PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI SERTA KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUKIT ASAM Tbk.UNIT DERMAGA KERTAPATI SUMATERA SELATAN

Skripsi

Nama : Linda

NIM 212017239

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021

Skripsi

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI SERTA KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUKIT ASAM Tbk.UNIT DERMAGA KERTAPATI SUMATERA SELATAN

Diajukan Untuk Memenuhi Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeristas Muhammadiyah Palembang

Nama : Linda

NIM 212017239

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertandatangan di bawahini:

Nama	: Linda
Nim	: 212017239
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi	: Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya organisasi serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Sumatra Selatan

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 sendir itanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau publikasikan 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 ketidak benaran dalam pernyatan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik beru papen cabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Juli 2021

Linda

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	: Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Tbk.Unit Dermaga Kertapati Sumatera Selatan
Nama	: Linda
NIM	: 212017239
Fakultas	: Ekonomi
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Juli 2021

Pembimbing I

DR. Omar Hendro, S.E, M.Si
NIDN: 0213106902

Pembimbing II

Lesi Agusria, S.E., M.M
NIDN: 0205088205

Mengetahui
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

Dr Zaleha Tri Handayani,SE.MSi
NIDN:022905750

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Dan rendahkanlah dirimu terhadap ibu dan bapakmu dengan penuh kesayangan dan ucapkanlah:”wahai tuhanku, kasihanilah mereka keduanya sebagaimana mereka berdua telah mendidik aku waktu kecil

(QS. Al-isra :24)”

“ Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya (An Najm : 39)”

″ Setiap orang punya proses dan jalannya sendiri untuk mencapai hasil, jalani dengan ikhlas, sabar, usaha dan do’a(penulis) ″

Dengan Cinta dan Doa

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

1. **Kedua Orang Tuaku Tercinta Bapak Romzi dan Ibu Susila.**
2. **Saudara Kandungku M. Soleh serta Adik Angkatku Aditiya Ainurahman**
3. **Almamater Kebanggaanku**

PRAKATA

Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarrakatuh

Alhamdulliah, dengan puji syukur penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT atas Rahmat, Karunia serta Hidayah-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsiyang berjudul **"PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI SERTA KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUKIT ASAM Tbk, UNIT DERMAGA KERTAPATI SUMATERA SELATAN".**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.

Kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua Orang Tua tercinta Bapak Romzi dan Ibu Susila , penulis persembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada disaat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi, yang selalu memanjatkan doa kepada putri tercinta dalam doa dan sujudnya, terimakasih atas dukungannya berupa do'a, waktu, semangat, didikan, motivasi serta materi yang telah diberikan selama ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Terimakasih pula kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikanbanyak ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnyakepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli., S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS,SE.M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiya Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani., S.E.,M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Alm DR. Omar Hendro, S.E,M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang sempat membimbing dan Lesi Agusria, S.E,M.M 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. Ibu Nadia Afriliana S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik Paket Manajemen F, yang dengan sabar telah membimbing dan membantu selama perkuliahan.
6. 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.

7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Sumatera Selatan yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
8. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
9. Teman-teman seperjuangan (Mentari Vieka M, Jumarni, Eka Aprlia, Septi, isdahlia, Awalyani , Riyanti, Yuranda) yang suduah bersedia menemani dan membantu selama kurang lebih 4 tahun diperkuliahan.
10. Teman-teman satu angkatan di Fakultas Eknomi dan Bisnis Prodi Manajemen angakatan 2017 atas bantuannya dan canda tawa yang tidak terlupakan.
11. Terimakasih untuk semua orang yang pernah saya temui diperantau atas proses pendewasaan selama masa perkuliahan dan juga kepada sosok laki-laki sabar (Agung pratama) yang alhamdulillah bersedia menemani, memberikan semangat dan bersedia direpotkan dalam proses penyelesaian skripsi.
12. 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 terpatri 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, Juli 2021

Linda

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR i
HALAMAN JUDUL ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT iii
HALAMAN PENGESAHAN iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN v
HALAMAN PRAKATA vi
DAFTAR ISI..... ix
DAFTAR TABEL DAN DAFTAR GAMBAR..... xii
HALAMAN ABSTRAK BAHASA INDONESIA..... xiii
HALAMAN ABSTRAK BAHASA INGGRIS xiv
BAB 1PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah..... 8
C. Tujuan Penelitian..... 8
D. Manfaat Penelitian..... 9

BAB IIKAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS
A. Kajian Kepustakaan 10
B. Penelitian Sebelumnya..... 23
C. Kerangka Pemikiran 26
D. Hipotesis 26

BAB IIIMETODE PENELITIAN
A. Jenis Penelitian 27
B. Lokasi Penelitian 28
C. Oprasional Variabel 28
D. Populasi dan Sampel.....29
E. Data Yang Diperlukan 30

