

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ENERGATE PRIMA
INDONESIA PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR**

SKRIPSI



SUBRAN RATO

212018090

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2022

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ENERGATE PRIMA
INDONESIA PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



SUBRAN RATO

212018090

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2022**

PERNYATAAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Subran Rato
NIM : 212018090
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Energate Prima Indonesia.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata Satu 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 di tulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam nas kah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian har I terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lain nya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang maret 2022



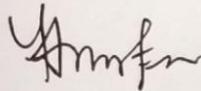
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi Dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Energate Prima
Indonesia
Nama : Subran rato
NIM : 212018090
Fakultas : Ekonomi dan Bsinis
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Maret 2022

Pembimbing I



(Dr. Zaleha Trihandavani, S.E., M.Si)
NIDN: 0229057501

Pembimbing II



(Nadia afrilliana, S.E., M.Si)
NIDN : 0219048501

Mengetahui,
Dekan

Ketua Program Studi Akuntansi



(Dr. Zaleha Trihandavani, S.E., M.Si)
NIDN : 0229057501

Motto dan Persembahan

“Dunia ini ibarat bayangan, kalau kau berusaha menangkapnya, ia akan lari. Tapi kalau kau membelakanginya, ia tak punya pilhan selain mengikutimu” Ibnu Qayyim Al Jauziyyah.

Persembahan:

1. Kedua orang tua

Bapak Sukedi dan Asanah

2. Saudara-saudaraku

- Dina Mariana - Gulta Alito

- Zaidir Rasmin - Juna Arnansyah

3. Sahabat seperjuangan yang telah

berkontribusi atas terselesainya skripsi ini.



PRAKATA

Puji syukur atas kehadiran Allah Swt, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Energate Prima Indonesia penukal abab lematang ilir”. Skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Sukedi dan Ibu Asanah, saudara-saudara, keluarga besar dan sahabat seperjuangan.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Abid Djazuli, S.E., M.M selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

5. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Nadia Afrilliana, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
7. Bapak AKMAL selaku kepala cabang pimpinan dan seluruh karyawan PT. Energate Prima Indonesia yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
8. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat skripsi.
9. Sahabat seperjuangan yang telah banyak membantu serta memberikan subangsi pemikiran, semangat dalam memperlancar penulisan skripsi dan sudah menemani lebih kurang 4 tahun selama perkuliahan.
10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang Angkatan 2018.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Palembang,

Subran Rato

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	
Halaman Judul.....	
Halaman Pernyataan Plagiat	ii
Halaman Pengesahan Skripsi	iii
Motto dan Persembahan	iv
Prakata.....	v
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar.....	x
Daftar Lampiran	xi
Abstrak	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	9
A. Landasan Teori.....	9
B. Penelitian Sebelumnya	31
C. Kerangka Pemikiran.....	33
D. Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Jenis Penelitian.....	38
B. Lokasi Penelitian.....	39
C. Operasionalisasi Variabel.....	40
D. Populasi dan Sampel	41
E. Data yang Diperlukan	43

F. Metode Pengumpulan Data	44
G. Analisis Data	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	53
A. Hasil Penelitian.....	53
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	67
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	88
A. Simpulan.....	88
B. Saran	85
JADWAL PENELITIAN	87
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN.....	90

