

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUKIT
ASAM TBK KERTAPATI PORT**



SKRIPSI

Nama : Eko Suwanda

NIM : 212022320

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2026

SKRIPSI
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUKIT
ASAM TBK KERTAPATI PORT

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang



Nama : Eko Suwanda

NIM : 212022320

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Eko Suwanda
NIM : 212022320
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Tbk Kertapati Port

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan unutm mendapatkan gelar akademik serjana strata satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murbi gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendirian tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atai dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tingga ini.

Palembang, 03 Mei 2026



Eko Suwanda

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

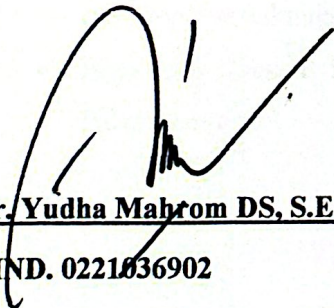
TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Bukit Asam Tbk Kertapati Port
Nama : Eko Suwanda
NIM : 212022320
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan


Pada Tanggal 03 Mei 2026

Pembimbing I,



Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si
NIND. 0221036902

Pembimbing II,



Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si
NIND. 1005068902

Mengetahui, Dekan

U,b Ketua Program Studi Manajemen



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

NIND. 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya”. (QS. Al Baqarah 286)

“Manusia yang paling Allah cintai adalah yang paling bermanfaat bagi sesama manusia”. (HR. Thabrani;hasan)

Persembahan:

Dengan mengucapkan rasa syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT. Skripsi ini akan saya persembahkan teruntuk orang-orang yang berjasa dalam hidup saya:

- Kepada Orang Tuaku
- Kepada keluarga besarku yang senantiasa mendukungku.
- Semua sahabat, teman, dan rekan-rakan seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini
- Bapak/Ibu Dosen beserta Almamaterku Universitas Muhammadiyah Palembang.

"Bismillahirrahmanirrahim"

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Tbk Kertapati Port" dengan baik dan tepat waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua tercinta, dan keluarga serta teman-teman yang ikut membantu dalam penyusunan skripsi serta yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis serta berjasa dalam mendidik, mendoakan, memberikan dorongan motivasi

, serta selalu ada di setiap masalah yang dihadapi penulis. Terimakasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kedua orang tua yang paling baik didunia dan paling sabar serta keluarga besar yang selalu mendukung.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingatkan keterbatasan yang dimiliki penulis baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selsainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si., CHRO selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi.
5. Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan semua karyawan PT. Bukit Asam Tbk Kertapati Port yang telah memberi izin serta membantu penulis untuk melakukan penelitian.
8. Terima kasih kepada Keluarga besarku tercinta yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.
9. Terima kasih kepada teman-teman Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Angkatan 2022 Kelas Malam yang telah berjuang bersama.
10. Terima kasih kepada diriku sendiri yang telah berjuang dan sabar dalam menyelesaikan skripsi ini meski banyak keluh dan tangis yang datang.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkan dan semoga Allah SWT. membalas segala kebaikan semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, November 2025

Eko Suwanda

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT | ii |
| TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI | iv |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... | v |
| PRAKATA | vi |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR GAMBAR..... | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xii |
| ABSTRAK | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 7 |
| C. Tujuan Penelitian | 7 |
| D. Manfaat Penelitian | 8 |
| BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS | 9 |
| A. Kajian Kepustakaan | 9 |
| B. Kerangka Pemikiran..... | 21 |
| C. Hipotesis..... | 23 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 24 |
| A. Jenis Penelitian..... | 24 |
| B. Lokasi Penelitian..... | 25 |
| C. Operasional Variabel..... | 25 |
| D. Populasi dan Sample | 26 |
| E. Data yang diperlukan | 27 |

