

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SARANA
CIPTA GEMILANG (SCG) LAHAT.**

SKRIPSI



Nama : RIAN SATRIA PUTRA

NIM : 212016038

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SARANA
CIPTA GEMILANG (SCG) LAHAT.**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Nama : RIAN SATRIA PUTRA

NIM : 212016038

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rian Satria Putra
NIM : 2122016038
Konsetrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Usulan Penelitian : Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarana Cipta Gemilang (SCG) Lahat.

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan 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 sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi

Palembang, September 2020



Rian Satria Putra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT Sarana Cipta Gemilang (SCG) Lahat.
Nama : Rian Satria Putra
NIM : 212016038
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan,
Palembang, September 2020

Pembimbing I,



Hj Kholillah., S.E., M.Si

NIDN : 0201106001/859188

Pembimbing II,



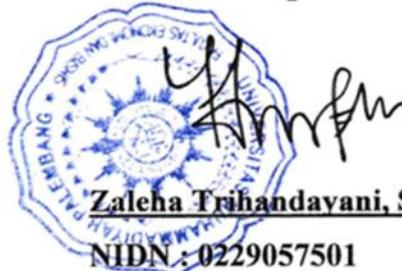
Amidi., S.E., M.Si

NIDN : 0229056502/782113

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Cukuplah Allah menjadi Penolong kami dan Allah adalah sebaik-baik Pelindung”.
(Qur'an Surah Ali-Imran : 173)

“Dan berbakti kepada ibuku, dan dia tidak menjadikan aku seorang yang sombong lagi celaka”.
(Qur'an Surah Maryam : 32)

“Dan rendahkanlah dirimu terhadap ibu dan bapakmu dengan penuh kesayangan dan ucapkanlah: “Wahai Tuhanku, kasihilah mereka keduanya, sebagaimana mereka berdua telah mendidik aku waktu kecil”.
(Qur'an Surah Al-Isra : 24)

“Sejauh apapun kaki melangkah, orang tua dan rumah adalah sebaik-baiknya tempat untuk pulang”.

(Rian Satria Putra)

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- **Ayahanda (ALM) Muhammad Kasmin**
- **Ibunda Jauhariah**
- **para leluhur serta keluarga besar**
- **Hery Hardiansyah dan Rika Apriani**
- **Nopi Anggraini dan Subardin**
- **Rika Septiani**
- **Keponakan tersayang (Bintang Naifa Pasheyra, Muhammad Faiz Mubarak, Arvino Nazriel Rashad)**
- **Teman Seperjuangan**
- **Almamater Hijau Kebanggaan**



PRAKATA

Alhamdulillah, dengan puji syukur penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT atas Rahmat, Karunia serta Hidayah-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SARANA CIPTA GEMILANG (SCG) LAHAT”**. Dapat terselesaikan, Sholawat serta salam semoga selalu tetap tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Agung Muhammad SAW, semoga kita diberi Syafaat oleh Nabi Muhammad SAW, Aamiin Allahumma Aamiin.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua Orang Tua tercinta ayahanda (ALM) Muhammad Kasmin dan Ibunda Jauhariah, penulis persembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada disaat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi, yang selalu memanjatkan doa kepada putra tercinta dalam doa dan sujudnya, terimakasih atas dukungannya berupa doa, waktu, semangat, didikan, motivasi serta materil yang telah diberikan selama ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya 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., S.E.,M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Hj Kholilah., S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Amidi., S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Sarana Cipta Gemilang (SCG) Lahat yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
8. Teman-teman paket 02 dan KKN-53 posko 207 atas bantuannya selama perkuliahan.
9. Teman-teman satu kosan yang telah membantu selama diperantauan.
10. Teman-teman seperjuangan (Piter, Iki, Farid, Mukhid, Basori, Sarno, Ari, Defri, Sule, Ayuk Iren, Siska Jesika, Susi, Resma, Pandu, Nurzen, Angga,

Rio, Carles, Dion, Rangga, Septa, Anjar, Yopi, Agus, Jepin, Hendrik, Indra, Anton).

11. Teman-teman satu angkatan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen angkatan 2016 atas bantuannya dan canda tawa yang tidak terlupakan.
12. Terimakasih kalian yang pernah mesra, yang pernah baik dan simpati padaku.
13. Terimakasih banyak dukungannya untuk semua yang mengaku teman dan semua yang pernah bersitegang.
14. Terimakasih semua teman mengaggumkan yang telah mendukung selama ini, baik dengan pujian maupun makian.
15. Terimakasih untuk semua orang yang pernah saya temui diperantauan atas proses pendewasaan selama masa perkuliahan.
16. Tim penguji dan seluruh pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu-persatu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, nama kalian selalu terpatriti disanubari.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberika guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang, pada semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca serta berbagai

pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terimakasih.

