

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SEMEN BATURAJA (PERSERO) TBK**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh:

MUHAMAD ROYKE SEMBAYU

NPM. 1601110051

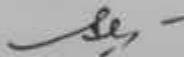
**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2020**


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Muhamad Royke Sembayu
Nomor Pokok/NIPM : 1601110051
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja
(Persero) Tbk

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 26-10-20 Pembimbing I : 
Svaiful Sahri, S.E., M.Si.
NIDN: 0220085901

Tanggal 26-10-20 Pembimbing II : 
Hi. Agustina Marzuki, S.E., M.Si.
NIDN: 0008086502

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

330/PS/DFE/20



Dr. Masy. Mikiat, S.E., M.Si, Ak. CA, CSRS.
NIDN: 0205026401

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Kemenangan yang seindah-indahnya dan sesukar-sukarnya yang boleh direbut oleh manusia ialah menundukan diri sendiri.”

(Ibu Kartini)

Kupersembahkan kepada:

- ✓ *Kedua orang tuaku Ayah Kusparwoto dan Ibu Sri Murniaty.*
- ✓ *Saudara-saudaraku.*
- ✓ *Sahabat-sahabatku yang selalu bersama baik suka maupun duka.*
- ✓ *Almamaterku.*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhamad Royke Sembayu
NIM : 1601110051
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Skripsi tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat pemikiran dari penulisan lain, Skripsi ini telah ditulis oleh saya sendiri dengan sungguh-sungguh.

Apabila terbukti dikemudian hari bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sungguh menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, September 2020

Penulis,



Muhamad Royke Sembayu

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk”.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P., Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA. CSRS., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Tridianti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
4. Bapak Syaiful Sahri, S.E., M.Si., selaku Pembimbing I yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama penulis menyusun skripsi.
5. Ibu Hj. Agustina Marzuki, S.E., M.Si., selaku Pembimbing II yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama penulis menyusun skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
7. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

8. Seluruh staff dan karyawan/i PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk yang telah membantu penulis dalam pengumpulan data skripsi.
9. Semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini, semoga amal Bapak, Ibu dan rekan-rekan sekalian mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Penulis menyadari bahwa, masih banyak kekurangan dalam penulisan Skripsi ini, namun penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi pembaca.

Palembang, September 2020
Penulis,

Muhamad Royke Sembayu

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN <i>MOTTO</i> DAN PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
<i>ABSTRACT</i>	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teori	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manuis (MSDM)	7
2.1.1.1 Pengertian MSDM	7
2.1.1.2 Tujuan MSDM	8
2.1.1.3 Peranan MSDM	8
2.1.2 Pengertian Kompetensi	9
2.1.3 Pengertian Motivasi	13
2.1.4 Pengertian Disiplin Kerja	16
2.1.5 Pengertian Kinerja	20
2.2 Penelitian Lain yang Relevan	22
2.3 Kerangka Berpikir	24
2.3.1 Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk	24

	Halaman
2.3.2 Pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk	25
2.3.3 Pengaruh Motivasi Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk	26
2.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk	26
2.4 Hipotesis Penelitian	27
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	28
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	28
3.2.1 Sumber Data	28
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	29
3.3 Populasi, Sampel, <i>Sampling</i> Penelitian	29
3.3.1 Populasi	29
3.3.2 Sampel	30
3.3.3 <i>Sampling</i>	31
3.4 Rancangan Penelitian	31
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	31
3.6 Instrumen Penelitian	33
3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	35
3.8 Teknik Analisis Data	36
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	43
4.1.1 Profil Perusahaan	43
4.1.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	52
4.1.3 Identitas Responden	54
4.1.4 Distribusi Jawaban Responden	56
4.1.5 Uji Asumsi Dasar	63
4.1.6 Uji Asumsi Klasik	65
4.1.7 Regresi Linier Berganda	67
4.1.8 Uji Hipotesis	69
4.2 Pembahasan	76
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	81
5.2 Saran	82
 DAFTAR PUSTAKA	 83
 LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Lain yang Relevan	23
Tabel 3.1	Jadwal Kegiatan Penelitian	28
Tabel 3.2	Variabel dan Definisi Operasional	32
Tabel 3.3	Kisi-kisi Instrumen	34
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas	52
Tabel 4.2	Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 4.3	Identitas Responden Berdasarkan Umur	54
Tabel 4.4	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.5	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
Tabel 4.6	Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja	56
Tabel 4.7	Variabel Kompetensi	56
Tabel 4.8	Variabel Motivasi	58
Tabel 4.9	Variabel Disiplin Kerja	59
Tabel 4.10	Variabel Kinerja Karyawan	61
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas	63
Tabel 4.12	Hasil Uji Linieritas	64
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinieritas	65
Tabel 4.14	Hasil Uji Heteroskedastisitas	66
Tabel 4.15	Hasil Regresi Linier Berganda	67
Tabel 4.16	Hasil Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	69
Tabel 4.17	Hasil Uji F (Uji Simultan)	70
Tabel 4.18	Hasil Hipotesis Pertama Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan	71
Tabel 4.19	Hasil Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>) Hipotesis Pertama	72
Tabel 4.20	Hasil Hipotesis Kedua Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	73

