

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN
ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BANK OCBC NISP PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

**AAN NURYANI
NPM. 19.01.11.0290**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2024

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : AAN NURYANI
Nomor Pokok/NPM : 19.01.11.0290
Jurusan/Prog. Studi : MANAJEMEN
Jenjang Pendidikan : STRATA 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Bank OCBC NISP Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 3/4/24 Pembimbing I : Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si.
NIDN : 0110117204

Tanggal 5/4/24 Pembimbing II : Muhammad Said SE, M.Si
NIDN : 0217046401

139 /PS/DFEB/ 24

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Tanggal 6/4/24

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal 5/4/24



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

Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

TANDA PERSETUJUAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : AAN NURYANI
 Nomor Pokok/NPM : 19.01.11.0290
 Jurusan/Prog. Studi : MANAJEMEN
 Jenjang Pendidikan : STRATA I
 Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Bank OCBC NISP Palembang

Penguji Skripsi
 Tanggal 3/4/24 Ketua Penguji : Dr. Diatmiko Noviantoro, S.E., M.Si.
 NIDN : 0110117204

Tanggal 5/4/24 Penguji I : Muhammad Said SE, M.Si
 NIDN : 0217046401

Tanggal 3/4/24 Penguji II : Syahyuni, SE., MM
 NIDN : 0226106101

194 /PSIDFEB/24

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Tanggal 6/4/24

Ketua Prodi Manajemen
 Tanggal 5/4/24



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

Mariyam Zanariah, SE., MM
 NIDN : 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto : “ Tetap bersyukur di era gempuran insecure”

“Dan hanya kepada Tuhanmu lah hendak nya kamu berharap.”

(QS. Al-Insyirah : 8)

Persembahan :

Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk :

- ❖ Allah Subhanahu Wa Ta’ala
- ❖ Ibu dan Nenek ku tersayang dan
- ❖ Almamaterku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aan Nuryani
NPM : 1901110290
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Strata 1 (S.1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri 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 dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, Februari 2024

Peneliti

A 10,000 Indonesian Rupiah banknote is shown with a signature written over it. The banknote features the Garuda Pancasila emblem and the text 'REPUBLIK INDONESIA' and 'DERSA PEMBERITA'. The serial number '41 F88AKX830336751' is visible at the bottom.

Aan Nuryani

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil „Alamin segala puji bagi Allah Subhanahhu Wa Ta“ala dan rasa syukur yang luar biasa atas nikmat sehat, nikmat iman, nikmat islam dan berkat rahmat dan hidayah-Nya pula sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Bank OCBC NISP Palembang”**

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang penulis miliki. Tetapi dengan bantuan, bimbingan, masukan, dan dorongan semangat serta kesabaran yang diberikan oleh semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan jadwal waktu yang telah direncanakan.

Dengan selesainya penelitian ini, peneliti mengucapkan syukur kepada Allah Subhannahu Wa Ta“ala dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Edizal, AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
4. Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Muhmmad Said, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Liki Yudie, MM selaku *Branch Manager* Bank OCBC NISP Palembang yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk

melakukan penelitian dan seluruh karyawan Bank OCBC NISP Palembang yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga dapat di analisis dengan baik.

7. Terima kasih kepada kedua orang tua dan nenek ku tersayang yang selalu memberikan doa terbaik.
8. *Support System* yang luar biasa dari pacarku yang baik hati dan penyabar Masyaallah Tabarakallah terima kasih banyak *My Happiness*.
9. Terima kasih Amalia lakeside menjadi tempat ternyaman selama berjuang mengerjakan skripsi ini.

Semoga Allah Subhanahu Wa T'ala melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, Februari 2024
Peneliti

Aan Nuryani

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL.....	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
TANDA PERSETUJUAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	9
2.1.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
2.1.1.2 Dimensi Kinerja.....	10
2.1.1.3 Indikator Kinerja.....	11
2.1.2 Pengertian Kompetensi.....	11
2.1.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi.....	13
2.1.2.2 Dimensi Kompetensi.....	14

2.1.2.3	Indikator Kompetensi.....	15
2.1.2.4	Kategori kompetensi	16
2.1.3	Pengertian Disiplin Kerja.....	17
2.1.3.1	Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	18
2.1.3.2	Dimensi Disiplin Kerja	19
2.1.3.3	Indikator-indikator Disiplin Kerja	20
2.1.3.4	Tujuan Disiplin Kerja.....	21
2.1.4	Pengertian Analisis Jabatan	22
2.1.4.1	Dimensi Analisis Jabatan	24
2.1.4.2	Indikator Analisis Jabatan	25
2.1.4.3	Jenis Analisis Jabatan	26
2.2	Penelitian Lain Yang Relevan.....	29
2.3	Kerangka Berpikir	34
2.4	Hipotesis.....	38
BAB III METODE PENELITIAN		39
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	39
3.1.1	Tempat Penelitian.....	39
3.1.2	Waktu Penelitian	39
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.2.1	Sumber Data.....	40
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.3	Populasi,Sampel dan Sampling	41
3.3.1	Populasi.....	41
3.3.2	Sampel	42
3.3.3	Teknik Sampling	42

3.4	Rancangan Penelitian.....	43
3.5	Variabel dan Definisi Operasional Variabel	44
3.5.1	Variabel Penelitian	44
3.5.2	Definisi Operasional Variabel.....	44
3.6	Uji Instrumen.....	47
3.6.1	Uji Validasi	47
3.6.2	Uji Realibilitas.....	48
3.6.3	Uji Asumsi Klasik	48
3.7	Teknik Analisis Data	50
3.7.1	Analisis Regresi Linie Berganda.....	50
3.7.2	Analisis Koefisiensi Korelasi.....	51
3.7.3	Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R2).....	52
3.7.4	Uji Hipotesis	53
3.7.4.1	Uji F (Uji Simultan)	53
3.7.4.2	Uji t (Parsial)	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		56
4.1	Hasil Penelitian.....	56
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	56
4.1.2	Visi Dan Misi Perusahaan.....	57
4.1.3	Struktur Organisasi.....	58
4.1.4	Karakteristik Responden.....	59
4.1.5	Hasil Pengujian Instrumen Penelitian.....	61
4.1.5.1	Uji Validitas	61
4.1.5.2	Uji Reliabilitas	65
4.1.6	Hasil Uji Analisis Data	66

4.1.6.1	Uji Normalitas	66
4.1.6.2	Uji Multikolinearitas	67
4.1.6.3	Uji Heteroskedastisitas	68
4.1.6.4	Uji Koefisien Regresi Linier Berganda.....	69
4.1.6.5	Koefisien Korelasi (r)	71
4.1.6.6	Hasil Uji Hipotesis.....	74
4.2	Pembahasan.....	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		81
5.1	Kesimpulan.....	81
5.2	Saran	82
DAFTAR PUSTAKA		83

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....	29
Tabel 3.1_Kegiatan Penelitian.....	39
Tabel 3.2 Instrumen Penelitian	45
Tabel 3.3 Pemberian Boot Skor Skala <i>Likert</i>	47
Tabel 3.4 Interpretasi Nilai (r).....	52
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	61
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1).....	62
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)	63
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Analisis Jabatan (X3)	64
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	65
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	68
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	69
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda.....	70
Tabel 4.13 Interpretasi Koefisien Korelasi	72
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r).....	72
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	73
Tabel 4.16 Hasil Uji F atau Simultan.....	74
Tabel 4.17 Hasil Uji t atau Parsial	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank OCBC NISP	58

ABSTRAK

AAN NURYANI, Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Bank OCBC NISP Palembang. (Di bawah bimbingan Dr. Djatmiko Noviantoro,S.E.,M.Si dan Bapak Muhammad Said S.E. M.Si)

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Bank OCBC NISP Palembang. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data secara primer, yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 24. Adapun populasinya berjumlah 35 responden.

Berdasarkan hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% yang telah dikemukakan, diketahui bahwa tidak adanya pengaruh secara signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan pada hasil uji t yaitu t_{hitung} sebesar $(0,764 < 2,039)$. Pada disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan pada hasil uji t yaitu t_{hitung} sebesar $(2,383 > 2,039)$. Pada analisis jabatan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan pada hasil uji t yaitu t_{hitung} sebesar $(2,468 > 2,039)$. Secara simultan pada uji F , didapatkan hasil yaitu $(19,508 > 2,90)$ artinya variabel kompetensi, disiplin kerja, dan analisis jabatan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 62% yang berarti kompetensi, disiplin kerja, dan analisis jabatan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 38% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian di atas disarankan agar memperhatikan dengan baik mengenai kompetensi yang dimiliki, kedisiplinan kerja terhadap peraturan perusahaan, serta jabatan yang di terima karena mampu mempengaruhi secara signifikan atas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan terhadap perusahaan. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain seperti lingkungan kerja, penempatan kerja, pelatihan kerja serta motivasi. Dengan harapan agar hasil penelitian yang selanjutnya dapat lebih baik.

Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja, Analisis jabatan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

AAN NURYANI, *The Influence of Competency, Work Discipline and Job Analysis on Employee Performance at Bank OCBC NISP Palembang. (Under the guidance of Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si and Mr. Muhammad Said S.E. M.Si)*

This research basically aims to determine the influence of competency, work discipline and job analysis on employee performance at Bank OCBC NISP Palembang. In writing this thesis the author used primary data collection techniques, which were obtained by distributing questionnaires. This research uses multiple linear regression analysis techniques and uses the SPSS version 24 statistical application. The population is 35 respondents.

Based on the research results with a significance level of 5% that have been stated, it is known that there is no significant influence between competency on employee performance, this is shown in the results of the t test, namely t calculated at $(0.764 < 2.039)$. Work discipline significantly influences employee performance, this is shown in the t test results, namely t calculated at $(2.383 > 2.039)$. Job analysis significantly influences employee performance, this is shown in the t test results, namely t calculated at $(2.468 > 2.039)$. Simultaneously in the F test, the results obtained were $(19.508 > 2.90)$, meaning that the variables of competence, work discipline and job analysis significantly influenced employee performance. Meanwhile, based on the coefficient of determination (R^2), it is 62%, which means that competence, work discipline and job analysis have an influence on employee performance and the remaining 38% is influenced by other variables not included in this research.

Based on the results of the research above, it is recommended that you pay close attention to your competencies, work discipline towards company regulations, and the position you receive because it can significantly influence the performance produced by employees for the company. It is hoped that future researchers can add other variables such as work environment, work placement, job training and motivation. With the hope that the results of future research can be better.

Keywords: Competency, Work Discipline, Job Analysis, Employee Performance

RIWAYAT HIDUP



AAN NURYANI lahir di Cirebon, Jawa Barat pada tanggal 19 Agustus 1994. Peneliti lahir dari pasangan bapak sanusi dan ibu karmini merupakan anak terakhir dari empat bersaudara.

Pada tahun 2001 peneliti pertama kali masuk sekolah dasar (SD) Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Palembang dan lulus pada tahun 2007 kemudian melanjutkan sekolah menengah pertama pada tahun 2007 di SMP Bina Bangsa Palembang dan lulus pada tahun 2010 dan melanjutkan di sekolah menengah atas SMA Muhammadiyah 1 Palembang pada tahun 2010 dan lulus pada tahun 2012.

Pada tahun 2019 peneliti melanjutkan studi perkuliahan menjadi mahasiswa Universitas Tridianti Palembang, mengambil jurusan fakultas ekonomi dan bisnis dari tahun 2019 sampai 2024 dan Insyaallah akan lulus pada tahun 2024

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia menjadi asset yang sangat berharga sekaligus tumpuan untuk perusahaan untuk dapat bertahan atau bahkan meningkatkan kualitasnya. Segala sesuatu yang ada di perusahaan termasuk sarana dan prasarana bisa dijalankan dengan benar akibat dari sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang di atas rata-rata. Sumber daya manusia juga menjadi point utama dalam perusahaan, karena kemampuan di bidangnya yang menjadi pendorong kesuksesan sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia di atas rata-rata akan mendukung kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Sebuah perusahaan yang mampu bertahan dan terus berinovasi akan mampu bersaing di lingkungan perusahaan sehingga umur perusahaan bisa terus diperpanjang. Sudah kewajiban pihak perusahaan memberikan perhatian lebih kepada karyawannya melalui kebijakan-kebijakan. Banyak masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai, oleh karena itu masalah yang berkaitan dengan kinerja perlu dicari jalan keluarnya. Pegawai memiliki peranan penting dan penggerak atas kelancaran kinerja. Dan sumber daya manusia menjadi unsur utama yang harus terus diawasi oleh perusahaan karena sumber daya manusia yang mampu dan memiliki mindset yang baiklah yang akan menjadikan perusahaan terus bertahan dalam kondisi apapun.

Kinerja karyawan sebagai faktor penentu yang utama pada keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara dalam Agustin, Suharso dan Sukidin,

(2019:21) kinerja merupakan suatu hasil secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja organisasi. Meskipun karyawan memiliki motivasi yang maksimal didukung oleh fasilitas yang lengkap, namun apabila tidak memiliki kinerja dalam bekerja maka pekerjaan tersebut tidak dapat berjalan seperti yang diharapkan.

Kompetensi salah satu cerminan kepribadian seseorang yang dapat diperkirakan dan ditunjukkan dalam tugas serta pekerjaan. Dengan kompetensi bisa terlihat siapa yang memiliki kinerja baik dan kinerja yang kurang baik. Kompetensi pada manajemen kinerja pada sikap individu dalam menyesuaikan diri untuk bekerja secara baik. Hal tersebut sesuai dengan Abdi dan Wahid (2018:68) yang mengatakan bahwa apabila karyawan memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat memberikan peningkatan bagi hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Hal yang berpengaruh pada kinerja karyawan yaitu termasuk juga disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, dan ketertiban pada peraturan perusahaan. Setiap karyawan menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci sukses yang harus diterapkan dan harus dilakukan oleh setiap individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses pelaksanaan pekerjaan dan juga akan tercapainya hasil kerja yang maksimal di dalam perusahaan (Cahyo Tri Anggoro, 2022:59).

Peningkatan kinerja karyawan membutuhkan analisis jabatan yang baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan, analisis jabatan merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia internal yang menentukan isi suatu jabatan, meliputi tugas, tanggung jawab, wewenang organisasi, kondisi kerja, pendidikan, keterampilan, kemampuan, pengalaman kerja, dan hubungan dengan jabatan lain dalam organisasi. Karena analisis jabatan menurut Aris Munnandar dan Khair (2020:273) mengatakan bahwa analisis jabatan berdampak pada kinerja karena penempatan keahlian diisi oleh orang-orang yang berkompeten pada profesinya masing-masing, maka diharapkan dapat bekerja secara optimal dan berkinerja lebih baik.

Komunikasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas. Menurut Prabawa dalam Nursiah dan Sarifah (2019:2) mengatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti dalam suatu organisasi. Komunikasi dalam perusahaan merupakan penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan, dengan komunikasi akan terjadi hubungan timbal balik dari tiap-tiap orang dalam perusahaan baik berupa perintah, saran, pendapat maupun kritik dalam perusahaan. Dalam organisasi baik atasan dengan bawahan dan sebaliknya maupun karyawan dengan karyawan harus mampu berkomunikasi dengan baik agar terjalin hubungan yang harmonis, agar dapat meningkatkan kualitas kerjasama dan menyatukan komitmen seluruh lapisan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi adalah pendorong yang menciptakan semangat kerja seseorang yang membuat para karyawan bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai

tujuan. Motivasi kerja pegawai dalam perusahaan tidak selalu dalam kondisi yang baik, oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja. Keberhasilan organisasi dalam mengelola SDM dapat diukur melalui kinerja karyawannya. Kinerja diduga dipengaruhi dengan adanya motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan, hal tersebut didukung dengan teori yang diungkapkan oleh Priyono dalam K.A. Miskiani dan I.W. Bagia (2020:2) menyatakan bahwa jika karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan disiplin tinggi maka kinerja karyawan meningkat.

Bank OCBC NISP, merupakan singkatan dari *Oversea-Chinese Banking Corporation* Nilai Inti Sari Penyimpanan adalah perusahaan perbankan dan jasa keuangan publik Indonesia. Bank OCBC NISP ini memiliki kantor pusat di Jakarta Selatan terdapat di 340 kantor tersebar di 61 kota di seluruh Indonesia, salah satu nya di Jalan R. Soekamto No A-2 Rt 017 Rw 07 Palembang.

Bank OCBC NISP Palembang dipimpin oleh pemimpin terkesan sangat tegas dan membuat karyawan lebih disiplin. Hal ini tentu saja akan berdampak pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Karyawan merupakan seorang individu yang bekerja dengan memberikan tenaga, waktu, pikiran, ide, pengetahuan, ketrampilan, dan kreativitasnya, serta kepercayaan dirinya, yang tentunya berdampak pada kinerja yang dicapai karyawan, Sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi yang meliputi ketrampilan-ketrampilan yang dimiliki seorang karyawan sangat penting, yang tentunya akan berdampak pada efikasi diri seseorang karyawan. Hal ini tentu saja akan berdampak pada kompetensi dari karyawan. Hal ini sejalan dengan

penelitian terdahulu Maria Fransisca Sulistyawati dan Agatha Setianna Sri Ratnasari (2022:97) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Saat ini permasalahan yang dihadapi karyawan, jika terjadi kendala dalam teknologi layanan digital, maka masih perlu juga menghadapi para nasabah yang tetap berkeinginan datang berkunjung ke bank, maka karyawan *teller* harus siap siaga dalam menghadapi keluhan-keluhan nasabah seperti adanya antrian yang menunggu lama. Kemudian terutama jika nasabah menuntut karyawan untuk bekerja dengan lebih cepat dan tepat. Sehubungan hal ini perlu adanya kompetensi karyawan yang mendukung efikasi diri serta kinerja karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas secara optimal.

Kurangnya disiplin kerja pada karyawan Bank OCBC NISP Palembang juga masih ada karyawan yang telat masuk kantor padahal jam masuk sudah ditentukan jam 08:00 WIB tapi masih ada yang datang lewat dari jam 08:00 WIB. Begitu pula juga karyawan yang keluar kantor padahal belum jam istirahat. Dengan adanya kedisiplinan dalam bekerja maka kelancaran pelaksanaan tugas sekaligus taat tertib yang ada di perusahaan akan berjalan dengan lancar. Dengan itu perusahaan akan mencapai target dengan optimal sesuai dengan harapan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan itu sendiri akan memperoleh suasana kerja dan lingkungan yang nyaman serta menyenangkan untuk melakukan kegiatan didalam perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Yunia Lestari, Faizal Mulia dan Nor Norisanti (2020:3) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Masalah Analisis Jabatan yang terdapat dalam Bank OCBC NISP Palembang seperti masalah baru pada karyawan itu sendiri karena merasa pekerjaan yang dijalannya tidak sesuai dengan apa yang di bayangkan, selain itu karyawan terkadang merasa tidak menemukan kecocokan antara pekerjaan dengan kepribadiannya sehingga evaluasi karirnya juga menunjukkan hasil yang tidak maksimal. Permasalahan serta kewajiban sebaik-baiknya seperti tercantum dalam masing-masing analisis jabatan yang terdapat pada karyawan Bank OCBC NISP pembagian tugas dan tanggung jawab diberikan setiap karyawan untuk lebih memperjelas posisi dan seterusnya.. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu A.R Kharie (2019) yang menyatakan bahwa analisis jabatan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank OCBC NISP Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi, dan Disiplin Kerja dan Analisis Jabatan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Bank OCBC NISP Palembang?

2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bank OCBC NISP Palembang?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bank OCBC NISP Palembang?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Analisis Jabatan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bank OCBC NISP Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji adakah Kompetensi, Disiplin Kerja dan Analisis Jabatan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank OCBC NISP Palembang.
2. Untuk menguji adakah pengaruh secara parsial antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Bank OCBC NISP Palembang.
3. Untuk menguji adakah pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank OCBC NISP Palembang.
4. Untuk menguji adakah pengaruh secara parsial antara Analisis Jabatan terhadap Kinerja Karyawan Bank OCBC NISP Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini maka dapat memberi suatu masukan kepada perusahaan khususnya Bank OCBC NISP Palembang untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk memperdalam penelitian mengenai penilaian kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti

- a. Penelitian ini berguna untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan pada umumnya dan ekonomi pada khususnya.
- b. Menambah wawasan dalam ilmu yang telah diperoleh dalam masa perkuliahan serta mengetahui gambaran umum mengenai kualitas kinerja karyawan.
- c. Penelitian ini berguna sebagai tugas akhir dari penulis untuk memperoleh derajat pendidikan S1 di Universitas Tridinanti Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Esti Mulyasari, Rismayanti & Benny Usman. (Oktober, 2020). Pengaruh Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hijau Lestari Raya Fireboard Pematang Palas. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 17. No. 3, 205-225.
- Diah Pravitsari & Khusnul Khotimah. (Aril, 2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, Vol. 18. NO.1, 22-38.
- Erma Yulianti. (Oktober, 2022). Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Pekanbaru. 1-59.
- Farhan Rm, Indriyaningrum, (2023), “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, Program Studi Manajemen, Universitas Stikubank Semarang Jurnal Visionida, Volume 9 Nomor 1.
- Heri & Fitri Andayani. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Padabidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kot Bandung, *Jurnal ilmiah*, Vol. 1. No.2, 17-29.
- Julaili Ismi. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Wilayah Provinsi Riau. 1-95.
- K.D. Krisnawati & I.W. Bagia. (2021, April). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, Vol. 7. No.1, 29-38.
- Kharie AR, Sendow GM, Lucky, (2019),”Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK Kantor Cabang Ternate”, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, *Jurnal EMBA* Vol.7 No.1, Hal. 141 – 150.
- Kitta s, nurhaeda, Dkk, (2023), “Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al-Washliyah Sibolga, *jurnal ekonomi dan ekonomi syariah* vol 6 No. 1.

- Kurniawati Z N, (2019), “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Semen Tonasa”, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar.
- Mariam Am, (2016),”Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Barat”, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung.
- Mastria Maksin, Diva Putri Anindita & Hikmah Rahmadaniti Primania. (2023). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Probolinggo. *Jurnal Intelektual Administrasi Publik Dan Ilmu Komunikasi, Vol.10, No.1, 1-12.*
- Mawardi Zaenal Arifin & Hadi Sasana. (Maret, 2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Satolangun. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol.1, No.1, 13-18.*
- Muhammad Sandria, Acep Samsudin & Kokom Komariah. (Mei,2020). Peran Ketepatan job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Bakti Raharja Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara, Vol.3.No.2,10-16.*
- Muhammad Zaenal Arifin & Hadi Sasana. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan, Vol.2, No.6, 49-55.*
- Mukhtar , Toto , Mutmainnah, (2021), “Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan”, STIE Darma Nusantara, Makasar, jilid 2 No. 2.
- Nabila Ika Jayaanti & Atik Budi Puryanti. (Agustus,2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, Vol.2, No.3, 188-197.*
- Shanty Komalasari, Nida Urrahmah & Siti Maisarah.(2022) Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.8, No.1, 91-101.*

- Salmah Pattisahujiwa. (Maret,2013). Pengaruh Job Description Dan Job Spesification Terhadap Kinerja roses, *Jurnal Akuntabel*, Vol.10, No.1, 57-65.
- Uswatun Chassanah. (Januari,2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. United Pasific Solutions Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen Ekonomi Dan Kewirusahaan*, Vol.1, 31-39.
- Wijaya PH , Widayati , Dan Kusuma SH, (2019), “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mercu Buana Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Volume 5, No. 2.
- Yasir Arafat & Tri Darmawati. (November,2021). Implementasi Analisis Jabatan Pada Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai, *Seminar Nasional PGRI Sumsel Dan Universitas PGRI Palembang*, 285-232.