

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA SATUAN KERJA *COAL HANDLING
AND TRANSPORTATION* PT. BUKIT ASAM TBK
UNIT PERTAMBANGAN TANJUNG ENIM**

TESIS



**Benni Irawadi
92223023**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2026

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA SATUAN KERJA *COAL HANDLING
AND TRANSPORTATION* PT. BUKIT ASAM TBK
UNIT PERTAMBANGAN TANJUNG ENIM**

TESIS



**Benni Irawadi
92223023**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2026

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA SATUAN KERJA COAL HANDLING
AND TRANSPORTATION PT. BUKIT ASAM TBK
UNIT PERTAMBANGAN TANJUNG ENIM**

TESIS

NAMA : BENNI IRAWADI
NIM : 92223023

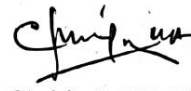
Disetujui untuk disampaikan kepada Panitia Penguji
Pada Tanggal : Januari 2026

Pembimbing I



Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M.
NIDN: 0230106301

Pembimbing II



Dr. Choirivah, S.E., M.Si
NIDN: 0211116203

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana



Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P.
NIDN: 0212016802

Ketua Program Studi



Dr. Choirivah, S.E., M.Si.
NIDN: 0211116203

iii

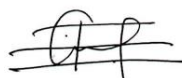
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA SATUAN KERJA *COAL HANDLING
AND TRANSPORTATION* PT. BUKIT ASAM TBK
UNIT PERTAMBANGAN TANJUNG ENIM**

TESIS

NAMA : BENNI IRAWADI
NIM : 92223023

Telah Dipertahankan di Hadapan Dewan Penguji
Tesis Pada tanggal: 30 Januari 2026

Ketua



Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si.
NIDN: 0205026201

Sekretaris



Dr. Choirivah, S.E., M.Si
NIDN: 0211116203

Anggota I



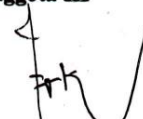
Dr. Trisniarty, A.M, SE., M.M.
NIDN: 0019026101

Anggota II



Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN: 0216057001

Anggota III



Dr. Fadhil Yamaly, S.E., M.M.
NIDN: 0217107002

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Benni Irawadi
NIM : 92223023
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan bahwa

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh 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 di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini

Palembang, Januari 2026



Benni Irawadi

NIM : 92223023

**THE INFLUENCE OF ORGANISATIONAL CULTURE, WORK MOTIVATION
AND ORGANISATIONAL COMMITMENT
ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE COAL HANDLING
AND TRANSPORTATION UNIT OF PT. BUKIT ASAM TBK
MINING UNIT TANJUNG ENIM**

Benni Irawadi

Benni Irawadi 2026, The Influence of Organisational Culture, Work Motivation and Organisational Commitment on Employee Performance in the Coal Handling and Transportation Unit of PT. Bukit Asam Tbk Mining Unit Tanjung Enim

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of organisational culture, work motivation, and organisational commitment on employee performance in the Coal Handling and Transportation Unit of PT. Bukit Asam, Tbk, Tanjung Enim Mining Unit. This study is a causal associative study using a quantitative approach. The population used in this study was all employees in the Coal Handling and Transportation Division of PTBA UPTE, numbering 152 people. The sample used a purposive sampling technique with a Slovin formula of 111 respondents. The results of the study indicate that there is an influence of organisational culture, motivation, and organisational commitment on employee performance in the Coal Handling and Transportation Unit of PT. Bukit Asam Tbk, Tanjung Enim Mining Unit, both partially and simultaneously

Keywords: Organisational Culture, Work Motivation, Organisational Commitment, Employee Performance

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SATUAN KERJA COAL HANDLING AND TRANSPORTATION PT. BUKIT ASAM, TBK UNIT PERTAMBANGAN TANJUNG ENIM

Benni Irawadi

Benni Irawadi 2026, Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Kerja *Coal Handling And Transportation* PT. Bukit Asam, Tbk Unit Pertambangan Tanjung Enim