| | |
|--|-----------|
| F. Metode pengumpulan data | 28 |
| G. Analisis Data dan Teknik Analisis | 29 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 36 |
| A. Hasil Penelitian | 36 |
| B. Pembahasan Hasil Penelitian | 56 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN..... | 60 |
| Daftar Pustaka..... | 62 |
| Lampiran | 65 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel I. 1 Rekapitulasi Penjualan Batubara PT. Bukit Asam Tbk Kertapati Port 2021 - 2023 | 4 |
| Tabel III. 1 Definisi Operasional Variabel Penelitian..... | 25 |
| Tabel III. 2 Distribusi Populasi dan Sampel berdasarkan Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Bukit Asam Tbk Kertapati Port | 27 |
| Tabel III. 3 Skala Pengukuran..... | 30 |
| Tabel IV. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 40 |
| Tabel IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 40 |
| Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 41 |
| Tabel IV. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja | 42 |
| Tabel IV. 5 Uji Validitas | 43 |
| Tabel IV. 6 Uji Reliabilitas | 44 |
| Tabel IV. 7 Kinerja Karyawan (Y) | 45 |
| Tabel IV. 8 Disiplin Kerja (X1) | 47 |
| Tabel IV. 9 Komunikasi (X2) | 49 |
| Tabel IV. 10 Analisis Regresi Linier Berganda | 51 |
| Tabel IV. 11 Uji F (Simultan) | 53 |
| Tabel IV. 12 Uji t (Parsial)..... | 54 |
| Tabel IV. 13 Koefisien Determinasi | 55 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--------------------------------------|----|
| Gambar II 1 Kerangka Pemikiran | 22 |
|--------------------------------------|----|

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---------------|--|
| Lampiran I | Jadwal Penelitian Daftar Pertanyaan Kuesioner |
| Lampiran II | Daftar Pertanyaan Kuesioner |
| Lampiran III | Tabulasi Data |
| Lampiran IV | Hasil Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas |
| Lampiran V | Hasil Analisis Regresi Linier Berganda |
| Lampiran VI | Frekuensi Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y) |
| Lampiran VII | Frekuensi Jawaban Responden Disiplin Kerja (X1) |
| Lampiran VIII | Frekuensi Jawaban Responden Komunikasi (X2) |
| Lampiran IX | Tabel r |
| Lampiran X | Tabel F |
| Lampiran XI | Tabel t |

ABSTRAK

**Eko Suwanda/ 212022230/ 2026/ Yudha Mahrom DS/ Mister Candra/
Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT.
Bukit Asam Tbk Kertapati Port/ Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Kertapati Port secara simultan dan parsial. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif. Populasi pada penelitian ini berjumlah 70 karyawan tetap dan sampel yang digunakan sebanyak 42 karyawan dengan teknik pengambilan sampel Stratified Random Sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi dengan tingkat signifikan 10%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Kertapati Port. 2) Terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Bukit sam Tbk Kertapati Port. 3) Terdapat pengaruh signifikan komunikasi terhadap Kinerja karyawan PT. Bukit Asam Tbk Kertapati Port.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Komunikasi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu yang faktor penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan, karena semakin tinggi kinerja yang mampu dihasilkan oleh karyawan, maka akan semakin baik pula profitabilitas yang mampu dihasilkan oleh perusahaan guna kemajuan perusahaannya di masa yang akan datang. Manajemen sumber daya manusia menurut Edison et al. (2020:10) adalah manajemen yang berusaha untuk memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya dengan menggunakan berbagai langkah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi dengan cara terbaik. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan dari hasil kerja karyawan yang berada didalamnya.

Kinerja karyawan merupakan salah satu objek studi fundamental dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia. Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Rerung (2019:54) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, di mana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Untuk mencapai target perusahaan, ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Mangkunegara (2017:8) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, motivasi, efektifitas dan efisiensi, wewenang/otoritas, disiplin, inisiatif. Sedangkan menurut Edison (2018) dalam Gaho (2024), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah: komunikasi, kompetensi, motivasi dan pengakuan, kompensasi, system/prosedur, kepemimpinan, budaya perusahaan dan lingkungan.

