

**PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT SIMASJESS MULTIDAYA SOLUSI PALEMBANG**

**Skripsi**



**Nama : Siska Ulandari**

**NIM : 212020047**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
TAHUN 2024**

**PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT SIMASJESS MULTIDAYA SOLUSI PALEMBANG**

**Skripsi**

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



**Nama : Siska Ulandari**

**NIM : 212020047**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**TAHUN 2024**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Siska Ulandari  
NIM : 212020047  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Menejemen  
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Simasjess Mutidaya Solusi Palembang.

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 lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing
3. Dalam tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagian acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pertanyaan ini saya buat dengan sesungguhnya ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Febuari 2024



Siska Ulandari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

### TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Simasjess Mutidaya Solusi Palembang.

Nama : Siska Ulandari  
NIM : 212020047  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, April 2024

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si

NIDN : 0229057501



Dr. Dinarossi Utami, S.E., M.Si

NIDN : 0220018901

Mengetahui,

Dekan dan Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si

NIDN : 02290577501

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

*“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”*

(QS Al Baqarah:286)

“Kesuksesan datang bagi mereka yang fokus pada tujuan, bukan pada penghalang”

### **PERSEMBAHAN:**

Kupersembahkan skripsi ini kepada :

- ❖ Ayah dan ibu ku tercinta  
Ayah Budiman dan Ibu Lizaini
- ❖ Pembimbing Skripsi Ibu Dr. Zaleha Trihandayani,  
S.E., M.Si dan Ibu Dr. Dinarossi Utami, S.E., M.Si.
- ❖ Sahabat-sahabat teman seperjuanganku
- ❖ Almamater Hijau Kebanggaanku



## PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala berkat dan RahmatNya sehingga tugas akhir yang berjudul Produk, Promosi dan Distribusi Berpengaruh Terhadap Keputusan Pembelian Sabun Mandi Pemutih Citra Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting dalam pembangunan ekonomi. Apabila menginginkan Negara Indonesia maju seperti Negara lain maka perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang berkompeten dimulai dari sekarang. Entah itu dimulai dari sistem pendidikan dimulai dari usia dini sampai ke perguruan tinggi dan harus membuat mereka bisa berinovasi dan memiliki kompetensi yang mencukupi untuk dapat bersaing dengan negara lain.

Menyelesaikan Tugas akhir ini tentu banyak didapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih terutama kepada Ayah, Budiman dan Ibu Lizaini yang telah memberikan doa, motivasi, kasih sayangnya yang tiada henti kepada saya.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas

Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya dan Ibu Dr. Dinarossi Utami, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing II dan sebagai dosen pembimbing akademik yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
5. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Kepada seluruh responden yang telah membantu dalam penyusunan skripsi saya, tanpa responden skripsi saya tidak selesai.
7. Keluarga tercinta yang selalu mendoakan dan terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya dan tak lupa juga untuk keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.
8. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2020 yang telah memberikan do'a serta dukungan.

9. Kepada sahabat-sahabatku tersayang yang telah memberikan do'a serta dukungan dalam skripsiku, kalian bukan sekadar sahabat tapi kalian seperti keluargaku.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

***Billahi Fii Sabiilil Haq, Fastabikul Khairot Wassalamu'alaykum  
Warohmatullahi Wa Barokatuh.***

Palembang, Februari 2024

Siska Ulandari

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>ii</b>
<b>TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Masalah.....	11
D. Manfaat Penelitian .....	12
<b>BAB II .....</b>	<b>13</b>
<b>KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS.....</b>	<b>13</b>
A. Landasan Teori.....	13
B. Penelitian Sebelumnya.....	29
C. Kerangka Pemikiran.....	35
<b>BAB III.....</b>	<b>41</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
A. Jenis Penelitian.....	41
B. Lokasi Penelitian.....	42
C. Operasionalisasi Variabel .....	42
D. Populasi dan Sampel .....	44
E. Data yang Diperlukan .....	46
F. Metode Pengumpulan Data.....	47
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	48
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>94</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan.....	5
Tabel I. 2 Data Pra-Riset.....	6
Tabel I. 3 Data Ketidakhadiran Karyawan.....	10
Tabel II. 1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya	34
Tabel III. 1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	43
Tabel III. 2 Distribusi Populasi dan Sampel .....	45
Tabel IV. 1 Hasil Uji Validitas .....	59
Tabel IV. 2 Hasil Uji Reliabilitas .....	60
Tabel IV. 3 Distribusi Jawaban Responden variabel Kinerja Karyawan.....	64
Tabel IV. 4 Distribusi Jawaban Responden variabel Kompetensi .....	67
Tabel IV. 5 Distribusi Jawaban Responden variabel Budaya Organisasi .....	69
Tabel IV. 6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja .....	72
Tabel IV. 7 Coefficients Regresi Linier Berganda.....	74
Tabel IV. 8 Hasil Uji F (Simultan atau bersama-sama).....	76
Tabel IV. 9 Hasil Uji t (Parsial atau Individu).....	77
Tabel IV. 10 Koefisien Determinasi .....	79