F. Metode Pengumpulan Data.....31
G. Analisisi Data dan Teknik Analisis 32

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHANSAN

A. Hasil Penelitia 40

B. Hasil Pembahasan..... 67

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....75

B. Saran. 75

BAGIAN AKHIR

DAFTAR PUSTAKA 77

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 5

Tabel I.2 6

Tabel III.1.....28

Tabel III.2.....29

Tabel IV.1 47

Tabel IV.2 48

Tabel IV.3 52

Tabel IV.4 54

Tabel IV.5 56

Tabel IV.6 58

Tabel IV.7 60

Tabel IV.8 62

Tabel IV.9 63

Tabel IV.10 65

Tabel IV.11 73

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 26

Gambar IV.1.....49

Gambar IV.2.....50

Gambar IV.3.....51

LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Form Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Hasil SPSS

Lampiran 4 Rekapitulasi Data Responden

Lampiran 5 Tabel Pentuan sampel

Lampiran 6 Surat Balasan Melakukan Penelitian

Lampiran 7 Kartu Aktivitas Bimbingan

Lampiran 8 Sertifikat Aik

Lampiran 9 Sertifikat Komputer

Lampiran 10 Sertifikat Hasil Bebas Plagiat

Lampiran 11 Sertifikat Spss

Lampiran 12 Sertifikat Pengenalan kampus

Lampiran 13 Biodata

Abstrak

Linda/212017239/2021/Pengaruh Disiplin kerja dan Budaya Organisasi serta Kompetensi Terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Sumatra Selatan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi serta kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Asam Tbk. Unit dermaga kertapati sumatra selatan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Sumatra Selatan yang berjumlah 113 karyawan dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 84 responden dengan teknik pengambilan sampel *proportionate 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 uji hipotesis F menunjukkan ada pengaruh Disiplin kerja dan Budaya organisasi serta kompetensi terhadap Kinerja karyawan PT. Bukit Asam Tbk Unit. Dermaga kertapati Sumatra Selatan. Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja dan budaya organissai serta kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT.Bukit asam Tbk unit dermaga kertapati sumatra selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja (X1) dan budaya oraganisasi (X2) serta kompetensi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Disiplin kerja dan Budaya organisasi serta Kompetensi, kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Linda/212017239/2021/The Effects of Work Discipline and Organizational Culture and Competence on Employees Performance of PT. Bukit Asam Tbk Unit Dermaga Kertapati South Sumatra.

The formulation of the problem in this study was how the influence of work discipline and organizational culture and competence on employee performance of PT. Bukit Asam Tbk unit Dermaga Kertapati south sumatra. The type of research used in this study was associative. The population in this study were all employees of PT. Bukit Asam Tbk unit Dermaga,Kertapati South Sumatra, totaling 113 employees and the samples taken in this study were 84 respondents with the sampling technique of proportionate stratified random sampling. The analytical method used qualitative which was quantified. The data analysis technique used in this research was multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination. The result of the F hypothesis test showed that there was an influence of work discipline and organizational culture and competence on the performance of employees of PT. Bukit Asam Tbk Unit Dermaga, Kertapati South Sumatra. The result of the t hypothesis test indicated that there was an influence of work discipline and organizational culture and competence on employee performance of PT.Bukit Asam unit Dermaga, Kertapati South Sumatra. The result showed that there was an influence of work discipline (X1) and organizational culture (X2) and competence (X3) on employee performance (Y).

Keywords: Work Discipline and Organizational Culture and Competence, Employee Performance.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

No. 15 | August 4, 2021

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Hasibuan (2018:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasia, pemeliharaan, kedisplinan, dan pemberhentian. Mengingat begitu vitalnya peranan sumber daya manusia, sudah sepatutnya jika suatu perusahaan memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan sangat bergantung dengan karyawannya. Sehingga tidak heran jika sebagian besar perusahaan memberikan perhatian lebih terhadap karyawan-karyawannya.

Karyawan yang baik akan memberikan kontribusi baik dalam hal pencapaian produktivitas dan peningkatan mutu, pencapaian visi dan misi perusahaan. Oleh karna itu, keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting mengingat karyawan merupakan ujung tombak dalam keberhasilan suatu perusahaan, terutama bagi perusahaan bagi perusahaan yang bergerak di bidang distribusi. Faktor kinerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan perusahaan.

Tujuan perusahaan dapat tercapai bila karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik.

