Kesadaran pegawai diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi. Selain itu instansi sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua pegawai. Hasibuan (2008:194)

Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Penilaian kinerja karyawan umumnya digunakan sebagai instrument untuk mengendalikan perilaku karyawan. selain itu penilaian kinerja sebaiknya tidak hanya mengevaluasi kinerja karyawan, tetapi juga mengembangkan dan memotivasi karyawan.

Dalam upaya terlaksananya kinerja yang baik maka diperlukan SDM yang mampu bekerja secara optimal. Menurunnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa masalah diantaranya yang paling berpengaruh adalah kompetensi dan disiplin.

Untuk menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, dibutuhkan suatu kompetensi. Jika karyawan tidak mempunyai kompetensi akan menimbulkan permasalahan bagi perusahaan. Permasalahan yang dihadapi oleh PT. Putra Baja Nusantara terkait dengan kompetensi yaitu kurangnya kemampuan pengetahuan, keahlian, dan sikap serta masalah seperti ketidaksesuaian antara tugas yang diberikan dengan kemampuan dan pengetahuan pegawai serta hubungan antara sesama rekan kerja kerap kali menjadi keluhan di antara sesama karyawan. Sebagai contoh yaitu karyawan yang bertugas di bagian keuangan mengeluhkan kinerja dari rekan-rekannya yang sering kali terlambat dalam mengumpulkan data rekapitulasi omset harian yang diperoleh sehingga terjadi penumpukan data yang harus direkapitulasi. Keterlambatan seperti ini akhirnya menimbulkan kesan yang kurang baik dalam diri karyawan di bagian keuangan tersebut sehingga memunculkan sedikit masalah diantara sesama rekan kerja. Dapat disimpulkan bahwa keterlambatan dalam mengumpulkan data disebabkan

karena kurangnya pengalaman dan keahlian, yang berarti bahwa kompetensi yang dimiliki pekerja masih rendah. Hal ini Dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu masalah lain juga terjadi pada PT. Putra Baja Nusantara Palembang masih terdapat karyawan yang kurang disiplin yaitu keterlambatan dalam masuk jam kerja serta peraturan yang sering dilanggar

Hal yang paling dasar dalam kedisiplinan karyawan adalah manajemen waktu, dalam hal ini jam kerja. Apabila waktu tersebut sering dilanggar, dapat dikatakan bahwa para karyawan menjadi tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan disiplin dan kualitas kerja karyawan. Hal ini tentu saja berdampak pada pemborosan waktu.

Setiap perusahaan harus memiliki aturan pasti yang mengatur segala tindakan karyawan terkait disiplin kerja. Aturan ini harus ditulis dan dipasang di tempat-tempat tertentu untuk selalu mengingatkan karyawan. jika aturan hanya berupa lisan, maka hal ini dianggap kurang maksimal karena bisa berubah-ubah sesuai kondisi. Sebaiknya, aturan harus dibuat berdasarkan kesepakatan bersama dan sifatnya tetap, agar setiap karyawan tahu dan dapat memahaminya dengan mudah. Aturan tertulis adalah salah satu cara efektif untuk menumbuhkan kedisiplinan kerja. Ada aturan, tentunya ada sangsi. Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran harus dikenakan sangsi sesuai yang tertulis. Jika aturan hanya dipajang dan ada karyawan yang melanggar tapi tidak diberlakukan sangsi, ini akan membuat mereka mengulangi kesalahan itu lagi dan lagi. Jadi, selain

aturan, sangsi juga harus ditegakkan. Dengan adanya sangsi yang nyata, karyawan akan berpikir dua kali sebelum melakukan pelanggaran. misalnya jika terlambat akan dikenain potongan gaji. Sangsi tersebut juga harus diberlakukan rata kepada semua karyawan tanpa pandang bulu.

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien tidak mudah, tidak hanya menciptakan disiplin kerja yang tinggi saja tetapi harus ada kompetensi juga mempengaruhi. Oleh karena itu, perusahaan dapat mendorong karyawan agar memiliki kompetensi dan disiplin yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari uraian di atas, dapat kita lihat bahwasanya kompetensi dan disiplin karyawan merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan kinerja karyawan itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara menetapkan metode kompetensi dan disiplin kepada karyawan.

PT. Putra Baja Nusantara adalah perusahaan milik swasta, yang menjual berbagai jenis besi dan baja, yang didirikan pada tanggal 5 januari 2017. PT. Putra Baja Nusantara merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang besi dan baja sejak tahun 2017. Berkantor pusat di Jakarta dan memiliki kantor perwakilan di Palembang. Dari hasil observasi pada PT. Putra Baja Nusantara Palembang, perlu memperjelas kedisiplinan para karyawan dan menjadi pedoman

karyawan yang harus dijalankan setiap karyawan karena terjadinya penurunan kinerja karyawan, dan kompetensi karyawan yang kurang memadai bagi para karyawan. Mengingat pentingnya kompetensi dan disiplin agar meningkatkan kinerja karyawan yang maksimal, maka penulis tertarik untuk meneliti kompetensi dan disiplin karyawan yang ada pada PT. Putra Baja Nusantara Palembang dalam bentuk penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Baja Nusantara Palembang”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah yang menjadi dasar penelitian pada PT. Putra Baja Nusantara Palembang yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Baja Nusantara?
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Baja Nusantara?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Baja Nusantara?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Baja Nusantara.

2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Baja Nusantara.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Baja Nusantara.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang kompetensi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan perusahaan. Selain itu penelitian ini juga sebagai sarana mengembangkan dan menerapkan ilmu SDM yang sudah diperoleh di bangku perkuliahan.

2. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai kompetensi dan disiplin serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan bagi pihak manajemen PT. Putra Baja Nusantara.

3. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan tambahan referensi mahasiswa dan generasi penerus di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Sedarmayanti, 2013, *manajemen Sumber Daya Manusia*, bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, bandung: Refika Aditama.
- Wibowo. (2014). *Kompetensi*, Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers.
- Moehariono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*,  
Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- Suparno, Suhaenah.(2012). *Membangun Kompetensi Belajar*. Jakarta: Dirketorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan nasional
- Mulyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bogor:Penerbit In Media.
- Maya Puspita Sari 2018. “*pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maroke Tetap Jaya Palembang*”. *Skripsi*
- Dina Maulani 2017, “*pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Nutrifood Indonesia Cabang Palembang*”. *Skripsi*
- Hamamali, Arif Yusuf, 2016, *pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service)
- Fakultas Ekonomi, 2014, *Buku Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*, Fakultas Ekonomi Tridinanti: Palembang.
- Madjir Sulbahri, SE.MM, Sa’I Kamsrin, SE.M.Si, Abdhie Baidowi, SE.M.Si, 2015, *Buku Panduan Pengelolah Data Dengan Program Spss*, Palembang : Unsri Press.