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran .....	39
Gambar IV. 1 Diagram Jenis Kelamin Responden .....	61
Gambar IV. 2 Diagram Pendidikan Responden.....	62
Gambar IV. 3 Diagram Masa Kerja Responden .....	63

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 Surat Pengantar Kuesioner
- Lampiran 3 Data Uji Coba Instrumen
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabelitas
- Lampiran 5 Uji Regresi Linier Beganda
- Lampiran 6 Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 7 Nilai  $R_{tabel}$
- Lampiran 8 Nilai  $t_{tabel}$
- Lampiran 9 Nilai  $F_{tabel}$
- Lampiran 10 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 11 Surat Keterangan Selesai Penelitian
- Lampiran 12 Turnitin
- Lampiran 13 Surat Keterangan BPP
- Lampiran 14 Fotocopy Sertifikat SKPI
- Lampiran 15 Fotocopy Sertifikat Lulus Membaca Al-Qur'an
- Lampiran 16 Biodata Penulis

## ABSTRAK

### **Siska Ulandari/212020047, Zaleha Trihandayani, Dinarossi Utami/ Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang, secara bersama-sama dan individu. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Populasi penelitian ini berjumlah 100 karyawan tetap, dan sampel yang terpilih sebanyak 50 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuisisioner dan dokumentasi, Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi liner berganda, uji hifotesis F, uji t, dan koefisien determinasi dengan tingkat kesalahan 10%. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan/bersama-sama, Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $F_{hitung} 16,792 > F_{tabel} 2,21$ . Secara parsial Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan  $t_{hitung}$  sebesar  $1,966 > t_{tabel} 1,299$ , Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,283 > t_{tabel} 2,21$ . Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $1,866 > t_{tabel} 2,21$ . Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa  $Y = 2,384 + 0,308X_1 + 0,338X_2 + 0,267X_3$ , artinya ada pengaruh positif variabel Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya Kinerja Karyawan sebesar 49,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

**Kata Kunci :** Kompetensi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

**Siska Ulandari/212020047, Zaleha Trihandayani, Dinarossi Utami/*The Influence Of Competency, Organizational Culture and Work Performance in PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang***

*This research was conducted to determine the Influence of Competence, Organizational Culture and Work Discipline on the Performance of PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang, jointly and individually. The type of research used is associative. The population of this study amounted to 100 permanent employees, and the selected sample of 50 employees with sampling techniques was primary and secondary data. Data collection methods used through questionnaires and documentation, The analysis techniques used are multiple liner regression analysis, F test hyfothesis test, t test, and coefficient of determination with an error rate of 10%. The results showed that  $Y = 2.384 + 0.308X1 + 0.338X2 + 0.267X3$ . The results of the hypothesis test show that simultaneously/together, Competence, Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance with a calculated value of 16.792 > Ftable 2.21. Specifically, Competency has a significant effect on Employee Performance with a calculation for Competency of 1,966 > 1,299, meaning that Organizational Culture has a significant effect on Employee Performance with a calculated value of 2,283 > table 2.21. Work Discipline has a significant effect on Employee Performance with a calculated value of 1.866 > ttable 2.21. The results of the coefficient of determination showed that the variables of Competence, Organizational Culture and Work Discipline were able to contribute to the ups and downs of employee performance by 49.2%, while the rest were influenced by other factors outside this study.*

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

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasarkan pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen Sumber daya Manusia merupakan perencanaan, pengoordinasian, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Irmayani, 2022:2).