Menurut Ali chaerudin, dkk (2020:28) Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan di dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pemilik usaha.Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Kasmir (2016:189-183) ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu dalam sebuah organisasi diantaranya yaitu: Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi, kompetensi, dan stres kerja. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Menurut Afandi (2018:11) disiplin kerja adalah suatu peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disyahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja yang diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang bergabung dalam perusahaan tunduk pada tata tertip yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian

perilaku yang menunjukan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

Disiplin merupakan kehendak dan kesediaan karyawan untuk memenuhi dan mentaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dengan memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi maka tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan akan diselesaikan secara cepat dan baik. Disiplin juga mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja akan baik apabila para karyawan dapat menjaga dan membina secara baik kedisiplinan dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan hasil kerja. Semakin baiknya hasil kerja maka semakin baik juga kinerja karyawan.

Menurut Afandi (2018: 99) Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai – nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi, Budaya perusahaan atau organisasi merupakan pola – pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah

Menurut Spencer dalam Moeheriono (2014:6) Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari orang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Faktor – faktor yang mempengaruhi

kompetensi karyawan yaitu Motif, sifat dan konsep diri. Fenomena indikator kompetensi yaitu standar kerja, produktivitas dan perilaku kerja. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sedangkan pengaruh kinerja karyawan terhadap kompetensi semakin tinggi kinerja karyawan maka kompetensi juga semakin meningkat .

PT.Bukit Asam (PTBA) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PT. Bukit Asam Tbk, adalah perusahaan yang bergerak di bidang tambang batu bara. PT. Bukit Asam Tbk, ini memiliki dua unit produksi penambangan, yaitu Unit Penambangan Batubara Tanjung Enim yang berada di Sumatera Selatan dan unit penambangan kertapati dalam hal ini penelitian ini dilakukan khusus unit kertapati yang berada di kecamatan kertapati kota palembang Sumatra Selatan. Batubara hasil penambangan Tanjung Enim diangkut menggunakan Kereta Api ke Dermaga khusus Batubara Tarahan dan Kertapati untuk selanjutnya dikirim ke konsumen industri. Dermaga khusus batubara PTBA di Tarahan dan Kertapati merupakan dermaga yang dibangun, dioperasikan dan digunakan untuk kepentingan sendiri guna menunjang pengiriman batubara. Kegiatan di dermaga khusus batubara PTBA hanya untuk pemuatan batubara ke kapal dan merupakan kontrol check tahap akhir dari alur pengangkutan batubara dari tambang. Karena dermaga khusus sebagai tempat pengendalian kualitas terakhir sehingga di dermaga khusus juga

terdapat laboratorium khusus. Pengendalian kualitas batubara di dermaga khusus dilakukan karena batubara dari kerja tambang merupakan *Raw*material yang harus ada perlakuan / penanganan khusus (*Crushing and Blending)* agar sesuai dengan spesifikasi yang diinginkan konsumen.

Tabel I.1
Hasil Produksi PT. Bukit Asam Tbk Per Tahun 2016-2020

Tahun	Target	Realisasi Pencapaian	Persentase Pencapaian	Persentase tidak tercapai
2016	70.000.000 Ton	56.081.000 Ton	84,40%	15,60%
2017	70.000.000 Ton	52.961.000 Ton	75,59%	24,41%
2018	70.000.000 Ton	53.127.000 Ton	75,89%	24,11%
2019	70.000.000 Ton	58.127.000 Ton	87,84%	12,16%
2020	70.000.000 Ton	54.720.000 Ton	82,31%	17,69%

Sumber : PT.Bukit Asam Tbk.

Berdasarkan tabel diatas, dapat terlihat bahwa kinerja karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Sumatra Selatan masih belum sesuai dengan tujuan perusahaan, hal ini dapat terlihat dari hasil yang dicapai oleh PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Sumatra Selatan pada tahun 2016-2020 masih belum sesuai dengan terget yang diharapakan, sehingga tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba yang maksimal belum terwujud. Standar kerja karyawan belum sesuai dengan yang ditetapakan PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati sumatra selatan. Menurut Wibowo (2017-87) standar kerja merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang di inginkan dapat di capai. PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Sumatra Selatan juga kurang melakukan evaluasi terhadap karyawannya, perusahaan ini tak mampu mencapai

standar di karnakan alat dan sarana yang menjadi penunjang kurang memadai dalam membantu pekerjaan.

