PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUKIT BATU INTERNUSA DI KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR

SKRIPSI

Nama : Defri Aldi
Nim : 21 2016 011

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUKIT BATU INTERNUSA DI KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR

SKRIPSI

Diajukan Untuk menyususn Skripsi Pada
Program Strata Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

Nama : Defri Aldi
Nim : 21 2016 011

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah in:

Nama : Defri Aldi

NIM : 212016011

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisai Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Batu Internusa di Kabupaten Ogan Komering Ilir

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuasi dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2020

Defri Aldi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	: Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Batu Internusa di kabupaten ogan komering ilir
Nama	: Defri Aldi
NIM	: 212016011
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal, Agustus 2020

Pembimbing I,

Dr. Trismiarty Adjeng Moelyatie, S.E.,M.M
NIDN: 0019026101

Pembimbing II,

Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si
NIDN: 0229057501

Mengetahui,
Dekan
u.b.Ketua Program Studi Manajemen

Zaleha Trihandayani, S.E. M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO & PERSEMBAHAN

MOTTO

Ketika kau sedang mengalami kesusahan dan bertanya-tanya kemana Allah, cukup ingat bahwa seorang guru selalu diam saat ujian berlangsung

PERSEMBAHAN

1. *Kepada kedua orang tua saya (Bapak Guster Imperiasi dan Ibu Nursilawati) yang saya cintai yang sudah membesarkan, mendidik, memberikan semangat dan mendoakan setiap saat.*
2. *Teruntuk kakak saya (Ari Fauzie) yang saya sayangi yang sudah mensupport dan mendoakan saya.*
3. *Teman-teman seperjuangan skripsi dan sahabat-sahabat.*
4. *Teman-teman paket 02 yang saya sayangi yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.*
5. *Teman- teman KKN posko 240 angkatan 52 (Kecamatan Sembawa Banyuasin)*
6. *Almamater yang ku banggakan Universitas Muhammadiyah Palembang*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamua'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah dengan mengucapkan puja dan puji syukur kepada Allah SWT. atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Pada penelitian ini penulis menggunakan tiga variabel yaitu Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Batu Internusa. Peneliti meneliti tentang Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Batu Internusa. Terdapat 9 indikator yang digunakan dengan sample 46 responden. Pada teknik analisis penulis menggunakan program SPSS versi 22.

Ucapan terima kasih yang pertama penulis sampaikan kepada Allah SWT, kemudian kepada kedua orangtua tercinta, mereka orang pertama yang sangat berjasa bagi penulis. "Wahai Tuhanku, kasihilah keduanya sebagaimana mereka mengasihi aku sejak kecil". Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis.

Keberhasilan penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Zaleha Trihandayani. SE., MSi Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu DR. Trisniarty Adjeng Moelyati, S,E., M.M Selaku Pembimbing 1, yang telah membimbing, mendidik, memberikan saran kepada penulis dalam pengerjaan penelitian ini.
5. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E, M.Si Selaku Pembimbing 2, yang telah membimbing, memberikan saran dan arahan kepada penulis dalam pengerjaan penelitian ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen pengajar program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan Seluruh karyawan PT. Bukit Batu Internusa telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada peneliti.
8. Sahabat-sahabat tercinta, Arif N Dafa, Mery Apriani, Wahyu, Lia, Agus, Anton, Riyan, dan dkk, Keluarga KKN Posko 240 dan teman-teman seperjuangan diwaktu bimbingan terimah kasih atas bantuan dan semangat.
9. Untuk almamater dan kampus hijau yang tercinta dan selalu dihati.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian dan dengan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun akan penulis terima dengan senang hati demi kesempurnaan nilai skripsi dan penyusunan skripsi selanjutnya.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermafaat bagi kita semua dapat menambah ilmu pengetahuan bagi pembacanya, amin yarobal'alamin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Palembang, Agustus 2020

Penulis

Defri Aldi

DAFTAR ISI

BAGIAN AWAL

HALAMAN SAMPUL LUAR i

HALAMAN JUDUL ii

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT iii

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI..... iv

HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO v

HALAMAN PRAKATA..... vi

DAFTAR ISI..... ix

DAFTAR TABEL xi

DAFTAR LAMPIRAN xii

ABSTRAK xiii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah..... 1

B. Rumusan Masalah 8

C. Tujuan Penelitian 8

D. Manfaat Penelitian 9

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....10

B. Penelitian Sebelumnya.....24

C. Kerangka Pemikiran.....27

D. Hipotesis.....28

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....29

B. Lokasi Penelitian.....29

C. Operasionalisasi Variabel.....30

D. Populasi Dan Sampel 31

E. Data Yang Diperlukan.....33

F. Metode Pengumpulan Data 34
G. Analisis Data dan Teknik Analisis 35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Hasil Penelitian 43
B. Pembahasan Hasil Penelitian 66
BAB V KESEMPULAN DAN SARAN
A. Kesimpulan 77
B. Saran 78
DAFTAR PUSTAKA .....
LAMPIRAN .....