Manajemen Sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompetensi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industri sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan kedisiplin kerjaan. Kualitas sumber daya manusia secara umum sering dikatakan dengan ilmu

pengetahuan yang dimiliki, kemampuan dan pengalaman kerja yang nantinya akan dibutuhkan pada kinerja yang ingin dicapai karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bersaing dalam persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dari kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas sumberdaya manusia yang di dalamnya (Kasmir,2017:6).

Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja yaitu kemampuan, motivasi, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja atau budaya organisasi, kepemimpinan dan disiplin kerja (Afandi, 2018:84).

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. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tujuan dan tanggung jawab mereka dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka (Wibowo dalam buku Astuti 2021:79).

Budaya Organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar, tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat berkerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang tidak boleh dilakukan di dalam organisasi tempat bekerja itu. Jadi, budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi (Sutrisno, 2018:2).

Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu

perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari uraian tersebut, dapat dikemukakan disiplin kerja adalah suatu alat atau saran bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin kerja yang tinggi, maka para karyawan atau bawahan akan menaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Afandi, 2018:12).

PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang yang berlokasi di Jl. Yayasan I No. 1870, Sei Buah, Kec. Ilir Tim. II, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30116. PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang bertujuan untuk membantu pelanggan (*customer*) menuntaskan masalah dibidang agensi kreatif (*creative agency*) dan dunia digital. Produk atau layanan yang ditawarkan kepada *customer* yaitu Penyelenggaraan Acara (*Event Organizer*), Penyutigan Video (*Video Editing*), Desain Grafis (*Graphic Design*), Model 3D (*3D Modeling*), Arsitektur (*Architectur*), Seo, Pemrograman (*Programing*), dan UI/UX. Agensi ini dapat membantu *customer* dalam merencanakan, mengelola, dan melaksanakan berbagai jenis acara, mulai dari acara bisnis, hiburan, hingga acara promosi dan aktivasi merek. Perusahaan PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 100 karyawan. Diawal berdirinya sampai saat ini selalu berusaha dan berupaya untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan serta melakukan upaya untuk mencapai peningkatan

yang berkesimbangan. Sesuai dengan standar kerja yang berlaku karyawan diwajibkan untuk berkerja mengikuti standar kerja yang di tetapkan oleh PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang.

**Tabel I. 1**  
**Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan**  
**PT Simasjess Mutidaya Solusi Palembang**

Tahun	Target	Realisasi	Belum Tercapai (%)
2018	120	112	6,7%
2019	115	103	10,4%
2020	110	87	20,9%
2021	100	72	28%
2022	100	54	46%

*Sumber : PT Simasjess Mutidaya Solusi Palembang, tahun 2023*

Berdasarkan tabel I.1 dapat dilihat jumlah pelanggan yang menggunakan jasa pelayanan dari PT Simasjess Mutidaya Solusi Palembang cenderung mengalami penurunan dalam setiap tahunnya. Terjadinya penurunan penggunaan jasa PT Simasjess Mutidaya Solusi Palembang merupakan hal yang kurang menguntungkan bagi perusahaan. Hal ini disebabkan karenan kualitas pelayanan karyawan pada *customer* kurang baik dan karyawan sering menghambat pekerjaan yang telah di tentukan oleh perusahaan. Sebuah perusahaan dibidang pelayanan agensi harus memikirkan hubungan yang dijalin antara pelanggan dengan karyawan, karyawan dengan perusahaan, dan antara karyawan dengan sesama karyawan. Hubungan yang baik akan meningkatkan loyalitas

karyawan terhadap perusahaan sehingga dapat memberikan kualitas pelayanan yang baik terhadap para *customer*.

Berdasarkan survey pendahuluan, maka diperoleh data pra riset sebagai berikut :

**Tabel I. 2**  
**Data Pra-Riset**  
**Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin kerja**  
**Terhadap Kinerja Karyawan PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang**