Tabel I.2
Jawaban Responden Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja PT Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga

No	Pertanyaan	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)
1.	Karyawan Dalam Melaksankan tugas sudah sesuai dengan tujuan perusahaan	46%	54%
2.	Hasil Kerja Karyawan memenuhi standar perusahaan	34%	66%
3.	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim	28%	72%
4.	Pimpinan mendorong Saya Melakukan inovasi atau gagasan baru dalam pekerjan	34%	66%
5.	Karyawan selalu datang Tepat Waktu sesuai peraturan jam kerja	40%	60%
6.	Perusahaan Tegas Terhadap karyawan yang tidak datang tepat waktu.	32%	68%
7.	Karyawan mentaati semua peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan.	28%	72%
8.	Perusahaan memberikan sangsi hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan	34%	66%
9.	Jumlah dari hasil produktivitas kerja yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.	30%	70%
10.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja	36%	64%

Sumber. Kuesioner prasurvei, 2021

Dari hasil pra survei yang dilakukan terhadap 50 responden di temukan beberapa fenomena mengenai ke tidak Disiplin Kerja yang diperkirakan menyebabkan Kinerja karyawan menurun, diantaranya dari karyawandatang Tepat Waktu sesuai peraturan jam kerja perusahaan (Pra Kuesioner poin ke 5).60% dari 50 responden karyawan merasa tidak setuju yang artinya masih banyak karyawan yang belum datang tepat waktu datang ke kantor sesuai dengan jam kerja PT Bukit Asam Tbk Unit Dermaga.Perusahaan Tegas terhadap karyawan yang tidak datang tepat waktu.(Pra Kuesioner point ke-6) 68% dari responden karyawan

tidak setuju yang perusahan belum tegas dalam memberikan teguran kepada karyawan yang datang tidak tepat pada waktunya.

Selain dari fenomena tersebut ditemukan juga fenomena Budaya Organisasi terlihat dari butir pernyataan no 3, Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim(Pra Kuesioner poin ke -3) 72% dari responden karyawan tidak setuju yang artinya banyak karyawan yang memnyukai pekerjaan yang dikerjakan secara individu dari pada dikerjakan dengan Tim.Butir pernyataan no 4 pimpinan mendorong Saya Melakukan inovasi atau gagasan baru dalam pekerjan.(Pra Kuesioner poin ke -4) 66% dari responden karyawan tidak setuju yang artinya pimpinan belum melakukan inovasi dan gagasan yang baru kepada para karyawannya.

Selain dari fenomena Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi ditemukan juga fenomena Kompetensi terlihat dari butir pernyataan no 9 Jumlah dari hasil produktivitas kerja yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.(Pra Kuesioner poin ke -9) 70% dari responden karyawan tidak setuju yang artinya banyak karyawan belum bisa mencapai target. Butir pernyataan no 10 Saya selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja(Pra Kuesioner poin ke -10)64% dan dari responden karyawan tidak setuju yang artinya masih banyak karyawan belum bisa meningkatkan produktivitas kerja mereka

Berdasarkan fenomena yang ada di perusahaan PT.Bukiit Asam Tbk Palembang, maka penelitian ini diberi judul**"Pengaruh Disiplin kerjadan Budaya Organisasi serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Sumatera Selatan".**

B. Rumusan Masalah

1. Apakahdisiplin kerja dan Budaya Organisasi serta Kompetensi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam Tbk.Unit Dermaga Kertapati Sumatera Selatan
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawanPT. Bukit Asam Tbk.Unit Dermaga Kertapati Sumatera Selatan
3. Apakah Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam Tbk.Unit Dermaga Kertapati Sumatera Selatan
4. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawanPT. Bukit Asam Tbk.Unit Dermaga Kertapati Sumatera Selatan

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan Budaya Organisasi serta Kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Sumatera Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam Tbk.Unit Dermaga Kertapati Sumatera Selatan
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam Tbk.Unit Dermaga Kertapati Sumatera Selatan
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam Tbk.Unit Dermaga Kertapati Sumatera Selatan

D. Manfaat Penelitian

1. **Bagi penulis**

   Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi SDM.

2. **Bagi perusahaan**

   Penelitian ini akan menjadi salah satu informasi bagi perusahaan untuk memperbaiki kinerja karyawan PT. Bukit Asam Tbk.Unit Dermaga Kertapati Sumatera Selatan

3. **Bagi almamater**

   Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

Bastian. Penilaian Kinerja. Yogyakarta: Erlangga. 2018

Edy Sutrisno. (2015).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Kharisma Putra Utama

Edy Sutrisno. (2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:prenada

Gibson, Ivancevich & Donnely. 2010. *Perilaku, Struktur, dan Proses*

Iqbal hasan.(2012). *Pokok-pokok Materi Statistik II* (Statistik Inferensif). Jakarta: PT.Bumi Aksara

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

Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Delta Ilmu

Malayu S.P Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. *Manajemen Sumber Daya* . Yogyakarta: Alfabeta.2012

Spencer dalam Moeheriono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Gagas Media.2014

Pandi Afandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia***.** Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing

Rusdi A Rivai. (2019). *Pengantar Manajemen.Palembang* : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Robbins, P. Stephen. (2012). *Perilaku Organisas*i. Edisi Sembilan, Jilid2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

Wibowo (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: Raja Grafindo Persada

Whittaker. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Agro Media. 2018 *Organisasi Manajemen*. Jakarta: Erlangga.