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Pengguna Jasa.....	4
Tabel I.3 Operasional Variabel.....	40
Tabel I.5 Distribusi Populasi dan Sampel.....	43
Tabel IV.1 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	54
Tabel IV.2 Uji Validitas Komitmen Organisasi (X1).....	55
Tabel IV.3 Uji Validitas Kompetensi (X2).....	55
Tabel IV.4 Uji Validitas Komitmen Organisasi (X3).....	56
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas.....	57
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y).....	60
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi	64
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X2).....	61
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (X3).....	66
Tabel IV.10 Regresi Linier Berganda.....	68
Tabel IV.11 Hasil Uji Hipotesis (Simultan) F.....	70
Tabel IV.12 Hasil Uji t (Parsial).....	70
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.2 Kerangka Pemikiran.....	37
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	59
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja.....	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	:Kuesioner Penelitian
Lampiran	:Rekapitulasi Jawaban Responden
Lampiran	:Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan
Lampiran	:Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi
Lampiran	:Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi
Lampiran	:Uji Validitas dan Reliabilitas Budaya Organisasi
Lampiran	:Uji Regresi Linier Berganda
Lampiran	:Frekuensi Jawaban Responden (Y)
Lampiran	:Frekuensi Jawaban Responden (X1)
Lampiran	:Frekuensi Jawaban Responden (X2)
Lampiran	:Frekuensi Jawaban Responden (X3)
Lampiran	:Tabel Distribusi F
Lampiran	:Tabel Distribusi T
Lampiran	:Tabel Distribusi R

ABSTRAK

Subran Rato / 212018090/ 2022/ Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Energate Prima Indonesia cabang penukal abab lematang ilir.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Energate Prima Indonesia, baik secara simultan maupun parsial penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Variabel dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi (X1), kompetensi (X2), disiplin kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 responden. Data yang digunakan adalah data primer, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan ada pengaruh positif pengaruh komitmen organisasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Energate Prima Indonesia ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} 41.102 > F_{tabel} 2,75$ 2) ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Energate Prima Indonesia dengan nilai $t_{hitung} 1.003 < t_{tabel} 2.024$ 3) ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Energate Prima Indonesia dengan nilai $t_{hitung} (5.839) > t_{tabel} 2.024$. 4) ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Energate Prima Indonesia dengan nilai $t_{hitung} (2.071) > t_{tabel} 2.024$. Hasil uji koefisien determinasi yang memperlihatkan kontribusi yang disebabkan oleh variabel komitmen o

rganisasi, kompetensi dan disiplin kerja mampu menyebabkan perubahan sebesar 76,4%. terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Kompetensi Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Rato / 212018090/ 2022/ The Effect of Organizational Commitment, Competence and Work Discipline on Employee Performance at PT Energate Prima Indonesia penukal branch abab lematang ilir.

This study aims to determine the effect of organizational commitment, competence and work discipline on the performance of PT Energate Prima Indonesia employees, either simultaneously or partially, the type of research used is associative. The variables in this study are organizational commitment (X1), competence (X2), work discipline (X3) and employee performance (Y). The sample in this study amounted to 42 respondents. The data used is primary data, with data collection techniques using questionnaires. The data analysis method used in this research is qualitative and quantitative. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis showed that there was a positive influence on the influence of organizational commitment, competence and work discipline on the performance of PT. Energate Prima Indonesia is indicated by the value of $F_{count} 41,102 > F_{table} 2.75$ 2), there is a positive and significant effect of organizational commitment on the performance of employees of PT. Energate Prima Indonesia with $t_{count} 1.003 < t_{table} 2.024$ 3) there is a positive and significant effect of competence on employee performance at PT. Energate Prima Indonesia with $t_{count} (5,839) > t_{table} 2,024$. 4) there is a positive and significant effect of work discipline on employee performance at PT. Energate Prima Indonesia with $t_{count} (2.071) > t_{table} 2.024$. The results of the coefficient of determination test that show the contribution caused by the variables of organizational commitment, competence and work discipline can cause a change of 76.4%. on employee performance.

Keywords: Organizational Commitment, Work Discipline Competence and Employee Performancen