No.	Pernyataan	S	TS
<b>Kompetensi</b>			
1.	Pengetahuan yang karyawan miliki dapat membantu kelancaran dalam bekerja	12	18
2.	Keterampilan karyawan mempengaruhi ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	5	25
3.	Karyawan memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya	10	20
4.	Setiap individu yang melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya mempunyai kemampuan metode kerja yang efektif dan efisien	21	9
5.	Perasaan senang atau tidak senang, suka atau tidak suka reaksi terhadap suatu rangsangan dari luar mampu dijaga dengan sikap yang baik	25	5
6.	Setiap individu melakukan sesuatu perbuatan dengan melakukan aktivitas tugas sesuai dengan minat	20	10
<b>Budaya Organisasi</b>			
1.	Karyawan tekun dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan	10	20
2.	Karyawan tulus dalam melaksanakan pekerjaannya	9	21
3.	Karyawan memiliki kesabaran tinggi dalam berkerja	11	19
4.	Karyawan memiliki jiwa entrepreneur	28	2
<b>Disiplin kerja</b>			
1.	Tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan	13	17
2.	Pimpinan memberikan contoh yang baik	25	5
3.	Balas jasa memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaan	25	5
4.	Pimpinan yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahan nya	20	10
5.	Pemimpin mengawasi tindakan dan pekerjaan karyawan	17	13
6.	Setiap karyawan yang bersalah menentukan sanksi hukuman	14	16
7.	Pimpinan tegas dalam menyikapi karyawan yang tidak patuh	10	20
8.	Karyawan memiliki hubungan yang harmonis dengan karyawan lainnya.	20	10

*Sumber : Survey Pendahuluan, tahun 2023*

Berdasarkan tabel I.2 di atas dapat dijelaskan bahwa terlihat 18 pertanyaan dari indikator variabel yang dibahas yaitu Kompetensi, Budaya

Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Simasjess Mutidaya Solusi Palembang, rata-rata menjawab tidak setuju dan berhubungan dengan indikator variabel.

Kompetensi karyawan pada PT. Simasjess Mutidaya Solusi Palembang, memiliki permasalahan yang terjadi, terlihat dari I.2 diatas pernyataan kompetensi nomor 1 Pengetahuan yang karyawan miliki dapat membantu kelancaran karyawan dalam bekerja, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 18 orang. Hal ini berkaitan dengan indikator pengetahuan pada variabel kompetensi dimana seorang karyawan harus mengetahui cara identifikasi melakukan pembelajaran yang baik. Pada pernyataan nomor 2 Keterampilan karyawan mempengaruhi ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, responden yang menjawab setuju sebanyak 5 orang dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 25 orang. Hal ini berkaitan dengan indikator keterampilan pada variabel kompetensi dimana karyawan harus memperbaiki keterampilan berbicara didepan umum yang harus dipelajari, dipraktikan dan diperbaiki. Kemudian terdapat pernyataan nomor 3 Karyawan memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya, responden yang menjawab setuju sebanyak 10 orang dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 20 orang. Hal ini juga berkaitan dengan indikator kemampuan pada variabel kompetensi dimana kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap belum efektif dan efisien.

Budaya Organisasi PT. Simasjess Mutidaya Solusi Palembang ini masih lemah, dapat dilihat di tabel I.2 pernyataan Budaya organisasi nomor 1 Karyawan tekun dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan, responden yang menjawab setuju sebanyak 10 orang dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 20 orang. Hal ini berkaitan dengan indikator ketekunan pada variabel budaya organisasi dimana tingkat ketelitian dan ketepatan waktu karyawan dalam mengerjakan tugas, harus di perbaiki. Pada pernyataan nomor 2 Karyawan tulus dalam melaksanakan pekerjaannya, responden yang menjawab setuju sebanyak 9 orang dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 21 orang. Hal ini berkaitan dengan indikator Ketulusan pada variabel budaya organisasi dimana karyawan masih banyak yang tidak memiliki rasa tulus dalam mengerjakan pekerjaannya. Kemudian pernyataan nomor 3 Karyawan memiliki kesabaran tinggi dalam berkerja, responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 19 orang. Hal ini juga berkaitan dengan indikator Kesabaran pada variabel budaya organisasi dimana karyawan belum memiliki kesabaran tinggi