	Halaman
Tabel 4.21 Hasil Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>) Hipotesis Kedua	74
Tabel 4.22 Hasil Hipotesis Ketiga Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	75
Tabel 4.23 Hasil Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>) Hipotesis Ketiga	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Berpikir	24
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner
2. Tabulasi Karakteristik Responden
3. Tabulasi Data Variabel Kompetensi (X1)
4. Tabulasi Data Variabel Motivasi (X2)
5. Tabulasi Data Variabel Disiplin Kerja (X3)
6. Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)
7. Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 23,00 for Windows*
8. Nilai r_{tabel} (Nilai r *Product Moment*)
9. Tabel Distribusi F
10. Tabel Distribusi T

ABSTRAK

Muhamad Royke Sembayu. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. (Di bawah bimbingan Bapak Syaiful Sahri, S.E., M.Si., dan Ibu Hj. Agustina Marzuki, S.E., M.Si.).

Skripsi ini pada dasarnya meneliti tentang Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk, 2) pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk, 3) pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk, 4) Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk sebanyak 69 orang dari total populasi sebanyak 226 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, uji validitas dan uji reliabilitas, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} (8,559) > F_{tabel} (2,74)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$; 2) Ada pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} 11,015 >$ nilai t_{tabel} sebesar 1,66 dengan uji signifikansi $0,000 < 0,05$; 3) ada pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} 14,962 >$ nilai t_{tabel} sebesar 1,66 dengan uji signifikansi $0,000 < 0,05$; 4) ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} 9,253 >$ nilai t_{tabel} sebesar 1,66 dengan uji signifikansi $0,000 < 0,05$; dan 5) hasil Koefisien Determinasi sebesar 0,961 ini menunjukkan bahwa karakteristik kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 96,1%; sedangkan sisanya 3,9% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis penelitian ini.

Kata Kunci: kompetensi, motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

Muhamad Royke Sembayu. *The Influence of Competence, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. (Under the guidance of Mr. Syaiful Sahri, S.E., M.Sc., and Mrs. Hj. Agustina Marzuki, S.E., M.Si.)*

This thesis basically examines the Influence of Competence, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. The purpose of this study was to determine: 1) the effect of competence, motivation and work discipline simultaneously on the performance of employees of PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk, 2) Partially influence of Competence on Employee Performance of PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk, 3) the influence of motivation partially on the performance of employees of PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk, 4) Partially Influence of Work Discipline on Employee Performance of PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. The sample in this study were employees of PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk as many as 69 people from a total population of 226 people. The sampling technique used purposive sampling. The data were collected using a questionnaire, validity test and reliability test, while data analysis was carried out using multiple regression analysis. The results of this study indicate that: 1) there is a simultaneous influence of competence, motivation and work discipline on the performance of employees of PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. It can be seen that the value of $F_{count} (8,559) > F_{table} (2.74)$ with a significance of $0.000 < 0.05$; 2) There is a partial influence of competence on the performance of employees of PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. It can be seen that the value of $t_{count} 11.015 > t_{table}$ value of 1.66 with a significance test of $0.000 < 0.05$; 3) there is a partial influence of motivation on the performance of employees of PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. It can be seen that the value of $t_{count} 14.962 > t_{table}$ value of 1.66 with a significance test of $0.000 < 0.05$; 4) there is a partial influence of work discipline on the performance of employees of PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. It can be seen that the t_{count} value is $9.253 > t_{table}$ value is 1.66 with a significance test of $0.000 < 0.05$; and 5) the results of the determination coefficient of 0.961 indicate that the characteristics of competence, motivation, and work discipline are able to explain employee performance by 96.1%; while the remaining 3.9% can be influenced by other variables that are not included in the analysis model of this study.

Keywords: *competence, motivation, work discipline, employee performance.*

RIWAYAT HIDUP

Muhamad Royke Sembayu, dilahirkan di Palembang pada tanggal 18 Nopember 1997 dari Ayah Kusparwoto dan Ibu Sri Murniarty, anak ke 4 dari 4 bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD Negeri 41 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2013 di SMP Negeri 3 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2016 di SMA Negeri 15 Palembang. Pada tahun 2016 penulis memasuki Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, September 2020

Muhamad Royke Sembayu

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi sumber daya manusia adalah aspek penting dan perlu digali dan dibangun agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan ini biasa disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Suatu keberhasilan yang ingin dicapai oleh perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Menurut Suwatno dan Priansa (2017:196), kinerja merupakan hasil dari suatu proses kerja yang dilakukan oleh manusia. Winanti (2011:34) dalam penelitiannya mengungkapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen-elemen yang ada dalam perusahaan terintegrasi dengan baik, dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pelanggan dan karyawan.