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan sangat membutuhkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang bermutu agar bisa mencapai target perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, sebuah organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang dapat mengoperasikan SDM (Sumber Daya Manusia) dalam organisasi tersebut untuk lebih mengembangkan representatif kerja didalam suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, pemimpin atau manager memberikan tugas kepada setiap karyawan sesuai dengan keahlian dan posisinya masing-masing di dalam perusahaan. Penugasan yang diberikan oleh pemimpin atau menejer kepada karyawan merupakan kewajiban yang harus diselesaikan dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Dengan demikian, karyawan merupakan aset yang dimiliki oleh perusahaan sebagai sarana untuk pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan guna mengetahui batas dan kemampuan karyawan dalam mengembangkan produk-produk perusahaan di era globalisasi ini. Perusahaan selalu menyediakan berbagai fasilitas untuk mendukung karyawannya agar dapat bekerja dengan baik dan menciptakan suasana yang

nyaman agar para pekerja memiliki semangat dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Perusahaan juga mengharapkan agar karyawannya dapat bekerja dibawah tekanan dengan tujuan untuk mental karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Kasmir (2016:182), kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Kasmir (2016:189) yaitu Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja dan kompensasi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kompetensi. Menurut Wibowo (2016:271) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sifat kerja yang dituntut oleh pekerja tersebut. Sehingga kompetensi karyawan menunjukkan keterampilan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang penting agar mencapai keberhasilan dalam target perusahaan.

Disiplin juga berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin adalah sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja adalah kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Singodimedjo Dalam buku Edy Sutrisno, 2016: 86). Sementara kedisiplinan berfungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin waktu kerja dan disiplin dalam menaati peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dilakukan oleh karyawan maka tujuan perusahaan akan tercapai.

PT.Energate Prima Indonesia adalah perusahaan terminal batubara terintegrasi di Sumatra selatan, Energate coal terminal (ETC) menyediakan layanan logistic batubara total seperti jalan angkut manajemen stockpile, crusing dan juga bongkar muat tongkang. PT. Energate Prima Indonesia terletak di desa prambatan, kecamatan abab kabupaten penulak abab lematang ilir provinsi Sumatra selatan dimana perusahaan pelabuhan batubara ini masih beroperasi sampai sekarang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 6 karyawan dari divisi-divisi berbeda yang berkerja pada PT. Energte Prima Indonesia Cabang Penulak Abab Lematang Ilir target yang ditetapkan pada tahun 2020 yaitu 150.000.000 MT, namun target tersebut tidak tercapai secara maksimal, untuk lebih jelasnya, dapat dilihat dari hasil tabel berikut:

Tabel I.I

**Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Produksi Batubara
Pada PT.Energate Prima Indonesia Tahun 2015 – 2019**

Tahun	Target	Realisasi	Presentase	Presentase
	Produksi (Metrik Ton)	(Metrik Ton)	(Pencapaian)	Belum Tercapai
2015	100.000.000	97.000.000	97%	3%
2016	130.000.000	110.000.000	84.6%	15,4%
2017	135.000.000	125.000.000	92.5%	7.5%
2018	140.000.000	130.000.000	92.8%	7.2%
2019	150.000.000	135.000.000	90.%	10.%

Sumber : PT. Energate Prima Indonesia, 2021

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa produksi PT. Energate Prima Indonesia mengalami penurunan kinerja. Hal ini dapat dilihat dari kuantitas hasil produksi batu bara yang tidak pernah mencapai target yang telah ditetapkan oleh PT. Energate Prima Indonesia dimana target yang sudah direncanakan tidak tercapai sesuai dengan keinginan yang telah di tetapkan. Kondisi tersebut menggambarkan kinerja karyawan di PT. Energate Prima Indonesia belum optimal.

Penurunan kinerja karyawan yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan target tersebut yaitu dipengaruhi oleh komitmen organisasi kompetensi dan disiplin kerja. Hal ini seperti yang dijelaskan oleh Siagian (2015) menyatakan

bahwa kinerja dipengaruhi dari beberapa faktor kompetensi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

PT. Energate Prima Indonesia untuk komitmen organisasi yang di duga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan yaitu adanya pemberian gaji yang telat sehingga membuat karyawan kurang semangat dalam bekerja dan juga perusahaan kurang perhatian terhadap jenjang karir para karyawan. Ketidakmampuan organisasi dalam menjalankan fungsinya serta tidak terealisasinya janji-janji perusahaan yang membuat kinerja karyawan menurun. Hal inilah yang menjadi fokus perusahaan agar karyawan pada perusahaan yang dia pimpin dapat bekerja secara maksimal.

PT. Energate Prima Indonesia untuk kompetensi yang diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan yaitu kualitas sumberdaya manusia yang kurang baik seperti halnya kurangnya inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, keterampilan karyawan masih kurang hal ini dikarenakan oleh kurangnya perhatian perusahaan dalam memberikan pelatihan peningkatan keterampilan kerja pada bidangnya, juga antara karyawan tidak saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan apabila terjadi kesulitan dalam bekerja,

PT. Energate Prima Indonesia yang diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan yaitu masih adanya karyawan yang bermalas-malasan bekerja sehingga lebih banyak bersantai dalam bekerja, kurang tegasnya kepemimpinan serta rasa tanggung jawab hal ini tentu mempengaruhi kemampuan seseorang untuk bekerja

Berdasarkan uraian diatas, penulis menduga bahwa komitmen organisais dan disiplin kerja yang kurang sebagai penyebab kurang maksimalnya kinerja. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang tertulis dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan disiplin Kerja Terhadap Karyawan PT. Energate Prima Indoneisa cabang Penukal Abab Lematang Ilir.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh komitmen organisasi, komptensi dan disiplin kerjaterhadap kinerja karyawan PT. Energate Prima Indonesia Penukal Abab Lematang Ilir?
2. Adakah pengaruh komitmen organisasiterhadap kinerja karyawan PT. Energate Prima Indonesia Penukal Abab Lematang Ilir.?
3. Adakah pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Energate Prima Indonesia Penukal Abab Lematang Ilir?
4. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Energate Prima Indonesia Penukal Abab Lematang Ilir?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan bertujuan untuk

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Energate Prima Indonesia Penukal Abab Lematang Ilir?
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Energate Prima Indonesia Penukal Abab Lematang Ilir.?
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Energate Prima Indonesia Penukal Abab Lematang Ilir?

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Kegiatan ini dapat memperdalam dan mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama di bangku kuliah khususnya konsentrasi sumberdaya manusia.

2. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat menambah refrensi perpustakaan Universitas Muhammadiyah Palembang sebagai wahana menggali ilmu pengetahuan khususnya mengetahui pengaruh komitmen organisai,kompentensi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

3. Bagi Perusahaan

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Energate Prima Indonesia Penukal Abab Lematang Ilir.

DAFTAR PUSTAKA

- Asiati Diah Isnaini, Fitriah Wani, Safitri Ervita, Nurahmi Maftuhah Nurahmi dan Choiriyah. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: Noerfikri
- Busro Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Edison Emron. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta
- Ervita dan Kholilah. 2017. *statistik 1*. Palembang. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Fitriana, Eka Noer. *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawaiibagian Rekam Medis Rsud Sidoarjo*. 2019. Phd Thesis. Stie Mahardhika Surabaya.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: 2017
- Hasibuan, Malayu, SP. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori dan Praktik)*. Jakarta
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia: cetakan kelima*. Rajawali Pers.
- Kholilah, dkk. 2015. *Budaya organisasi: Cetakan Pertama*. Palembang.
- Kholilah. 2018. *Perilaku Organisasi: Cetakan Pertama*. Palembang. NoerFikri
- Muhammad Busro. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia: Cetakan Kedua*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Muhammad Iqbal Hasan. 2012. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Edisi Kedua. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Patrick, Piscis As. "Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang)." *Skripsi* (2019).
- Siregar, Y.L (2020) dengan judul: Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan Aceh Selatan, *value: Journal of Management and Business*, 2(1).
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Dan Pengembangan*. Bandung: Cv. Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan KUantitatif,Kualitatif, dan R&D*. Bandung

Suwandika, I. Putu Ngurah, Luh Kadek Budi Martini, And Yenny Verawati. "Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Uptd Kesehatan/Puskesmas Manggis I." *Seminar Nasional Inovasi Dalam Penelitian Sains, Teknologi Dan Humaniora-Inobali*. 2019.