

**PENGARUH DISIPLIN, KOMPETENSI DAN KONFLIK INTERNAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. TRANS MULTI AGUNG
PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Mencapai

Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan oleh:

RERE QADARSHI

NPM. 1901110032

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

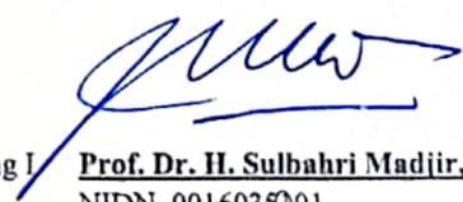
2023

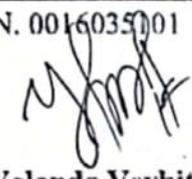
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Rere Qadarshi
Nomor pokok/NPM : 1901110032
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin, Kompetensi dan Konflik Internal Terhadap Kinerja Karyawan CV. Trans Multi Agung Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 11-10-2023 Pembimbing I  Prof. Dr. H. Sulbahri Madijir, SE., MM.
NIDN. 0016035001

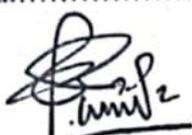
Tanggal 11-10-2023 Pembimbing II  Dr. Yolanda Vevbitha, SE., M.Si.
NIDN. 0226028303

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Tanggal 12-10-2023


Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., AK, CA, CSRS.
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal 12-10-2023


Mariyam Zanariah, S.E., MM.
NIDN. 0222096301

48/PS/DFE/23

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PRNGESAHAN SKRIPSI

Nama : Rere Qadarshi
Nomor pokok/NPM : 1901110032
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin, Kompetensi dan Konflik
Internal Terhadap Kinerja Karyawan CV. Trans
Multi Agung Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 11-10-2023 Ketua Penguji 
Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., MM.
NIDN. 0016035101

Tanggal 11-10-2023 Penguji I 
Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si.
NIDN. 0226028303

Tanggal 10-10-2023 Penguji II 
Dr. Sari Sakarina, SE., MM.
NIDN. 0214038501

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Tanggal 12-10-2023


Dr. Msy. Mikfal, S.E., M.Si., AK, CA, CSRS.
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal 12-10-2023


Mariyam Zanariah, S.E., MM.
NIDN. 0222096301

41 / PS / DFE / 23

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Mimpi bukanlah sesuatu yang anda lihat saat tidur, melainkan sesuatu yang membuat anda tak tertidur”. (Cristiano Ronaldo)

*“Anda harus percaya pada kemampuan anda sendiri, mendukung diri sendiri, dan paling utama adalah bekerja dengan sangat keras dan berjuang untuk lebih baik”.
(David De Gea)*

“Jika kamu merasa ingin menyerah, ingatlah mengapa kamu berusaha begitu lama”. (Antoine Griezmann)

Persembahan:

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

- ❖ Allah Subhanahu Wa Ta'ala
- ❖ Orang tuaku
- ❖ Saudara-saudaraku
- ❖ Teman Seperjuanganku
- ❖ Almamaterku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rere Qadarshi
Nomor pokok/NPM : 1901110032
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku

Palembang, Oktober 2023



Rere Qadarshi

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul “ **Pengaruh Disiplin, Kompetensi dan Konflik Internal Terhadap Kinerja Karyawan CV. Trans Multi Agung Palembang** “ pada tepat waktu, skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi jenjang Strata 1 (S1) Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari dalam penyusunan proposal ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. Ima Andriyani, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti .
4. Ibu Maryam Zanariah, S.E, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.
5. Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., MM. selaku Dosen Pembimbing I yang memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan proposal ini sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.

6. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan proposal ini sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.
7. Seluru Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan bekal ilmu selama masa studi.
8. Kepada kedua orang tua tercinta, Kakak-Adik, Keponokan, sahabat dan teman telah mendukung penulis dalam segala hal doa, semangat dan dukungan baik berupa materi maupun moral.
9. Pimpinan serta Staf CV. Trans Multi Agung Palembang telah bersedia memberikan data dan kesempatan untuk melakukan penelitian.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian serta keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk kita semua Aamiin.