Palembang, September 2020

Rian Satria Putra

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	
Halaman Judul.....	i
Halaman Bebas Plagiat	ii
Halaman Pengesahan Skripsi	iii
Halaman Moto dan Persembahan	iv
Halaman Prakata	v
Halaman Daftar Isi	ix
Halaman Daftar Tabel dan Daftar Gambar	xi
Halaman Daftar Lampiran.....	xii
Abstrak Bahasa Indonesia.....	xiii
Abstract Bahasa Inggris	xiv
BAB I Pendahuluan	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Masalah.....	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II Kajian Kepustakaan, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	
A. Kajian Kepustakaan	8
B. Penelitian Sebelumnya	28
C. Kerangka Pemikiran.....	30
D. Hipotesis.....	30

BAB III Metode Penelitian

A. Jenis Penelitian.....	31
B. Lokasi Penelitian.....	32
C. Operasional Variabel.....	32
D. Populasi dan Sampel	33
E. Data Yang Diperlukan.....	34
F. Metode Pengumpulan Data.....	35
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	36

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian	44
B. Hasil Pembahasan	73

BAB V Simpulan dan Saran

A. Simpulan	79
B. Saran.....	79

Bagian Akhir

Daftar Pustaka	81
----------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	4
Tabel III.1	32
Tabel III.2	34
Tabel IV.1	49
Tabel IV.2	50
Tabel IV.3	52
Tabel IV.4	53
Tabel IV.5	54
Tabel IV.6	55
Tabel IV.7	58
Tabel IV.8	61
Tabel IV.9	65
Tabel IV.10	67
Tabel IV.11	70
Tabel IV.12	71
Tabel IV.13	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	30
-------------------	----

LAMPIRAN

Lampiran 1	Jadwal Penelitian
Lampiran 2	Surat Menyelesaikan Penelitian
Lampiran 3	Form Kuisisioner
Lampiran 4	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 5	Serifikat Toefl
Lampiran 6	Serifikat AIK
Lampiran 7	Serifikat PK2MB
Lampiran 8	Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
Lampiran 9	Sertifikat Aplikasi Komputer
Lampiran 10	Plagiarism Cheker X Originality Report
Lampiran 11	Tabel Isaac dan Michael
Lampiran 12	Tabel R
Lampiran 13	Tabel F
Lampiran 14	Tabel T
Lampiran 15	Tabel Tabulasi
Lampiran 16	Frekuensi Jawaban Responden
Lampiran 17	Uji Validitas dan Reabilitas
Lampiran 18	Analisis Regresi, Uji F, Uji T dan Uji Determinasi
Lampiran 19	Jurnal
Lampiran 20	Biodata Peneliti

ABSTRAK

Rian Satria Putra/212016038/2020/Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarana Cipta Gemilang (SCG) Lahat/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarana Cipta Gemilang (SCG) Lahat. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT Sarana Cipta Gemilang (SCG) Lahat yang berjumlah 129 orang dan sampel yang di ambil dalam penelitian ini sebanyak 88 responden dengan teknik pengambilan sampel Simple 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 pengujian menggunakan analisis regresi berganda ini menunjukkan bahwa $Y = 0.154 + 0.479 X_1 + 0.122 X_2 + 0.301 X_3$. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} (2657.725) > F_{tabel} (2.77)$, dengan tingkat sig.F $0.000 < 0.10$ (signifikan). Secara parsial kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $T_{hitung} 9.228 > T_{tabel} 1.662$, hal ini diperkuat oleh tingkat sig.F $0.000 < 0.10$ (signifikan). Secara parsial disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $T_{hitung} 2.605 > T_{tabel} 1.662$, hal ini diperkuat oleh tingkat sig.t $0.000 < 0.10$ (signifikan). Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $T_{hitung} 3.766 > T_{tabel} 1.662$, hal ini diperkuat oleh tingkat sig.t $0.000 < 0.10$ (signifikan). Diperkuat dengan *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0.989 angka tersebut menggambarkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompetensi, disiplin kerja dan komitmen organisasi sebesar 98.9%, sedangkan sisanya 1.1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

Kata kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Rian Satria Putra/212016038/2020/The Influence of Competence, Work Discipline and Organizational Commitment on Employee Performance at PT Sarana Cipta Gemilang (SCG) Lahat / Human Resource Management.