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Pada satuan kerja *Coal handling and transportation* PT. Bukit Asam, Tbk Unit Pertambangan Tanjung Enim. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Satuan kerja Divisi *Coal handling And transportation* PTBA UPTE yang berjumlah 152 Orang. Sampel menggunakan teknik purposive sampel dengan rumus slovin sejumlah 111 responden. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh budaya organisasi , motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada satuan kerja *coal handling and transportation* PT. Bukit Asam, Tbk Unit Pertambangan Tanjung Enim baik secara parsial atau simultan

Kata kunci : Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji dan Syukur Kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunianya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul: Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Kerja Coal Handling and Transportation PT. Bukit Asam, Tbk Unit Pertambangan Tanjung Enim.

Penulis menyadari bahwa tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan tesis ini. Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang dan Selaku Ketua Pembimbing Tesis.
2. Bapak Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P. Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. Selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen PPS Universitas Muhammadiyah Palembang dan Selaku Anggota Pembimbing Tesis.
4. Bapak dan Ibu Dosen Ketua Penguji: Ibu Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si., Anggota I: Ibu Dr. Trisniarty, A.M, S.E., M.M, Anggota II Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si, Anggota III Bapak Dr. Fadhil Yamaly, S.E., M.M.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Prodi Magister Manajemen PPS Universitas Muhammadiyah Palembang
6. Istri dan anak –anakku tercinta yang selalu mendukung dan memberi semangat
7. Teman-teman seperjuangan Angkatan 37 Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang

Semoga tesis ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Ilmu Manajemen.

Palembang, April 2026

Penulis,

Benni Irawadi

NIM. 92223203

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xivi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	Error!
Bookmark not defined.	
A. Kajian Pustaka	Error! Bookmark not defined.
1. Kinerja	Error! Bookmark not defined.
a. Pengertian Kinerja	Error! Bookmark not defined.
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	Error! Bookmark not defined.
c. Indikator Kinerja	Error! Bookmark not defined.
2. Budaya Organisasi.....	Error! Bookmark not defined.
a. Pengertian Budaya Organisasi	Error! Bookmark not defined.
b. Fungsi Budaya Organisasi	Error! Bookmark not defined.
c. Indikator budaya organisasi	Error! Bookmark not defined.
3. Motivasi kerja.....	Error! Bookmark not defined.
a. Pengertian Motivasi.....	Error! Bookmark not defined.

b.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	Error! Bookmark not defined.
c.	Indikator Motivasi Kerja	Error! Bookmark not defined.
4.	Komitmen Organisasi	Error! Bookmark not defined.
a.	Pengertian Komitmen Organisasi	Error! Bookmark not defined.
b.	Dimensi Komitmen Organisasi	Error! Bookmark not defined.
d.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	Error! Bookmark not defined.
e.	Indikator Komitmen Organisasi	Error! Bookmark not defined.
B.	Kerangka Pemikiran	Error! Bookmark not defined.
C.	Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
A.	Objek Penelitian	Error! Bookmark not defined.
B.	Metode Penelitian	Error! Bookmark not defined.
C.	Operasionalisasi Variabel	Error! Bookmark not defined.
D.	Populasi dan Sampel	Error! Bookmark not defined.
E.	Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis Data yang Digunakan	Error! Bookmark not defined.
	Bookmark not defined.	
1.	Metode Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
2.	Instrumen Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
3.	Jenis Data yang digunakan	Error! Bookmark not defined.
F.	Metode Pengujian Data	Error! Bookmark not defined.
G.	Rancangan Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.1
A.	Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	Error! Bookmark not defined.
2.	Hasil Uji Instrumen	Error! Bookmark not defined.
3.	Deskripsi Data	Error! Bookmark not defined.
4.	Hasil Uji Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
4.	Distribusi Jawaban responden	Error! Bookmark not defined.
5.	Hasil	Error! Bookmark not defined.