Palembang, Oktober 2023

Rere Qadarshi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDU	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PRNGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRak	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Kajian Teoritis.....	11
2.1.1 Kinerja.....	11
2.1.2 Disiplin Kerja	18
2.1.3 kompetensi.....	23
2.1.4 Konflik Internal	26
2.2 Peneltian Terdahulu.....	34
2.3 Kerangka Berfikir.....	35

2.4 Pengaruh Disiplin terhadap kinerja.....	35
2.5 Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan.....	36
2.6 Pengaruh Konflik Internal terhadap kinerja karyawan	37
2.7 Hipotesis.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	40
3.1.1 Tempat Penelitian.....	40
3.1.2 Waktu Penelitian	40
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.2.1 Sumber Data	41
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	41
3.3 Populasi dan Sampel	42
3.3.1 Populasi	42
3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling.....	43
3.4 Rancangan Penelitian	43
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel	43
3.5.1 Variabel	43
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	44
3.6 Instrumen Penelitian.....	46
3.6.1 Uji Validasi.....	47
3.6.2 Uji Realibilitas.....	47
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	47
3.7 Teknik Analisis Data.....	48
3.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda	50
3.7.2 Analisis Koefisien Korelasi.....	50

3.7.3 Analisis Koefisien Determinasi (R2)	51
3.8 Uji Hipotesis	52
3.8.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	52
3.8.2 Uji Signifikasi Persial (Uji t).....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
4.1 Gambaran Perusahaan.....	55
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	55
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	55
4.1.3 Struktur Organisasi.....	56
4.1.4 Tugas dan Wewenang	57
4.2 Karakteristik Responden	59
4.2.1 Jenis Kelamin	60
4.2.2 Usia Responden.....	61
4.2.3 Pendidikan Responden	61
4.3 Hasil Instrumen Penelitian	62
4.3.1 Uji Validitas	62
4.3.2 Uji Realibilitas.....	66
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	67
4.4.1 Uji Normalitas	67
4.4.2 Multikolinieritas	68
4.4.3 Heteroskedastisitas	69
4.5 Teknik Analisis Data.....	70
4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	70
4.5.2 Analisis Koefisien Korelasi.....	71
4.5.3 Analisis Koefisien Determinasi (R2)	73

4.6 Uji Hipotesis	74
4.6.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	74
4.6.2 Uji Signifikan Parsial (Uji T)	75
4.7 Pembahasan.....	77
4.7.1 Pembahasan Secara Simultan	77
4.7.2 Pembahasan Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja.....	78
4.7.3 Pembahasan Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja	79
4.7.4 Pembahasan Pengaruh Konflik Internal Terhadap Kinerja	80
BAB V PENUTUP.....	82
5.1 Kesimpulan	82
5.2 Saran.....	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Kinerja karyawan Pada CV. Trans Multi Agung Palembang.....	4
Tabel 1.2 Data Absensi Per tahun CV. Trans Multi Agung Palembang.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	39
Tabel 3.2 Jumlah populasi	41
Tabel 3.3 Dimensi dan Indikator Variabel.....	43
Tabel 3.4 Skala Likert Pengukuran	45
Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi	50
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	59
Tabel 4.3 Usia Karyawan CV. Trans Multi Agung Palembang.....	60
Tabel 4.4 Pendidikan karyawan CV. Trans Multi Agung Palembang.....	61
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X1)	62
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2)	63
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Internal(X3)	63
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	64
Tabel 4.7 Hasil Uji Realibilitas.....	65
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas	67
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	69
Tabel 4.11 Hasil Analisi Koefisien Korelasi	71
Tabel 4.12 Hasil Koefisien Determinasi (R ²).....	72
Tabel 4.13 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	73
Tabel 4.14 Hasil Uji Sinifikan Partisial (Uji T)	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	55
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	68

ABSTRAK

Rere Qadarshi, Pengaruh Disiplin, Kompetensi Dan Konflik Internal Terhadap Kinerja Karyawan CV. Trans Multi Agung Palembang (Di Bawah Bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., MM. Dan Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si.)

Penelitian ini di latar belakang oleh beberapa masalah yang timbul yang mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Trans Agung Palembang. pada penelitian ini peneliti menggunakan data primer untuk mengetahui apakah ada korelasi dan pengaruh pada variabel yang digunakan terhadap kinerja karyawan. Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, peneliti menyebarkan kuesioner dengan menggunakan Googleform sebagai perantaranya. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 orang yang merupakan karyawan CV. Trans Agung Palembang. Teknik analisi yang digunakan meliputi uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinieritas dan uji heterokedastisitas), teknik analisis data (analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi dan analisis koefisien determinasi) serta uji hipotesis (uji f dan uji t).

Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan alat uji yang telah disebutkan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa disiplin, kompetensi dan konflik internal memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan persamaan regresi linier berganda dengan hasil $Y = - 7.563 + 0,145X_1 + 0,332X_2 + 0,682X_3$ yang artinya jika salah satu variabel yang digunakan naik satu-satuan akan meningkatkan kinerja tanpa mempengaruhi nilai variabel lain atau dengan menjaga nilai variabel lain tetap konstan. Hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) diperoleh nilai sebesar 95,3% yang berarti bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini dan 3,7% dapat dijelaskan oleh faktor lain, pada uji t masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: disiplin, kompetensi, konflik internal dan kinerja karyawan

RIWAYAT HIDUP

Rere Qadarshi dilahirkan di Kota Palembang pada tanggal 14 Maret 1999 merupakan anak pertama dari dua bersaudara.

Duduk di bangku Sekolah Dasar di SD Negeri 143 Palembang, dan lulus pada tahun 2012, melanjutkan jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 49 Palembang dan lulus pada tahun 2015 Kemudian melanjutkan ke jenjang Pendidikan Sekolah Menengah Atas Kejuruan (SMK) di SMK Negeri 7 Palembang dan lulus pada tahun 2018. Pada tahun 2019 saya Kembali melanjutkan Pendidikan saya pada program strata 1 di Universitas Tridinanti pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen

Palembang, Oktober 2023

Rere Qadarshi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tingkat persaingan usaha semakin hari mengalami peningkatan dengan kondisi seperti saat ini memacu tiap-tiap perusahaan mempertahankan kelangsungan organisasinya, Untuk bertahan pada kondisi persaingan yang tinggi saat ini perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan usaha perusahaan maka diperlukan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada pada organisasi, baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis .Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan karyawan yang tidak disiplin memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga agar terwujudnya kinerja yang optimal, untuk mencapai suatu tujuan organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan

secara optimal khususnya dalam hal kinerja untuk meningkatkan keterampilan karyawan, manajemen lebih berpikir sederhana, dengan melatih melalui keterampilan dan pendidikan lain demikian juga tidak salah tetapi seorang bisa terampil melakukan sesuatu yang dapat diperoleh dari mana saja , misal dari teman yang selalu berinteraksi dengannya ,bakatnya, bahkan dari lingkungan kerjanya .Dengan demikian banyak yang ditempuh SDM merupakan peranan penting bagi suatu organisasi yang akan mengalami kegagalan dalam mencapai suatu tujuannya. Oleh karena itu SDM perlu mendapatkan sebuah disiplin kerja , kompetensi dan konflik internal yang layak agar dapat bekerja dengan lebih baik sehingga mudah tercapai kinerja yang baik . Semua potensi SDM berpengaruh terhadap upaya sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai suatu tujuan selain itu tinggi rendahnya disiplin ,kompetensi dan konflik internal karyawan di dalam meningkatkan kinerja dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kedisiplinan.

Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atas kelompok kerja.

Selain menurut para ahli, terminologi sumber daya manusia menurut kamus Besar Bahasa Indonesia. Pengertian sumber daya manusia menurut Kamus besar Indonesia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Untuk bisa mengembangkan potensi sumber daya manusia yang berbeda-beda tersebut,

dibutuhkan suatu sistem manajemen unik yang dinamakan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Wibowo (2014:7) menyatakan kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut namun kinerja juga dapat diartikan lebih luas seperti memiliki hasil kinerja dan bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja dijadikan sebagai tolak ukur dalam pencapaian seseorang itu baik maka akan terlihat dari setiap tugas yang diberikan kepadanya semakin tinggi semangat kerja karyawan akan memberikan hasil yang nyata dengan apa yang dikerjakannya dengan tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Sedangkan menurut Sinambela (2016:519) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang dimana keseluruhan hasil tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur secara objektif akan meningkatkan motivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik, akan tetapi apabila kinerja dinilai secara subjektif dan tidak ada pengukuran yang jelas akan menyebabkan karyawan termotivasi dan membuat ketidakpuasan dalam bekerja. Kinerja karyawan pada CV. Trans Multi agung Palembang juga diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan positif bagi keberhasilan suatu badan usaha serta terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan salah satunya menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, rekan tim yang juga menurun semangat dalam bekerja serta

karyawan datang terlambat setelah jam istirahat selesai. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap lingkungan kerja di mana lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan oleh sebab itu perusahaan akan selalu memperhatikan setiap lingkungan yang ada di perusahaan mereka agar tidak terjadi penurunan tingkat kinerja.