The formulation of the problem in this study was whether or not there was any influence of competence, work discipline and organizational commitment on employee performance at PT Sarana Cipta Gemilang (SCG) Lahat. This study was associative research. The population in this study was all employees of PT Sarana Cipta Gemilang (SCG) Lahat, amounting to 129 people and the samples taken in this study were 88 respondents using the simple random sampling technique. The analysis method used was qualitative which was then quantified. The data analysis technique used in this research was multiple linear regression analysis, F test, T test and the coefficient of determination. The test results using multiple regression analysis showed that $Y = 0.154 + 0.479 X_1 + 0.122 X_2 + 0.301 X_3$. The simultaneous hypothesis test results showed a positive and significant influence between competence, work discipline and organizational commitment on employee performance with a value of $F_{obtained} (2657.725) > F_{table} (2.77)$, with a sig.F level of $0.000 < 0.10$ (significant). Partially, competence has a positive and significant influence on employee performance with a value of $t_{obtained} 9.228 > t_{table} 1.662$, this was reinforced by the level of sig.F $0.000 < 0.10$ (significant). Partially, work discipline gave a positive and significant influence on employee performance with a value of $t_{obtained} 2.605 > t_{table} 1.662$, this was shown by the sig.t level of $0.000 < 0.10$ (significant). Partially, organizational commitment gave a positive and significant influence on employee performance with a value of $t_{obtained} 3.766 > t_{table} 1.662$, this was shown by the sig.t level of $0.000 < 0.10$ (significant). Reinforced with Adjusted R Square (coefficient of determination) of 0.989, this figure illustrated that employee performance could be influenced by competence, work discipline and organizational commitment by 98.9%, while the remaining 1.1% was influenced by not examined variables.

Keywords: Competence, Work Discipline, Organizational Commitment, Employee Performance

PENGESAHAN

NO. 496 / Abstract / LB / UMP / IX / 20 20

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang 

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM), kata ini sering disebut dalam pengukuran perkembangan perusahaan, begitu juga diutamakan oleh para manajer dalam mengelola organisasi. SDM sangat dibutuhkan organisasi dalam mengembangkan kemajuan organisasi tersebut, SDM dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi efektifitas berjalannya kegiatan didalam organisasi. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat dalam produksi tetapi memiliki peran penting dalam kegiatan produksi suatu organisasi. Kedudukan SDM saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas organisasi. SDM memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi.

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal (Edy Sutrisno 2009:1).

Pengambilan suatu keputusan yang terbaik dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisa suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Namun hal

tersebut juga tidak terlepas dari kejelian dan ketepatan dalam proses menentukan seorang karyawan berada dalam suatu pekerjaan dan jabatan tertentu. Karyawan yang mampu melakukan pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan dan baik jika dia ditempatkan pada bidang tertentu juga sehingga akan membawa suatu organisasi pada hasil kinerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam tugas atau pekerjaan (Edy Sutrisno 2009:2).

Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sedini mungkin, sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan dan pengembangan kariernya (Edy Sutrisno 2009:3).

Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya yang akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. (Wibowo 2014:3).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya, menurut Boyatzis (dalam Donni Juni Priansa 2018:253) menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki oleh seorang karyawan yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti

diinginkan. Berbazette (dalam Donni Juni Priansa 2018:254) menyatakan bahwa kompetensi didasarkan pada apa yang dilakukan oleh karyawan dan perilaku yang mereka yang dapat diamati.

Selain itu menurut Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno 2009:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Luthans (dalam Emron Edison 2017:221) mendefinisikan bahwa komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan dan kesejahteraan.

PT Sarana Cipta Gemilang (SCG) Lahat merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang usaha pertambangan, khususnya tambang batubara, alamat kantornya terletak di Jalan Jaksa Agung R Suprpto RT/RW 011/004 Kelurahan Bandar Agung, Kecamatan Lahat, Kabupaten Lahat, sedangkan untuk alamat tambangnya terletak di Desa Lebak Budi, Kecamatan Merapi Barat dan di Desa Padang, Kecamatan Merapi Selatan, Kabupaten Lahat. Berikut ini tabel jumlah produksi PT Sarana Cipta Gemilang (SCG) Lahat.