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja ---------- 5

Tabel II.1 Kerangka Pemikiran ---------- 27

Tabel III.1 Definisi Fariabel ---------- 30

Tabel III.2 Kerangka Sampel ---------- 32

Tabel IV.1 Hasil uji validitas kompetensi ---------- 46

Tabel IV.2 Hasil uji validitas budaya organisasi ---------- 47

Tabel IV.3 Hasil uji validitas kinerja karyawan ---------- 48

Tabel IV.4 Hasil uji reliabilitas ---------- 49

Tabel IV.5 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin ---------- 50

Tabel IV.6 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan ---------- 51

Tabel IV.7 Karakteristik responden berdasarkan bagian kerja ---------- 52

Tabel IV.8 Jawaban Responden Variabel Kompetensi ---------- 53

Tabel IV.9 Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi ---------- 56

Tabel IV.10 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan ---------- 59

Tabel IV.11 Analisis Linear berganda ---------- 62

Tabel IV.12 Hasil Hipotesis Uji F ---------- 63

Tabel IV.13 Hasil Hipotesis Uji T ---------- 64

Tabel IV.14 Hasil Koefisien Determinasi ---------- 65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Daftar Kuesioner untuk Responden

Lampiran 2 : Tabel isaac dan michael

Lampiran 3 : Hasil Uji Instrumen

Lampiran 4 : Karakteristik Responden

Lampiran 5 : Tabel Rekapitulasi Jawaban Responden

Lampiran 6 : Tabel F

Lampiran 7 : Tabel t

Lampiran 8 : Hasil Regresi Linear Berganda

Lampiran : Surat Keterangan Sudah Melakukan Riset

Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : Sertifikat Komputer

Lampiran : Sertifikat Dampak Covid-19

Lampiran : TOEFL

Lampiran : Biodata Penulis

Abstrak

Defri Aldi/212016011/Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Batu Internusa di Kabupaten Ogan Komering Ilir/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Batu Internusa di kabupaten ogan komering ilir. Jenis penelitian ini digunakan dalam penelitian ini ialah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Bukit Batu Internusa yang berjumlah 55 karyawan dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 46 responden dengan teknik pengambilan sampel Disproportionate stratified random sampling. Metode analisis yang digunakan kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi.

Hasil regresi menunjukkan adanya pengaruh positif variabel Kompetensi dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Batu Internusa di kabupaten ogan komering ilir. Hasil uji hipotesis F menunjukkan adanya pengaruh signifikan Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Batu Internusa di kabupaten ogan komering ilir. Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh kompetensi atau budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi sebesar adjusted R square sebesar 0,506 hal ini berarti kompetensi dan budaya organisasi hanya mampu berkontribusi terhadap naik turun perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dengan besar sumbangan yang dihasilkan sebesar 50,6%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kompetensi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Kompetensi, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Abstract

Defri Aldi / 212016011 / The Effect of Competence and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Bukit Batu Internusa / Human Resource Management.

The formulation of problem in this study was there an infuence of competence and culture organization on employee performance at PT. Bukit Batu Internusa. This research used assosiative research. The population in this study all employees at PT. Bukit Batu Internusa, consist of 55 employees and sample were 46 respondents taken by disproportionate stratified random sampling technique. The analysis of method used qualitative method and continue with quantitative. Technique for analysis the data was multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination.

The result of regression indicated there was a positive influence variable between competence and culture organization on employee performance ar PT. Bukit Batu Internusa. The results of F hypothesis test indicated there was a significance influence of Competence and Culture Organization on employee performance at PT. Bukit Batu Internusa. The results of t hypothesis test indicated there was an influence of competence or culture organization on employee performance. The result of coefficient determination was 0.506, it means that competence and culture's organization gave influence of up and down on employee performance with contribution of 50.6%. The results showed there was an influence of competence (X1) and culture's organization (X2) on employee performance (Y).

Keywords: Competence, culture organization, and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut cara-cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua praktik manajemen yang dapat memengaruhi secara langsung terhadap organisasi.

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenaga kerjaan yang memengaruhi orang-orang dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efesien guna mencapai berbagai tujuan. Konsekuensinya, manajer-manajer di semua lapisan organisasi harus menaruh perhatian yang besar terhadap pentingnya pengelolaan sumber daya manusia.