Tabel 1.1
Daftar Kinerja karyawan Pada CV. Trans Multi Agung Palembang

Bobot	Penilaian Kinerja	Tahun							
		2019		2020		2021		2022	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
85-100	Baik sekali	3	24,9	2	2,9	4	3,9	4	4,5
70-85	Baik	15	40,5	10	44,3	15	45,3	15	50,6
47-65	Cukup	12	21,6	10	44,8	5	40,2	13	30,6
33-50	Kurang	4	13	3	8	4	10,6	2	14,3
<35	Buruk	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah		34	100	25	100	28	100	34	100

Sumber CV. Trans Multi Agung Palembang

Berdasarkan tabel di atas untuk mengukur kinerja karyawan di CV. Trans Multi Agung Palembang menggunakan skala sangat baik, baik, cukup, kurang dan rendah. Pengguna skala ini bermaksud untuk mengetahui tingkat kinerja yang baik secara individu ataupun secara umum pada seluruh karyawan CV. Trans Multi Agung

Palembang. Dari Tabel di atas dapat diketahui bahwa tingkat kinerja karyawan dengan klarifikasi yang baik dan cukup selalu mengalami perubahan setiap tahunnya. Namun pada tingkat disiplin karyawan dalam aspek masuk kerja tempat waktu banyak dari karyawan CV. Trans Multi Agung Palembang tidak menerapkannya atau dengan kata lain karyawan CV. Trans Multi Agung Palembang kebanyakan tidak tepat waktu dalam masuk kerja.

Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Di samping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan ,prosedur ,maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kedisiplinan atau disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan , badan atau organisasi dan norma sosial yang berlaku .Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan menurut Hasibuan (2013:193-194). Peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja, karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan keputusan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja, untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja.

Tabel 1.2

Data Absensi Pertahun CV. Trans Multi Agung Palembang

No	Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah absen Kerja / minggu	Jumlah absen Kerja / tahun	Keterangan absensi kehadiran karyawan selama / tahun				
					S	I	A	Total	%
1	2019	34	204	6,936	37	19	37	93	95%
2	2020	25	150	3,750	30	15	30	75	85%
3	2021	28	168	4,704	14	40	21	75	85%
4	2022	34	204	6,936	29	41	22	92	95%

Sumber CV. Trans Multi Agung Palembang

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa tabel kehadiran absensi yang diberikan kepada karyawan mengalami kenaikan dan penurunan setiap tahunnya absensi suatu pendataan presensi atau kehadiran seseorang atau karyawan yang merupakan bagian pelaporan dari suatu institusi yang berisi data status kehadiran yang disusun dan diatur secara rapid an mudah untuk dicari dan digunakan apabila sewaktu-waktu diperlukan oleh pihak berkepentingan.

Kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. bahwa suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang

dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut.

Menurut moeheriono (2014:8) menyatakan perkembangan sistem kompetensi pada setiap organisasi harus dikembangkan seluas luasnya dalam rangka mengembangkan ,manajemen sumber daya manusia. Berikut ini adalah manfaat dan keuntungan dalam pengembangan kompetensi: dapat dipakai menjadi acuan kesuksesan awal bekerja seseorang. Model kompetensi ini dapat menentukan dengan tepat pengetahuan dan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk keberhasilan dalam pekerjaan tersebut. Dapat dipakai sebagai dasar untuk merekrut karyawan yang baik dan andal. Apabila sudah berhasil ditentukan kompetensi apa saja yang diperlukan bagi suatu posisi tertentu, maka dengan mudah dapat dijadikan sebagai kriteria dasar dalam rekrutmen karyawan baru. Dapat dipakai sebagai dasar penilaian dan pengembangan karyawan selanjutnya. Hasil identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat dapat juga dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang dapat dipakai sebagai dasar penilaian kinerja dan pemberian kompensasi bagi karyawan berprestasi atas hukuman bagi karyawan yang tidak berprestasi Pihak manajemen bias menarik kesimpulan bahwa kompetensi sangat bermanfaat untuk Training Need Analysis. Diharapkan bahwa dasar pemberian training lebih beralasan dan sesuai kebutuhan karyawan dan organisasi

Konflik internal adalah suatu perselisihan yang terjadi di dalam sebuah organisasi baik itu terjadi antar anggota didalam-Nya ataupun antar anggota dengan pihak pengurus organisasi, konflik internal yang terjadi dalam sebuah organisasi akan sangat

berpengaruh terhadap perkembangan dan berjalannya seluruh kegiatan dalam organisasi tersebut. Karena ada dampak negatif dan juga positif yang ditimbulkan dari adanya konflik internal ini .Sehingga model penyelesaian konflik internal ini harus benar benar tepat sehingga bisa menghasilkan penyelesaian yang tuntas secara keseluruhan serta efektif dan efisien. Dugaan faktor yang menyebabkan konflik internal adalah salah satunya karena perbedaan pendapat, pandangan, keinginan dan tujuan antar sebagian anggota organisasi dengan anggota yang lain dalam organisasi. Sehingga menimbulkan rasa ketidakpuasan terhadap pemimpin organisasi karena dianggap tidak bias mengatasi konflik yang terjadi dengan baik.