Tabel I.1**Jumlah target produksi PT Sarana Cipta Gemilang (SCG) Lahat**

No	Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase
1	2015	300.000	250.000	83%
2	2016	300.000	270.000	90%
3	2017	350.000	300.000	86%
4	2018	350.000	290.000	83%
5	2019	400.000	330.000	83%

Sumber : PT Sarana Cipta Gemilang (SCG) Lahat

Dari data diatas merupakan data produksi selama 5 tahun terakhir yang dimiliki oleh PT Sarana Cipta Gemilang (SCG) Lahat, kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan belum optimal yang cenderung tidak stabil karena dipengaruhi oleh beberapa hal seperti :

Rendahnya kinerja karyawan diakibatkan kurangnya kemandirian dan inisiatif dari karyawan serta kurangnya kerja sama antar karyawan, serta standard dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan terlalu tinggi tetapi alat atau sarana yang menunjang kegiatan kerja untuk karyawan kurang memadai.

Dalam hal kompetensi terlalu rendah yang disebabkan oleh kurangnya pengetahuan dari para karyawan dalam melakukan pekerjaan, minimnya keterampilan karyawan dalam melakukan pekerjaan karena masih ada karyawan yang kurang memahami pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, tidak adanya

sikap atau keinginan dalam diri karyawan untuk meningkatkan skill atau keahlian mereka ketika ada peralatan-peralatan baru yang didatangkan oleh perusahaan kedalam area pertambangan, masih ada karyawan yang menganggap mudah dalam menggunakan alat-alat tambang serta kurang berhati-hatinya dalam menggunakan peralatan yang ada.

Disiplin kerja yang ada didalam perusahaan masih sangat rendah dikarenakan masih ada karyawan yang sering datang terlambat dalam bekerja, kurangnya tingkat kewaspadaan karyawan dalam bekerja, kurang taatnya karyawan pada standar kerja yang diterapkan oleh perusahaan dalam melakukan pekerjaan, tidak patuhnya karyawan pada aturan-aturan yang ditentukan perusahaan dikarenakan tidak adanya teguran atau sanksi, baik berupa sanksi ringan atau sanksi berat yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan yang tidak patuh, serta kurangnya etika karyawan dalam bekerja.

Untuk operasional tambang pada PT Sarana Cipta Gemilang (SCG) Lahat adalah Hari Senin sampai dengan Minggu dengan pembagian jam kerja, Shift pertama pukul 07.00 WIB-17.00 WIB, Shift kedua pukul 20.00 WIB-07.00 WIB. Sedangkan untuk operasional kantor adalah Hari Senin sampai Minggu dengan jam kerja dimulai dari pukul 08.00 WIB-17.00 WIB.

Rendahnya komitmen yang terjadi dikarenakan kurangnya kepercayaan karyawan terhadap atasan, serta nilai dan tujuan organisasi tidak menjadi prioritas karyawan dalam bekerja karena seringkali janji tidak ditepati dan karyawan yang bekerja dengan giat sesuai standar operasional perusahaan tidak mendapat bonus dari gaji pokok. Loyalitas karyawan juga menurun karena tidak adanya balas jasa

atau insentif padahal karyawan sudah bekerja dengan lembur. Kemauan bekerja karyawan juga menurun karena kurangnya fasilitas yang didapat oleh karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarana Cipta Gemilang (SCG) Lahat.**

B. Rumusan Masalah

Adakah Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Cipta Gemilang (SCG) Lahat?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Cipta Gemilang (SCG) Lahat?

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang diharapkan dapat memberikan manfaat untuk penerapan didalam dunia kerja.

2. Bagi Almameter

Dapat dijadikan salah satu sumber dan bacaan bagi para mahasiswa/mahasiswi serta sebagai bahan acuan atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan bagi PT Sarana Cipta Gemilang (SCG) Lahat untuk mengetahui dimana harus melakukan perubahan-perubahan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bedjo Siswanto. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Emron Edison. 2017. *Manajemen Sumber Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Iqbal Hasan. 2010. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iqbal Hasan. 2012. *Pokok-Pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- I Putu Ngurah Suwandika, Luh Kadek Budi Martini, Yenny Verawati. 2019. *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Uptd Kesehatan/Puskesmas Manggis I*. Jurnal Inovasi Baru dalam Penelitian Sains, Teknologi dan Humaniora. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Juni Donni Priansa. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Muhammad Busro. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Grup.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparno, Sudarwati. 2014. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen*. Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01. Universitas Islam Batik Surakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Yani Lopian Siregar. 2020. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan*. Jurnal Magister Manajemen Vol.2 No.1. Universitas Islam Sumatera Utara.