Sumber daya pernah didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada.

Perkataan sumber daya manusia (resources) merefleksikan appraisal manusia. Perkataan sumber daya tidak mengacu pada suatu benda atau substansi, melainkan pada suatu fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu, seperti memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Dengan kata lain, sumber daya merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan appraisal manusia dan berhubungan dengan suatu fungsi atau operasi.

Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan konstribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi, (Colquitt, lepine, wesson dalam Wibowo 2015:2). Pendapat lain memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian, (Cascio dalam Wibowo 2015:2). Pendapat lain lagi menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperyi kualitas, efisiensi dan kriteria lain efektivitas (Gibson, Ivancevich, Donnely, dan Konopaske dalam Wibowo 2015:2).

Dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diiginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Atau kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Salah satu faktor yang memepengaruhi kinerja yaitu kompetensi. 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 (Wibowo, 2015:271). Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. (Spencer dan Spencer dalam Wibowo 2015:272).

Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. (Spencer dan Spencer dalam Edy Sutrisno 2017:203). Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaanya, suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu budaya organisasi. Budaya dapat diartikan sebagai seluruh sistem gagasan dan rasa, tindakan, serta karya yang dihasilkan manusia dalam kehidupan bermasyarakat yang dijadikan miliknya melalui proses belajar (Koentjaraningrat dalam Muhammad Busro 2018:2). Budaya sebagai suatu sistem nilai yang dianu seorang pendukung budaya tersebut yang mencakup konsepsi abstrak tentang baik dan buruk, benar dan salah, atau secara intuisi nilai yang dianut oleh suatu organisasi yang

diadopsi dari organisasi lain baik melalui *reinventing* maupun *re-organizing* (Soekanto dalam Muhammad Busro 2018:2).

Budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan, dan ereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi (Munandar dalam Muhammad Busro 2018:4). Budaya organisasi merupakan berbagi pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi mengenai aturan, norma dan nilai nilai yang membentuk sikap dan perilaku karyawan (Colquitt,Le Pine, dan Wesson dalam Muhammad Busro 2018:5). Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian memengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi, sehngga sistem nilai atau sistem makna tersebut mampu membedakan organisasi yang satu dengan yang lainnya.

PT. Bukit Batu Internusa adalah pelayanan bagi masyarakat dalam urusan penyedia jasa transportasi air seperti penyedia jasa layanan transportasi boat cepat yang mana biasanya dipergunakan mengangkut barang dan orang dengan rute palembang sampai jalur 31 begitupun sebaliknya, yang didirikan pada tahun 2017. PT. Bukit Batu Internusa ini berlokasi di Desa Bukit Batu, Air Sugihan, Ogan Komerig Ilir, Sumatera Selatan. PT Bukit Batu Internusa mengalami penurunan kinerja karyawan yang dikarenakan tujuan dari perusahaan yang belum tercapai target dan hasil kinerja karyawan yang cenderung naik turun atau tidak stabil dari tahun ke tahun.

Standar yang disepakati bersama belum tercapai dengan maksimal dikarenakan dari kualitas pengiriman barang masih terdapat yang cacat/ rusak, bahkan hilang dan kuantitasnya belum tercapai dikarenakan masih banyak karyawan yang belum mencapai target penumpang perbulannya. Tujuan dan standar yang belum maksimal dapat dilihat dari hasil pelaksanaan kerja karyawan dari bulan Agustus – Januari 2020.

Tabel I.1

Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Penggunaan Jasa

Pengiriman Barang dan angkutan penumpang PT. Bukit Batu Internusa

Bulan	**Target Perjalanan**	**Realisasi Perjalanan**	**Target yang tidak tercapai(%)**
Agustus	120	110	9
September	110	87	27
Oktober	110	94	15
November	120	89	26
Desember	120	114	5
Januari	110	90	19

Sumber : PT Bukit Batu Internusa, Agustus – Januari 2019- 2020

Jumlah hasil pelaksanaan kerja karyawan terhadap penggunaan jasa PT.Bukit Batu Internusa dari bulan Agustus sampai dengan Januari 2019-2020 diatas tidak mencapai target perjalanan perusahaan, bahkan pada bulan

september dan november target yang tercapai tidak lebih dari 85% yang ditargetkan oleh perusahaan, dengan demikian bisa dikatakan kinerja karyawan belum optimal dan perlu ditingkatkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik lagi di masa yang akan datang.