Menurut, Suhartini & Rahmawati,(2020) konflik merupakan salah satu esensi dari kehidupan dan perkembangan manusia yang mempunyai karakteristik yang beragam. Manusia memiliki perbedaan jenis kelamin, strata sosial dan ekonomi, sistem hukum, bangsa, suku, agama, kepercayaan, aliran politik serta budaya dan tujuan hidupnya, dalam sejarah umat manusia, perbedaan inilah yang selalu menimbulkan konflik. Selama masih ada perbedaan tersebut, Konflik tidak dapat di hindari dan selalu akan terjadi.

Penelitian diatas menunjukkan bahwa disiplin, kompetensi dan konflik internal memiliki pengaruh yang positif, sehingga membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian serupa tentang pengaruh disiplin, kompetensi, dan konflik internal terhadap kinerja karyawan. Perusahaan ini adalah lembaga jasa transportasi yang menjunjung tinggi kemanusiaan dan memiliki integritas.

Nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi untuk mencapai tujuan perusahaan, CV Trans Multi Agung kondisi yang belum ideal kadang sering terjadi di perusahaan. Serta sering terjadi beberapa karyawan yang tidak tepat waktu untuk datang ke perusahaan sehingga berdampak kurangnya keahlian para karyawan untuk menciptakan kerja yang baik sehingga dapat menyebabkan kinerja karyawan yang menurun yang disebabkan Disiplin karyawan kurang ditingkatkan.

Berdasarkan informasi yang didapatkan melalui wawancara dengan pimpinan Perusahaan yaitu bapak Agung Prayogo mengatakan bahwa berdirinya CV. Trans Multi Agung Palembang Pada Tanggal 26 Oktober 2017 dan sering juga adanya konflik internal antar karyawan di Perusahaan CV Trans Multi Agung perbedaan pendapat yang menyebabkan kinerja karyawan kurang baik sehingga dapat merugikan Perusahaan CV Trans Multi Agung sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan dan kurang tepat waktu.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah disiplin, kompetensi dan konflik internal mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :
PENGARUH DISIPLIN , KOMPETENSI DAN KONFLIK INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV TRANS MULTI AGUNG PALEMBANG

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Pengaruh Disiplin, Kompetensi dan Konflik Internal secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Trans Multi Agung
2. Apakah Pengaruh Disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Trans Multi Agung
3. Apakah Pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Trans Multi Agung
4. Apakah Pengaruh Konflik Internal secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Trans Multi Agung

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin, Kompetensi dan Konflik Internal secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Trans Multi Agung
2. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Trans Multi Agung
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Trans Multi Agung
4. Untuk mengetahui Pengaruh Konflik Internal secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Trans Multi Agung

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Bagi peneliti

Penelitian ini guna memenuhi persyaratan bagi setiap mahasiswa untuk mencapai gelar sarjana Ekonomi dan sebagai pengalaman yang merupakan bahan masukan yang sangat menunjang serta memberi kesempatan untuk menerapkan kenyataan yang terjadi

2. Bagi perusahaan

Sebagai masukan, saran atau pertimbangan dalam menjalankan kegiatan usahanya agar lebih baik lagi berkaitan dengan disiplin kerja , pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

3. Bagi fakultas ekonomi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan Referensi atau untuk menambah ilmu dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya untuk disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi pihak lain

Sehingga bahan untuk mempercayai khasanah perpustakaan sehingga dapat dijadikan acuan untuk mengadakan penelitian sejenis dikemudian hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir. (2018). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anwar. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fitriana. (2013). *Konflik Kerja Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Anna (ed.))*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rasdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persabda.
- Muchlas. (2018). *Manajemen Konflik Kerja*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nitisemito, A. S. (2016). *Manajemen Personal (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT. Riaja Grafindo.
- Rozarie, R. D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV Rozarie.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Bumi Akarsa.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindoi Persada.

Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua*. Jakarta: PT Raja Grafindo.