Disiplin kerja karyawan PT. Simasjess Mutidaya Solusi Palembang ini memiliki tingkat kedisiplin kerjaan karyawannya yang masih rendah, dapat dilihat pada tabel I.2 pernyataan disiplin kerja nomor 1 Tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 17 orang. Hal ini

berkaitan dengan indikator tujuan dan kemampuan pada variabel dimana tujuan pekerjaan yang dibebankan belum sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan. Kemudian pada pernyataan nomor 6 Setiap karyawan yang bersalah menerima sanksi hukuman, responden yang menjawab setuju sebanyak 14 orang dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 16 orang. Hal ini berkaitan dengan indikator sanksi hukuman pada variabel disiplin kerja dimana karyawan menyatakan sanksi hukuman yang diberikan bagi karyawan yang melanggar aturan masih kurang tegas dan tidak memberikan efek jera bagi karyawan. Dan pada pernyataan nomor 7 Pemimpin tegas dalam menyikapi karyawan yang patuh, responden yang menjawab setuju sebanyak 10 orang dan menjawab tidak setuju sebanyak 20 orang. Hal ini berkaitan dengan indikator ketegasan pada variabel disiplin kerja dimana karyawan menyatakan sikap pimpinan yang belum tegas dalam mengambil tindakan sanksi hukuman kepada karyawan.

Disiplin kerja karyawan PT. Simasjess Mutidaya Solusi Palembang juga dapat dilihat dari beberapa persentase keterlambatan dan kehadiran karyawan PT. Simasjess Mutidaya Solusi Palembang.

**Tabel I. 3**  
**Data Ketidakhadiran Karyawan**  
**PT. Simasjess Mutidaya Solusi Palembang**

Bulan	Jumlah Karyawan	Tidak Hadir
Januari	100	0,03%
Februari	100	0,05%
Maret	100	0,03%
April	100	0,05%
Mei	100	0,06%
Juni	100	0,1%
Juli	100	0,06%
Agustus	100	0,01%
September	100	0,04%
Oktober	100	0,05%

*Sumber : PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang, tahun 2023*

Berdasarkan data di atas bahwa diduga terdapat ketidakstabilan kinerja karyawan PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang yang ditandai dengan tingkat kehadiran karyawan yang belum sepenuhnya hadir 100%, masih ada karyawan yang tidak hadir sehingga mengakibatkan pekerjaan sulit untuk mencapai tujuan di dalam perusahaan, hal itu disebabkan karena kurangnya pengawasan. Penulis berpendapat kemungkinan disebabkan kurangnya pengawasan pimpinan, karena pimpinan kurang tegas dalam memberikan teguran dan sanksi hukuman yang diberikan bagi karyawan yang datang terlambat dan sering tidak hadir sehingga tidak memberikan efek jera bagi karyawan.

Berdasarkan latar belakang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang.**

**A. Rumusan Masalah**

1. Apakah ada Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang.
2. Apakah ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang.
3. Apakah ada pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang.
4. Apakah ada pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang.

**B. Tujuan Masalah**

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang.

### **C. Manfaat Penelitian**

#### 1. Bagi Penulis

Peneliti dapat memberikan wawasan dan gambaran praktek dari teori penerapan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan khususnya dalam konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

#### 2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian dapat menjadi masukan dan menjadi alat bantu untuk pengambilan keputusan pemimpin mengenai Kompetensi, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang.

#### 3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi dan bahan masukan yang ingiin melakukan penelitian yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep. dan Indikator)*, Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Astuti,dkk. (2021) *Manajemen Kinerja*, Ponogoro: CV. Nata Karya.
- Nurhayati. (2022) "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Metra Digital Media," *Journal Of Business Studies*, vol. 1, no. 2.
- Muhammad. (2022) "Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Journal Of Management*, vol. 5, no. 1, pp. 704-719.
- Busron, Muhammad. (2018) *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana (Devisi dari Prenadamedia Grup).
- Ghozali. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*, Semarang: FEB Universitas Diponogoro.
- Hasibuan. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*, Jakarta: PT Bmi Aksara..
- Irmayani. (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Kasmir. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Depok: Rajawali Pers.
- Satika, (2022) "Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dhaniz Dhita Utama," *Journal Of Business Studies*, vol. 1, no. 2.
- Ma'arif, Kartika. (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia "Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan"*, Bogor: IPM Press.
- Absah, Yeni. (2023) "Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT Gelatik Supra Yogyakarta," *Jurnal ilmu keagamaan dan kemasyarakatan*, vol. 17, no. 2.

- Rosyidah, Fijra. (2021) *Metode Penelitian*, Yogyakarta: CV Bumi Utama.
- Rani Syaputri. (2023) "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, vol. 2, no. 1.
- Sugiyono. (2022) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, Hari. (2019) *Budaya Organisasi*, Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sutrisno, Edy. (2018) *Budaya Organisasi*, Jakarta: Prenadamedia Group..
- Sutrisno, Edy. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.