Standar yang di tetapkan juga harus di terapkan dengan baik untuk menunjang kinerja seorang karyawan. Dengan kurang nya kinerja karyawan di temukan adanya standar keberangkatan yang tidak terlaksana dengan baik seperti perawatan mesin secara berkala. Dan karyawan juga harus memiliki kesempatan menghasilkan hasil kerja yang baik, serta di berikan reward dari perusahaan. Serta kompetensi pada karyawan yang di nilai kurang seperti kemampuan karyawan dalam menjalankan perawatan mesin.

Kompetensi karyawan dapat dilihat dari kurangnya kemampuan karyawan dalam mencapai target perjalanan yang dilakukan, hal ini dikarenakan kurangnya kemampuan karyawan dalam bidang mekanik dan kurangnya manajemen yang baik sehingga menyebabkan keberangkatan yang tidak sesuai target, kemampuan yang handal dalam bidang mekanik dan pengemudi kapal cepat (speed boat) yang kurang memperhatikan perawatan pada bidang mesin yang menyebabkan kurangnya keberangkatan karna terkendala mesin yang rusak, hal ini perlu dikaji karna kemampuan karyawan yang kurang baik dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan kepada karyawan sehingga dapat menambahkan kompetensi pada karyawan tersebut.

Seorang karyawan harus memiliki konsep diri yang baik seperti sikap yang baik, di temukan adanya karyawan yang memiliki sikap yang buruk seperti tidak malaksanakan peraturan standar kerja pada perusahaan sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan dan kurang mencapai target perusahaan. Serta pengetahuan yang kurang akan standar kerja dan kemampuan di bidangnya dalam menjalankan pekerjaan dapat memperhambat pekerjaan tersebut,

Budaya organisasi juga berpengaruh dalam kinerja karyawan, karena salah satu faktor penyebab menurunnya kinerja yaitu lemahnya budaya organisasi yang ada di perusahaan. Di temukan kebiasaan karyawan yang kurang memperhatikan barang saat perjalanan yang mengakibatkan barang rusak saat dalam perjalanan dan bahkan barang ada yang kurang dalam jumlah saat pengantaran barang di lakukan.

Serta kedisiplinan karyawan yang kurang karena tidak melakukan perawatan terhadap mesin speed dapat di nilai mempengaruhi kinerja karena dengan kebiasaan tersebut terjadi mesin yang sering rusak yang mengakibatkan terlambatnya keberangkatan dan batalnya kebarangkatan speed tersebut. Karyawan pun terdapat kurang tanggap dalam melaksanakan tugas dengan tepat dan kurang tanggapnya karyawan dengan standar perawatan kendaraan. Dengan seringnya terjadi keterlambatan keberangkatan hingga membuat para penumpang mencari alternatif lain sehingga dapat menyebabkan penurunan keberangkatan.

Berdasarkan dari uraian latar belakang dan permasalahan diatas, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Batu Internusa.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bukit Batu Internusa?
2. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Bukit Batu Internusa?
3. Adakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bukit Batu Internusa?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bukit Batu Internusa.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Bukit Batu Internusa.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bukit Batu Internusa.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

   Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dan teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan bagi tempat penelitian untuk menentukan kompetensi dan budaya organisasi dimasa yang akan datang, khusunya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

   Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi tambahan sebagai acuan dalam penelitian terhadap pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bukit Batu Internusa.

DAFTAR PUSTAKA

Busro, 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta. Prenadamedia Group.

Dwi Junianto, Joko Sabtohadi, 2019 *Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karaywan* pada PT. Wahyu Dara Mandiri Surabaya Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Donni Juni Priansa. (2014). *Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta cv

Edy Sutrisno, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana.

Emron Edison, 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia.* Bandung, Alfabeta.

Gugun gumilaar, 2017 *Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan* pada PT. Otto pharmaceutical industries divisi marketing Bandung, jurnal manajemen dan bisnis (almana) vol. 1 no 1

Hasibuan, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia***.**(Edisi 18). Jakarta, PT. Bumi Aksara.

Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia,*Jakarta.Rajawali Pers.

Pabundu Tika, 2018. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.* Jakarta : PT Bumi Aksara.

Sedarmayant, 2018. *Tata Kerja dan Produktivitas Kinerja*. Bandung : CV Mandar Maju.

Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.*Bandung, Alfabeta

Veriyanto Adi Prakoso, Ni Made Dwi Ratnadi, IgamAsri Dwija Putri, 2017 *Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi pada Kinerja Penyusun laporan keuangan satuan kerja melalui komitmen organisasi* E- Jurnal ekonomi dan bisnis universitas udayana 6.7

Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja*.(Edisi 5). Jakarta.Rajawali Pers.

Wibowo, 2019. *Budaya Organisasi.* Jakarta, Grafindo persada