Melalui pencapaian kinerja masing-masing individu, maka perusahaan dapat menghasilkan kinerja seutuhnya dan mencapai keberhasilan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Keberhasilan tersebut akan dapat dicapai jika perusahaan memiliki landasan yang kuat salah satunya, yaitu kompetensi, baik kompetensi karyawan, pemimpin dan organisasi. Kompetensi sangat penting untuk mencapai tujuan dalam organisasi/perusahaan. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi.

Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja. Selain dengan kompetensi kinerja karyawan juga dapat dinilai dengan tingkat kedisiplinannya. Pelaksanaan disiplin, hukuman atau sanksi berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Oleh karena itu, salah satu tolak ukur untuk mengetahui kinerja karyawan adalah dengan melihat tingkat kedisiplinan disamping tingkat pencapaian target, inisiatif, kepatuhan, kesadaran pengembangan diri, loyalitas dan kerjasama kelompok. Menurut Simamora (2014:234), disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Hasibuan (2016:444), bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Selain itu dalam pencapaian kinerja yang optimal seorang karyawan juga harus memiliki motivasi terhadap pekerjaannya. Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Jika ingin meningkatkan kinerja karyawan, kita perlu memahami dan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Setelah mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawannya, perusahaan perlu melakukan tindakan-tindakan untuk meningkatkan kompetensi dan disiplin kerja karyawannya.

Komitmen terhadap organisasi adalah sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang yang mempunyai keikatan yang tinggi dengan memperlihatkan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi atau mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi,

kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin atau bekerja keras demi kepentingan organisasi tersebut, dan kepercayaan yang kuat dan penerimaan yang penuh terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Hal ini berarti, seseorang yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan memiliki kemauan secara sadar untuk mencurahkan usaha demi kepentingan organisasi. Karyawan bekerja bukan karena adanya instruksi melainkan termotivasi dari dalam diri sendiri.

PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam industri semen yang area penjualannya berada di Sumbagsel. Untuk menghadapi para pesaing industri sejenis yang makin ketat, maka para karyawan dituntut untuk dapat meningkatkan kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja para karyawannya serta dapat menjadikan tantangan khusus bagi PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk ini untuk memberikan bekal kepada para karyawannya berupa kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja, sehingga akan terbentuk suatu komitmen yang kuat pada mereka untuk nantinya dapat menghasilkan karyawan yang memenuhi standar kinerja dunia global, khususnya dunia usaha dan perindustrian.

Dalam hal kompetensi karyawan di PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk, bahwa kompetensi karyawan tidak mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja, dan pelatihan. Contoh: jabatan fungsional seperti arsiparis (pengelola kearsipan) dikerjakan oleh pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensinya, sehingga menurunkan kinerja karyawan. Dari aspek motivasi karyawan menunjukkan kurang bersemangat ketika bekerja dan berdampak pada hasil kinerja. Salah satu bentuk permasalahan motivasi di perusahaan tersebut

adalah kemalasan karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya. Dalam hal disiplin kerja, karyawan di PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk memiliki disiplin kerja yang rendah dikarenakan karyawan datang jam 07.00 WIB ke kantor tidak tepat waktu, ataupun pulang dari kantor lebih awal dari yang seharusnya. Disamping itu, jika karyawan diberikan tugas untuk menyelesaikan pekerjaan senantiasa menunda-nunda. Fenomena-fenomena yang terjadi inilah menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin dan motivasi kerja karyawan masih rendah akan dapat berdampak kepada kinerja pegawai.

Berdasarkan apa yang sudah diuraikan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Apakah Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk?
3. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membutuhkan:

1. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk.
2. Pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk.
3. Pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk.
4. Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diterima dalam perkuliahan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan masalah kompetensi, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Serta membantu peneliti dalam pengambilan keputusan di dalam sebuah organisasi/perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dally Sukmawati. 2017. *Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal. Program Studi Magister Administrasi Publik, Universitas Garut. Jurnal Publik Vol. 11; No. 02; 2017; 269-278.
- George, J. M., & Jones, G. 2015. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Hartati. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng*. Jurnal. Manajemen PPs STIE Amkop, Makassar. Jurnal Mirai Management, Volume 1 Nomor 2, Oktober 2016.1.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafrri & Hubeis, Aida Vitayala. 2016. *Manajemen Mutu. Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- RB. Iwan Noor Suhasto. 2018 *Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Analisis Partial Least Square*. Jurnal. Politeknik Negeri Madiun. Jurnal AKSI (Akuntansi dan Sistem Informasi) Vol 3 Edisi 1 Mei 2018 p-ISSN: 2528-6145 dan e-ISSN: 254-3198.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal., Ella Januari Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. 2014. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah*. Jurnal. Denpasar: Universitas Udayana.
- Siagian, S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.

- Simamora, H. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singodimedjo, Markum. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sudarmanto. 2016. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wirawan. 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Zwell, Michael. 2014. *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc.