

JAMB
(Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis)

Available online <https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/IAMB>

DOI: <https://10.5281/zenodo.11438461>

**DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, DAN KINERJA KARYAWAN
PT. PNM UNIT SUKARAMI PALEMBANG**

***WORK DISCIPLINE, COMPETENCY, AND EMPLOYEE
PERFORMANCE OF PT. PNM UNIT SUKARAMI PALEMBANG***

Lorenza Chartika Dewi¹⁾, Ummi Kalsum²⁾*, Yudha Mahrom³⁾, Efrina Masdaini⁴⁾

^{1,2,3,4)} Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

*Corresponding Email: umminipran04@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. PNM Unit Sukarami Palembang, mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PNM Unit Sukarami, dan mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. PNM Unit Sukarami. PT. PNM unit Sukarami memiliki 60 orang karyawan, dan yang menjadi sampel sebanyak 38 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik penentuan sampel yaitu teknik *stratified random sampling*. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji hipotesis menggunakan uji F dan uji t. Hasil penelitian ditemukan disiplin kerja dan kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PNM Unit Sukarami. Secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PNM Unit Sukarami, kompetensi juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PNM Unit Sukarami.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Kompetensi

Abstract

This study aims to determine the influence of work discipline and competence on the performance of PT. PNM Unit Sukarami Palembang jointly and alone. Number of employees of PT. PNM Sukarami unit has 60 people, and the sample is 38 employees of PT. PNM Unit Sukarami uses a sampling technique, namely stratified random sampling technique. Research data were collected through questionnaires. Data analysis using multiple linear regression, hypothesis test using F test and t test. The results of the study found that work discipline and competence have a significant influence on the performance of PT. PNM Unit Sukarami. Partially, work discipline has a significant influence on employee performance, competence also has a significant influence on the performance of PT employees. PNM Unit Sukarami.

Keywords: Work Discipline, Competency, Employee Performance

How to Cite: Dewi, L. C., Kalsum, U., Mahrom, Y., & Masdaini, E. (2024). Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Karyawan PT. PNM Unit Sukarami Palembang. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*. 4 (2): 11-23

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting bagi suatu organisasi karena SDM merupakan pengelola sistem, maka agar sistem ini tetap berjalan, tentunya dalam pengelolaannya perlu memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, kedisiplinan, pendidikan dan pelatihan serta tingkat kenyamanan dalam bekerja, sehingga karyawan yang termotivasi dapat bekerja dengan maksimal dan memiliki kemampuan sesuai kebutuhan organisasi. SDM yang kinerjanya baik pada akhirnya akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik juga (Nurjanah & Solehudin, 2023).

Untuk mencapai sebuah tujuan organisasi, hambatan yang dihadapi pimpinan adalah bagaimana cara meningkatkan kinerja bawahannya. Berhasil tidaknya pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kinerja individu pegawai. Setiap organisasi berusaha meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan karyawan dalam melaksanakan semua tugas-tugasnya dapat diketahui melalui penilaian kinerja karyawan (Listiani, 2011).

Kinerja adalah proses melakukan pekerjaan untuk mencapai hasil kerja. Suatu perusahaan akan berkinerja baik jika

jika didukung oleh kinerja karyawan secara maksimal. Karyawan harus mengetahui tanggungjawabnya, siap melaksanakan dengan baik dan mampu memikul tanggung jawab. Agar pegawai dapat konsisten menjalankan tugas dan tanggungjawabnya, maka perusahaan harus memperhatikan kompetensi dan kedisiplinan setiap pegawai untuk memastikan hasil kerja sesuai harapan (Nurimansjah, 2023).

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu topik yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Bagi manajer dan karyawan, disiplin kerja harus menjadi sesuatu yang dapat dimengerti. Seperti diketahui, disiplin kerja merupakan gambaran keseriusan seluruh pihak terkait di perusahaan untuk menaati aturan kerja yang telah ditetapkan. Disiplin kerja bagi manajer merupakan pedoman dalam memantau aktivitas pegawai dalam pekerjaannya (Pramularso, 2022).

Tercapainya tujuan sebuah organisasi diperlukan sikap seorang karyawan yang mematuhi peraturan dan norma yang ditetapkan oleh perusahaan dan disepakati bersama. Seorang pemimpin harus mampu menerapkan kedisiplinan dalam perusahaan sehingga karyawan dalam

melaksanakan tugasnya memiliki rasa tanggungjawab yang besar.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku dan juga sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2018). Disiplin yang tinggi akan membuat karyawan memiliki rasa tanggungjawab yang besar terhadap pekerjaannya, sehingga ketika pekerjaannya belum selesai, karyawan merasa belum melaksanakan tugasnya secara baik.

Faktor yang memengaruhi kinerja berikutnya adalah kompetensi. Dimana kompetensi ini adalah keahlian atau kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan secara profesional dan efektif efisien (Hidayat, 2021). Perusahaan dengan kompetensi yang baik dapat mendukung karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Sumber daya manusia yang kompeten adalah sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tertentu, seperti pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku, yang diperlukan untuk menjamin keberhasilan pekerjaannya. Dengan demikian, tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai jika karyawan ditempatkan pada posisi yang

sesuai dengan kompetensinya. Keahlian yang dimiliki seseorang dalam penyelesaian tugasnya harus memiliki standar kualitas profesional.

Penelitian Pranata (2020), mengatakan bahwa disiplin kerja dan kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Afandi, (2021), mengatakan bahwa kompetensi ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan namun disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT Permodalan Nasional Madani (Persero), atau "PNM", didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No.38/1999 tanggal 29 Mei 1999, dengan modal awal sebesar Rp 9,2 triliun dan modal disetor Rp 3,8 triliun. Melalui Keputusan Menteri Keuangan No. 487/KM/017 tanggal 15 Oktober 1999, sebagai pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1999, PNM ditunjuk menjadi salah satu badan Koordinator penyaluran dan pengelolaan 12 skema Kredit program. PT. PNM Unit Sukarami Palembang beralamat di Jl. Kebun Bunga No. 1039 RT.036 RW.005 Kelurahan Kebun Bunga, Kecamatan Sukarami Kota Palembang.

Berdasarkan data di Tabel 1 diketahui penurunan jumlah nasabah PT. PNM yang dilayani.

Tabel 1
Jumlah Nasabah PT. PNM

Tahun	Target Nasabah	Realisasi Nasabah	Pencapaian
2020	1.000	675	67.5%
2021	1.000	600	60.0%
2022	1.000	520	52.0%

Sumber: PT.PNM Unit Sukarami, 2023

Pada Tabel 1 menunjukkan angka penurunan jumlah nasabah. Dari tahun ke tahun jumlah nasabah yang ditargetkan perusahaan sebanyak 1.000 orang nasabah, setiap tahunnya selalu mengalami penurunan. Penurunan ini disebabkan kualitas kinerja karyawan yang tidak maksimal. Nasabah banyak yang mengeluh karena karyawan sering kurang merespon permintaan nasabah. Berdasarkan hasil prariset, dari sisi kedisiplinan masih ada karyawan yang sering terlambat datang ke tempat kerja hingga 30 menit. Ada pula pegawai yang tidak mengikuti aturan yang ditetapkan dalam perusahaan, misalnya ada pegawai yang tidak mengenakan seragam tanda pengenal sehingga tidak sesuai dengan prosedur standar perusahaan.

Kompetensi yang dimiliki karyawan PT. PNM juga masih kurang, ini ditandai dengan saat penyelesaian tugas, karyawan masih ada yang belum memahami target yang harus dipenuhi srtiap bulannya.

Pekerjaan juga menjadi tidak efektif karena karyawan yang tidak memahami tugas-tugasnya, semisal karyawan memasukkan saran dari aplikasi namun tetap mendapatkan bantuan dari kolega mereka.

Maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PNM unit Sukarami.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan ukuran untuk menentukan bagaimana suatu bisnis dapat mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Perusahaan menggunakan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya (Wydiya et al., 2023). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan (Kasmir, 2016).

Menurut Kasmir, (2016) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kompetensi, pengetahuan bahwa mengetahui pekerjaan memudahkan seseorang dalam melakukan pekerjaannya, dan faktor disiplin kerja yaitu komitmen pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja karyawan yang baik diyakini akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang lemah dianggap sebagai penghambat dan memperlambat tercapainya tujuan perusahaan (Andriyani *et al.*, 2020).

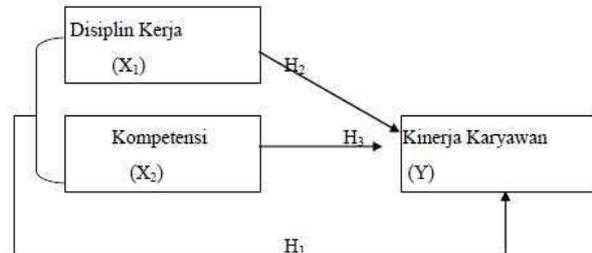
Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kemauan individu untuk menaati segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019). Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan disiplin yang ditujukan untuk pertumbuhan organisasi adalah dengan memotivasi pegawai agar mampu mendisiplinkan dirinya dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok. Memiliki disiplin kerja sangat membantu dalam melatih karyawan untuk mengikuti peraturan dan kebijakan yang berlaku pada perusahaan sehingga memberikan kinerja yang optimal.

Kompetensi

Menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh hubungan. Kompetensi merupakan keunggulan yang dimiliki oleh seseorang berdasarkan pengetahuan,

keahlian, dan sikap (Andriyani *et al.*, 2022). Kompetensi sangat berguna dalam membantu organisasi menciptakan budaya organisasi yang kuat (Pranata, 2020).

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Hipotesis

Disiplin seperti pendapat dari Hasibuan (2019), adalah kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan derajat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, hal ini memberikan kontribusi terhadap semangat kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan, sesuai dengan penelitian Ubaidillah *et al.*, (2023) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi merupakan salah satu bagian terpenting dalam sebuah perusahaan. Kompetensi menjadi tolak ukur bagi perusahaan untuk menunjukkan dengan benar fungsi pekerjaan seorang karyawan. Penelitian Dewianawati *et al.*,

(2022) menunjukkan bahwa kompetensi yang paling dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi digunakan untuk merencanakan, membantu dan mengembangkan perilaku dan kinerja seseorang. Apalagi berkat keterampilan kerja, seorang karyawan perusahaan dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan karyawannya.

H₁: Disiplin kerja dan kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

H₂: Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

H₃: Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

METODOLOGI

Dalam penelitian ini digunakan 3 (tiga) variabel yaitu variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja (X_1), kompetensi (X_2), dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan di PT. PNM Unit Sukarami Palembang.

Menurut Sugiyono, (2015) populasi merupakan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Unsur populasi adalah keseluruhan obyek pengukuran yang menjadi satuan kajian. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Unit

Sukarami Palembang sebanyak 60 orang yang diklasifikasikan berdasarkan jenis pekerjaan. Menurut Sugiyono, (2015), sampel mewakili sebagian dari ukuran dan karakteristik suatu populasi. Cara menghitung besar sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% sehingga diperoleh sampel sebanyak 38 karyawan. Adapun teknik sampel penelitian ini menggunakan *stratified random sampling*. *Stratified random sampling* merupakan suatu metode yang digunakan apabila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan bertingkat secara proposional (Sugiyono, 2015). Data penelitian merupakan data primer yang diperoleh dari tanggapan responden melalui kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial (Asiati *et al.*, 2019).

Uji instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Berikut persamaan regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

- a = Konstanta
- b₁ b₂ = Koefisien regresi
- X₁ = Disiplin kerja
- X₂ = Kompetensi
- e = Error

HASIL

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan linier antara dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat. Hasil regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardid Coefficients	Standardizd Coefficients		
		Coefficients		Beta
		B	Std. Error	
1	(Constant)	.561	1.120	
	Disiplin Kerja	.475	.206	.508
	Kompetensi	.886	.199	.98

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2, didapat persamaan regresi sebagaiberikut:

$$Y = 0,561 + 0,475X_1 + 0,886X_2$$

Nilai konstanta sebesar 0,561 menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja dan kompetensi tidak ada maka kinerja karyawan tetap positif. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tetap berada pada angka 0,561 meskipun tidak dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan kompetensi.

Nilai koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,475 (positif), hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika disiplin kerja buruk maka kinerja karyawan akan rendah.

Nilai koefisien variabel kompetensi sebesar 0,886 (positif) yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika terjadi peningkatan kompetensi maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya jika kompetensi menurun maka kinerja karyawan akan rendah.

Hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Divisi PNM Sukarami Palembang dan disiplin kerja merupakan faktor pendukung yang mempengaruhi kinerja pegawai PT. PNM Unit Sukarami Palembang

Uji F

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap perubahan nilai variabel

dependen dilakukan dengan menguji besarnya perubahan nilai variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F. Hasil uji F (uji simultan) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.872	2	9.936	14.350	.000 ^b
	Residual	28.158	35	.805		
	Total	48.030	37			

a. Dependent Variable: kinerja
b. Predictors: (Constant), kompetensi, disiplin kerja

Sumber: Data diolah, 2023

Menentukan nilai F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1 dengan rumus: $df_{n1} = k-1$ dan $df_{n2} = n-k$ (n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel), maka: $df_{n1} = 3-1 = 2$; $df_{n2} = 38-3 = 35$. Jadi, nilai $F_{tabel} = 2,46$. Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} = 14,350 > F_{tabel} = 2,46$ dengan Sig. F 0,000 < 0,1; artinya, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Unit Sukarami Palembang.

Uji t

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara dua nilai rata-rata dengan *standar error* dari perbedaan rata-rata dua sampel. Adapun hasil Uji t (Uji Parsial) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients ^a			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1.860	.000
	Disiplin kerja	2.302	.003
	kompetensi	4.449	.000

a. Dependent Variable: kinerja
Sumber: Data diolah, 2023

Menentukan nilai t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1 dengan rumus: $df = n-k$ (n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel), maka: $df = n-k = 38-3 = 35$. Jadi, nilai $t_{tabel} = 1,30$. Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa disiplin kerja dengan nilai $t_{hitung} 2,302 >$ nilai t_{tabel} sebesar 1,30 dengan Sig. t 0,003 < 0,1. Artinya, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PNM Unit Sukarami Palembang. Kompetensi dengan nilai $t_{hitung} 4,449 >$ nilai t_{tabel} sebesar 1,30 dengan Sig. t 0,000 < 0,1. Artinya, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PNM Unit Sukarami Palembang.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi menggunakan nilai *customized R-squared*. Hasil koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5
Koefisien Determinasi

			Adjusted R	Std. Error
Model	R	R Square	Square	Estimate
1	.937 ^a	.878	.873	.8969

a. Predictors: (Constant), kompetensi, disiplin kerja
Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R-square*) sebesar 0,873. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi seluruh variabel disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. PNM Unit Sukarami Palembang menyumbang 87,3%; sisanya sebesar 12,7% kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti motivasi, kepemimpinan, lingkungan dan lain sebagainya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F dengan tingkat kepercayaan 90%, menunjukkan disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PNM Unit Sukarami Palembang. Ini dibuktikan hasil koefisien determinasi sebesar 87,3%. Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja dan kompetensi berada di tingkatan yang kurang baik. Berdampak terhadap penurunan kinerja karyawan, sebagaimana

kekonsistenan hubungannya dengan hasil jawaban responden pada kinerja karyawan. Hasil jawaban responden memperlihatkan suatu hubungan sebab akibat yang saling mempengaruhi, yang mengartikan bahwa dampak rendahnya disiplin kerja dan kompetensi akan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi rendah.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Shaleh, (2018) bahwa kinerja karyawan atau pegawai pada dasarnya adalah merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kasmir, (2016) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kemampuan dan keahlian, kompetensi, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Pranata (2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diketahui disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PNM Unit Sukarami Palembang. Hasil ini membuktikan bahwa apabila disiplin kerja dapat ditingkatkan, maka akan berakibat positif dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. PNM Unit Sukarami Palembang. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana kinerja karyawan PT. PNM Unit Sukarami Palembang yang rendah. Jika dikaitkan dengan gambaran umum jawaban responden, memperlihatkan pernyataan yang membuktikan bahwa disiplin kerja berada tingkatan yang kurang baik.

Berakibat kinerja karyawan menjadi turun, sebagaimana kekonsistenan hubungannya dengan hasil jawaban responden pada variabel kinerja karyawan. Hasil jawaban responden memperlihatkan suatu hubungan sebab akibat yang saling mempengaruhi, yang mengartikan bahwa dampak rendahnya disiplin kerja akan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi rendah. Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Latainer dalam Sutrisno, (2014) bahwa disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh

karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan indisipliner yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi, yaitu memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Ratnasih, 2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja sebagian berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. PNM Unit Sukarami Palembang. Ini membuktikan apabila kompetensi ditingkatkan, maka akan berakibat positif dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. PNM Unit Sukarami Palembang. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana kinerja karyawan PT. PNM Unit Sukarami Palembang yang rendah. Jika dikaitkan dengan gambaran umum jawaban responden menunjukkan pernyataan yang membuktikan bahwa

kompetensi berada pada level yang buruk, mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan, sebagaimana konsistensi hubungan dengan hasil jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan, maka hasil jawaban responden menunjukkan hubungan sebab akibat yang saling mempengaruhi, yang berarti bahwa dampak dari rendahnya kompetensi akan mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Priansa, (2023) bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Marleni *et al.*, (2022) dan (Liana, 2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PNM Unit Sukarami Palembang. Secara parsial, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PNM Unit

Sukarami Palembang. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PNM Unit Sukarami Palembang. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel kecerdasan emosional, sehingga karyawan dapat memahami situasi pekerjaannya, dan bisa mengatur emosionalnya dalam menghadapi pelanggan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping. *JURNAL TERAPAN PEMERINTAHAN MINANGKABAU*, 1(1), 33-46. <https://doi.org/10.33701/jtpm.v1i1.1872>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Andriyani, I., Noviantoro, D., Kurniawati, D., & Manajemen, J. (2020). JAMB (Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis) Analisis Pengaruh Bid Ask Spread, Market Value dan Earning Per Share Terhadap Holding Period Saham Perusahaan LQ45 di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1). <https://doi.org/10.5281/zenodo.7546258>
- Andriyani, P., Siddiq, D. M., Hardjowikarto, D., & Elyani, N. D. (2022). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(2). <https://doi.org/10.33603/jibm.v5i2.5780>
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., Nurrahmi, M., & Choiriyah. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. NoerFikri Offset.
- Dewianawati, D., Efendi, M., & Revanji Oksaputri, S. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi,

- Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan*, 1(3). <https://doi.org/10.55826/tmit.v1i3i3.47>
- Hasibuan, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajagrafindo Persada.
- Liana, Y. (2020). Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Inspirasi Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 17(2), 316–326.
- Listiani, T. (2011). Manajemen Kinerja, Kinerja Organisasi, Serta Implikasinya Terhadap Kualitas Pelayanan Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 8(3), 312–321.
- Marleni, I., Sujana, I. W., & Novarini, N. Y. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tri Tunggal Sejahtera. *Values*, 3(3), 781–791.
- Nurimansjah, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 6(2), 325–340.
- Nurjanah, C., & Solehudin. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 152–168.
- Pramularso, E. Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yabeta Indonesia Kota Depok. *Jurnal Studi Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 1–7.
- Pranata, S. P. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*, 13(2), 39–48.
- Priansa, J. D. (2023). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Ratnasih. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 2 Di Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 203.
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. Aksara Timur.
- Sugiyono. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&d*. Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Ubaidillah, M. J., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal on Education*, 5(4). <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2006>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali.
- Wydiya, W., Kalsum, U., Nurrahmi, M., & Febriani, Y. (2023). Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bonardo Cipta Utama Palembang. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 33–43.