a.	Hasil Uji regresi Berganda	Error! Bookmark not defined.
b.	Hasil Uji regresi sederhana	Error! Bookmark not defined.
c.	Hasil Koefisien Determinasi (R^2	Error! Bookmark not defined.
B.	Pembahasan	Error! Bookmark not defined.
	BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	Error! Bookmark not defined.
	LAMPIRAN	92

DAFTAR TABEL

Tabel I 1 Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai	9
Tabel III 1 Variabel, Definisi Variabel, dan Indikator	Error! Bookmark not defined.
Tabel III 2 Rekapitulasi Jumlah Pegawai Satuan Kerja Coal handling And Transportation PTBA UPTE.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel III 3 Rekapitulasi Jumlah Pegawai Satuan Kerja Coal handling And Transportation PT. BA UPTE	Error! Bookmark not defined.
Tabel III 4 Penskoran Jawaban Angket	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV 1 Uji validitas budaya organisasi.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV 2 Uji validitas motivasi	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV 3 uji validitas komitmen organisasi	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV 4 Uji validitas Kinerja.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV 5 Uji reliabilitas.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV 6 Jenis kelamin	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV 7 Tingkat Pendidikan.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV 8 Lama bekerja.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV 9 Usia Responden.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV 10 Uji Normalitas KS	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV 11 Uji Linearity	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV 12 Uji multikoleniaritas	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV 13 Deskripsi jawaban Kinerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV 14 Deskripsi jawaban Budaya Organisasi.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV 15 Deskripsi jawaban motivasi	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV 16 Deskripsi jawaban Komitmen organisasi....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV 17 Uji regresi berganda.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV 18 Hasil Uji F (Simultan).....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV 19 Hasil Uji t (Parsial)	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV 20 Hasil Koefisien Determinasi (R ²)	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR GAMBAR

Gambar II 1 Kerangka Pemikiran **Error! Bookmark not defined.**

Gambar IV 1 Uji heteroskedastisitas..... **Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner..... **Error! Bookmark not defined.**

Lampiran 2 Jawaban responden **Error! Bookmark not defined.**

Lampiran 3 Hasil uji regresi..... **Error! Bookmark not defined.**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi pengorganisasian, pengendalian, perencanaan, serta pelaksanaan. Manajemen sumber daya manusia secara bahasa dapat dibagi menjadi dua pengertian utama yakni manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen yang berasal dari kata *manage* yang berarti mengurus, melakukan, mengelola dan mengatur. Sedangkan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam sebuah organisasi yang meliputi semua orang yang melakukan sebuah aktivitas untuk organisasi tersebut. Secara sederhana, pengertian sumber daya manusia adalah aktivitas serta tata cara dalam mengelola, mengatur dan mengurus sumber daya manusia itu sendiri. Pengelolaan sumber daya manusia wajib dikelola dengan baik dalam upaya peningkatan kinerja pegawai dan Kinerja organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen, yaitu *planning, organizing, actuating, dan controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produksi dari sumber daya manusia

organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Darmadi, 2018 : 10)

Manajemen sumber daya manusia merupakan perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan (Afandi ,2021: 3). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah: kegiatan perencanaan, penggandaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik seara individu maupun organisasi (Sutrisno .2016 :6). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2016 : 10)

Suatu organisasi, kinerja pegawai merupakan aspek yang penting untuk mencapai visi , misi dan tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir , 2016 : 16).

Kinerja pegawai adalah hasil kinerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika (Sulistiyani dan Rosyida, 2018:11).

Kinerja adalah hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Sedarmayanti; 2017:260).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja (Kasmir ,2016: 189).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu (Fahmi, 2017:117).

Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma – norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi, Keyakinan ,norma-norma dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melakukan kinerjanya (Wibowo,2021 : 16). Budaya organisasi merupakan salah satu kegiatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan pegawai di dalam organisasi untuk melakukan aktivitas kerja (Sutrisno ,2016:7).

Budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota dan mempengaruhi cara kerja mereka (Edison, 2016:171).

Budaya organisasi yang dianut di PT. Bukit Asam, Tbk adalah AKHLAK. Pada tgl 1 Juli 2020 kementrian BUMN mengeluarkan surat keputusan kepada seluruh BUMN untuk menjadikan AKHLAK sebagai budaya organisasi . Dimana nilai-nilai budaya akhlak adalah :

1. Amanah

Memegang teguh kepercayaan yang diberikan, memenuhi janji dan komitmen, bertanggung jawab atas tugas dan tindakan yang dilakukan, berpegang teguh kepada nilai moral dan etika.

2. Kompeten.

Terus belajar mengembangkan kapabilitas, meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah.

3. Harmonis.

Saling peduli dan menghargai perbedaan, menghargai setiap orang apapun latar belakangnya, suka menolong orang lain, membangun lingkungan kerja yang kondusif.

4. Loyal .

Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara.

5. Adaptif .

Terus berinovasi dan antusias dalam mengerjakan ataupun menghadapi perubahan, terus-menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan Teknologi.

6. Kolaboratif.

Membangun kerja sama yang sinergis, terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah dan menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama

Nilai-nilai budaya organisasi AKHLAK yang di anut oleh PT. Bukit Asam, Tbk yang sudah di jelaskan di atas sudah mengadopsi beberapa kajian teoristik dari para ahli dan menjadi indikator variabel budaya organisasi dalam penelitian ini.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah motivasi kerja. Tinggi rendahnya kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh Motivasi kerja yang dimilikinya. Motivasi dalam dunia kerja tentu sangat mempengaruhi efektivitas dari kinerja secara personal maupun secara bersamaan. Efektivitas dari pada motivasi tentu akan membawa manfaat bisnis dan juga meningkatkan efektivitas sdm, maka bisa dikatakan motivasi dianggap sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan dan minat pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan mencapai hasil yang optimal.

Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja (Maruli, 2020:58).

Motivasi kerja merupakan proses yang membangkitkan, menyemangati, mengarahkan, menopang perilaku, dan kinerja, artinya itu adalah proses merangsang orang untuk tindakan dan untuk melaksanakan suatu tugas yang di inginkan (Dahlan, 2018 : 20).

Motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi (Ferdinatus ,2020 : 3)

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Faktor komitmen organisasi. Komitmen organisasi juga sangat penting dalam perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Komitmen organisasi adalah sikap anggota untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi (Alwi, 2015:69).

Komitmen organisasi dapat terwujud apabila individu dalam diri pegawai menjalankan hak dan kewajibannya sesuai dengan fungsi dan tugas yang telah diamanahkan perusahaan padanya. Komitmen Organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok dan organisasi (Kreitner dan Kinicki , 2017 : 51). Komitmen organisasi adalah keadaan dimana secara individual pegawai berpihak terhadap organisasi sehingga memiliki tekad dalam mempertahankan kedudukannya sebagai anggota di dalam organisasi tersebut (Robbins dan Stephen, 2018:35).

Penelitian sebelumnya yang menghubungkan Kinerja dengan variabel budaya organisasi , salah satunya dilakukan oleh Purnama (2020), yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan komitmen organisasi Terhadap kinerja Organisasi (Studi Kasus Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen, Akuntansi dan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang)”. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan hasil penelitian mengungkapkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja organisasi.

Variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Salah satu penelitian sebelumnya yang menghubungkan pengaruh Variabel motivasi terhadap kinerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Aina dan Tirtayasa (2018), dengan judul “ Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Langkat Sumatera Utara “. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif, dimana variabel diukur dengan skala likert dengan hasil penelitian mendapatkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Langkat Sumatera Utara.

Komitmen organisasi adalah salah satu variabel lainnya yang dapat mempengaruhi Kinerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jannah (2017) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adiwiraksa Atyanta Sukoharjo”. Berdasarkan hasil penelitian variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

PT. Bukit Asam, Tbk merupakan Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di industri pertambangan dan memiliki operasi di Tanjung Enim, Sumatera Selatan. Sebagai perusahaan tambang batubara terbesar di Sumatera dan berkelas dunia, PT. Bukit Asam, Tbk memiliki pasar distribusi tidak hanya domestik, tetapi juga merambah ekspor ke beberapa negara seperti China, Jepang, dan Eropa. Oleh karena itu, diperlukan kinerja pegawai yang positif dan memiliki etos kerja yang tinggi bagi setiap insan karyawan PT. Bukit Asam, Tbk.

Dalam struktur organisasi PT. Bukit Asam Tbk, *coal handling and*

transportation adalah salah satu satuan kerja operasional yang bertugas menangani penerimaan batubara dari satuan kerja penambangan dan kemudian batubara tersebut di tumpuk di *stockpile* / tempat penumpukan. Batubara yang dikumpulkan di *stockpile* di selektif dari kontaminasi pengotor dan di pisahkan sesuai kualitasnya menjadi produk siap jual. Selanjutnya produksi batubara di distribusikan ke konsumen ekspor dan domestik di luar Tanjung Enim sesuai permintaan dari satuan kerja pemasaran. Produk batubara dari unit pertambangan Tanjung Enim dikirim menggunakan transportasi kereta api dan truk ke pelabuhan batubara kertapati dan tarahan lampung, dan menggunakan *belt conveyor* untuk konsumen pembangkit listrik tenaga uap/PLTU mulut tambang di Tanjung Enim. Satuan kerja *coal handling and transportation* dituntut harus bisa memenuhi target perusahaan terkait pengiriman batubara baik volume dan kualitas.

Pegawai pada Satuan kerja *Coal handling And transportation* berjumlah 152 orang , yang dibagi menjadi 6 unit kerja. Dalam beberapa tahun terakhir terjadi penurunan Kinerja pada beberapa pegawai di satuan kerja *coal handling and transportation* yang tentunya berpengaruh terhadap Kinerja satuan kerja dan Kinerja PT. Bukit Asam , Tbk secara umum. Dari data yang di dapatkan penulis , pada penilaian Kinerja pegawai di satuan kerja *Coal handling And transportation* pada tahun 2022 – 2024 terjadi penurunan Kinerja yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel I 1 Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai

PRILAKU KERJA	2022			2023			2024		
	Bobot (100%)	Nilai Capation	Skor (100%)	Bobot (100%)	Nilai Capation	Skor (100%)	Bobot (100%)	Nilai Capation	Skor (100%)
1. Kedisiplinan	10	95	9.5	10	94	9.4	10	90	9
2. Tanggung Jawab	10	95	9.5	10	90	9	10	90	9
3. Kerja Sama	10	97	9.7	10	95	9.5	10	85	8.5
4. Kepemimpinan	10	90	9	10	90	9	10	85	8.5
HASIL KERJA									
1. Kualitas Kerja	20	95	18	20	93	17	20	90	16
2. Kuantitas Kerja	20	100	20	20	100	20	20	100	20
3. Keterampilan Kerja	20	95	18	20	95	18	20	95	17
JUMLAH	100		95	100		93	100		91

Sumber : Data penilaian kinerja pegawai satuan kerja coal handling and transportation

Dari survey secara langsung ke lapangan, penulis menemukan beberapa faktor yang membuat kinerja pegawai pada satuan kerja *Coal handling And transportation* mengalami penurunan, yaitu faktor budaya organisasi , motivasi kerja dan komitmen organisasi.

Fenomena yang ditemukan tentang variabel kinerja di satuan kerja coal handling and transportation bahwa masih ada beberapa pegawai di satuan kerja *coal handling and transportation* yang belum terbiasa bekerja sama dengan rekan kerja dari berbagai bagian karyawan

Fenomena yang berhubungan dengan variabel budaya organisasi ditemukan beberapa pegawai belum optimal mengimplemetasikan nilai-nilai pada indikator amanah , kolabaratif dan adaptif. dimana beberapa pegawai di satuan kerja *Coal handling and transportation* belum sepenuhnya paham nilai-nilai budaya organisasi dan menerapkannya dalam kegiatan sehari-hari di perusahaan. Fenomena lain tentang variabel budaya organisasi masih ada beberapa pegawai yang terlambat masuk kerja, artinya pegawai tidak amanah dalam menjalankan aturan perusahaan.

Fenomena terkait budaya organisasi juga ditemukan masih ada pegawai masih kurang kerjasama atau kolaboratif dalam satu tim dan dengan satuan kerja lainnya, yang mengakibatkan koordinasi menjadi lambat dan target kerja menjadi lambat. Ditemukan fenomena terkait variabel budaya organisasi masih ada beberapa pegawai tidak cepat beradaptasi dengan perubahan metode pekerjaan dan teknologi baru.

Fenomena terkait variabel motivasi kerja pada satuan kerja *coal handling and transportation* ditemukan beberapa pegawai mengalami penurunan motivasi kerja. Penurunan motivasi yang terjadi adanya pengaruh kurangnya penghargaan terhadap prestasi kerja atau kebutuhan fisiologis. Fenomena lain yang berhubungan dengan motivasi yaitu masih kurangnya pengakuan atau penghargaan pada pegawai yang telah memberikan kinerja yang baik. Pengakuan atau penghargaan atas apa yang telah diberikan oleh seorang pegawai sangat penting untuk dilakukan karena bisa meningkatkan motivasi pada diri pegawai. Ketika seorang pegawai sudah memberikan kontribusi maksimal terhadap pekerjaannya, akan tetapi tidak ada timbal balik yang diberikan manajemen tentu akan menurunkan motivasi pada pegawai tersebut.

Komitmen organisasi memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Komitmen adalah suatu konstruksi psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya serta memiliki pengaruh terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai dan perusahaan. Fenomena yang berkaitan dengan

komitmen organisasi di satuan kerja *Coal handling and transportation* berdasarkan observasi awal, ditemukan beberapa pegawai belum mempunyai komitmen organisasi yang kuat, hal ini dilihat dari perilaku dimana ada beberapa pegawai yang masih menunggu instruksi dari pimpinan, padahal seluruh pegawai sudah mendapat pembagian tugas sesuai dengan *job* masing-masing. Fenomena terkait komitmen juga ditemukan masih kurangnya rasa memiliki terhadap asset- aset perusahaan dan melakukan pemborosan biaya Operasional.

Berdasarkan latar belakang masalah , maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap Kinerja pegawai pada satuan kerja *coal handling and transportation* PT. Bukit Asam, Tbk Unit Pertambangan Tanjung Enim

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Pada satuan kerja *coal handling and transportation* PT. Bukit Asam, Tbk Unit Pertambangan Tanjung Enim?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Pada satuan kerja *coal handling and transportation* PT. Bukit Asam, Tbk Unit Pertambangan Tanjung Enim?

3. Apakah ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pada satuan kerja *coal handling and transportation* PT. Bukit Asam, Tbk Unit Pertambangan Tanjung Enim?
4. Apakah ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada satuan kerja *coal handling and transportation* PT. Bukit Asam, Tbk Unit Pertambangan Tanjung Enim?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Pada satuan kerja *Coal handling and transportation* PT. Bukit Asam, Tbk Unit Pertambangan Tanjung Enim.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Pada satuan kerja *coal handling and transportation* PT. Bukit Asam, Tbk Unit Pertambangan Tanjung Enim.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pada satuan kerja *coal handling and transportation* PT. Bukit Asam, Tbk Unit Pertambangan Tanjung Enim.
4. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Pada *satuan kerja coal handling and transportation* PT. Bukit Asam, Tbk Unit Pertambangan Tanjung Enim.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademisi

Manfaat penelitian ini bagi akademisi adalah dapat menambah pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh budaya organisasi, Motivasi kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai. Melengkapi literatur dan teori terkait dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan kinerja organisasi dan menjadi sumber referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Bagi Praktisi

Manfaat penelitian ini bagi praktisi adalah. memberikan wawasan dan pemahaman yang lebih dalam tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap Kinerja pegawai. panduan dan rekomendasi praktis dalam pengelolaan budaya organisasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, serta memberikan manfaat langsung bagi praktisi dengan menerapkan temuan dan rekomendasi dalam lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zan.
- Ambar Teguh Sulistiyani Rosida. 2018. Manajemen sumber daya manusia :Pendekatan teoretik dan praktik untuk organisasi public / Ambar Teguh Sulistiyani; Rosidah. Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Allen, N. J., dan Meyer, J. P, 2017, *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. Journal of Occupational Psychology*.
- Amstrong, M., & Baron, A. (2017). *Performance Management. London: Institute of Personal and Development*.
- Azhari, M. (2025). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di desa sukamulya kecamatan sukutani kabupaten bekasi. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 20(X), 265–280.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darmadi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Edison, Emron., dkk. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, H., Ayu, I. W., & Nurwahidah, S. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Rizat Kajian Teknologi Dan Lingkungan*, 7(2), 280–286.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir 2018 Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok : Rajawali Pers.
- Kreitner dan Angelo Robert Kinicki, 2017, Perilaku Organisasi, Edisi 9, Buku ke-2 Jakarta: Salemba Empat.
- Kalangi, J. A. F. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT . Sinar Pure Foods International Bitung. *Productivity*, 2(3), 240–244.
- Lincoln dalam Damawan. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT.PG Rajawali I Surabaya). 4, 495–50.

- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2018). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) Manajemen penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media.
- Stephen P. Robbins. 2018. Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia rehalindo Jakarta.
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. 2016. Perilaku Organisasi. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. 2021. Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang, edisi kedua, cetakan ke 6, Depok: Rajawali Pers.
- Aprila E. Isach, Rolland E. Fanggidae, Marianus S. Neno, Ni Putu Nursiani, 2024. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN(persero) ULP Oesao Kabupaten Kupang. Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial Vol 5, No 1, 2024.
- Andi Indah Fajrawati Rapi, Syamsu Nujum, Zaenal Arifin, 2021. Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros. Jurnal Ilmu Ekonomi Volume 4, No. 4, 2024.
- Eeb Basuni, Irvandi Gustari, Fahrudin Salim 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Trans Trijaya Samudera. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) Volume 3, Nomor 4, Agustus 2023.
- Erna Paramita, Prihatin Lumbanraja dan Yeni Absah, 2024. *The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction as a Moderating Variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. International Journal of Research and Review Vol.7, 2020.*
- Muchamad Fernando Tidar, Suhermin, 2023. Pengaruh budaya organisasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen :Volume 12, Nomor 6, Juni 2023.
- Nugraha Pratama and Abdul Rahman Sitepu, 2024, *The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment and Work Environment on Employee Performance at the Research Center Sungei*

- Putih – Rubber Research Center. International Journal of Economic, Technology and Social Sciences* Volume 5 Number 2 page 115-123, 2024.
- Nur Saebah dan Alit Merthayasa, 2024. *The Influence of Organizational Culture on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable. International Journal of Social Service and Research*, Vol. 04, No. 03, 2024.
- Puguh Cahyo Prianto, I Nyoma Susipta, Mohamad Imron, 2024. *Organizational Culture and Organizational Commitment as Determinant Variables of Employee Performance. International Journal of Social Science and Human Research* Volume 07, 2024.
- Riana Fitri, Chaerudin 2019. *The Effect Organizational Culture, rganizational Commitment and Work Motivation on the Performance of Employees at Center for Education and Training, Research and Human Resource Development Agency, Ministry of Communication and Informatics. International Journal of Innovative Science and Research Technology* ISSN No:-2456-2165 Volume 4, 2019.
- Rijanto, A., & Mukaram. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 4(2).
- .Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R dan D*. Alfabeta
- Tri Bodroastuti, Riszaeni, dan Suhaji, 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Di PT. Pandowo Utomo Food Semarang. *Jurnal ASET* Volume 20, No 2 , 2018.