Disiplin kerja menjadi salah satu kunci utama yang menentukan seberapa baik kinerja seorang karyawan dalam perusahaan. Menurut Siagian dalam Ichsan et al. (2020) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan - peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi - sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Inti dari disiplin kerja adalah agar kita bisa bekerja secara efisien tanpa membuang – buang waktu dan energi secara percuma. Putri & Onsardi (2020) menyatakan Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya. jika karyawan bekerja

tanpa disiplin, perusahaan akan dirugikan dan pada akhirnya hasil kerja karyawan itu sendiri pun akan menurun. Menurut Khoirinisa (2019) terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu: Besar kecilnya pemberian kompensasi, Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, Ada tidaknya pengawasan pemimpin, Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Sumber daya manusia mempunyai kinerja yang bagus adalah sumber daya manusia berprestasi dengan menaati aturan aturan diperusahaan dan memiliki motivasi kuat dari dalam dirinya sendiri.

Bukan hanya disiplin kerja, komunikasi yang berjalan dengan baik juga sangat menentukan kerja seorang karyawan. Komunikasi yang lancar adalah kunci utama keberhasilan perusahaan karena sangat mempengaruhi performa karyawan. Penyampaian informasi yang tepat dan jelas sangat menentukan kualitas kerja karyawan. Komunikasi yang baik mendorong efisiensi kerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Menurut Ganyag (2018:207) komunikasi adalah suatu aktivitas penyampaian dan penerimaan pesan atau informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang yang menerima pesan atau informasi tersebut, menginterpretasikan sesuai dengan yang dimaksud oleh penyampai pesan atau informasi. Melalui komunikasi yang efektif, organisasi tidak hanya mampu mengoptimalkan performa karyawan, tetapi juga membangun budaya kerja yang saling mendukung, kreatif dan nyaman demi mencapai kesuksesan yang berlanjut.

PT. Bukit Asam Tbk. Kertapati Port merupakan salah satu unit cabang dari PT. Bukit Asam Tbk yang mempunyai kantor pusat yang terletak di Tanjung Enim – Sumatera Selatan. PT. Bukit Asam Tbk Kertapati Port bergerak pada bidang bongkar muat batu bara yang di kirim melalui angkutan kereta api (babaranjang) dari Tanjung Enim. Sampai saat ini PT. Bukit Asam Tbk. masih mampu bertahan memasarkan hasil produksi ke dalam maupun ke luar negeri, dengan berfokus pada bidang usaha eksplorasi batu bara.

Kinerja PT Bukit Asam Tbk Kertapati Port secara terperinci dapat dilihat pada tabel I.1 berikut ini:

Tabel I. 1
Rekaptulasi Penjualan Batubara PT. Bukit Asam Tbk Kertapati Port 2021 - 2023

| No | Penjualan Batubara | Rencana (Ton) | Realisasi (Ton) | Ketercapaian (%) |
|----|--------------------|---------------|-----------------|------------------|
| 1 | Tahun 2021 | 6.3100.00 | 5.381.036 | 85% |
| 2 | Tahun 2022 | 6.600.000 | 5.350.655 | 81% |
| 3 | Tahun 2023 | 7.000.000 | 6.209.622 | 97% |

Sumber : PT. Bukit Asam Tbk Kertapati Port, 2024

Merujuk pada tabel diatas, tabel I.1 menyajikan data kinerja operasional penjualan batubara pada PT Bukit Asam Tbk Kertapati Port untuk periode tiga tahun belakangan menghadapi defisit yaitu penurunan realisasi pencapaian tahunan. namun, penurunan pencapaian target tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor sehingga kinerja kerja karyawan PT Bukit Asam Tbk Kertapati Port capaian yang belum optimal tersebut diduga dipicu oleh rendahnya inisiatif mandiri karyawan, sehingga berdampak langsung pada penurunan performa

kerja secara keseluruhan. Optimalisasi kinerja memerlukan dukungan berbagai faktor, seperti disiplin kerja dan komunikasi yang efektif di seluruh jenjang perusahaan, khususnya bagi staf operasional yang memikul beban kerja utama.

Hasil pra-riset menunjukkan bahwa rendahnya kedisiplinan kerja salah satu variabel yang memicu tidak tercapainya target perusahaan. PT. Bukit Asam Tbk Kertapati Port menggunakan sistem shift dan non shift dalam jam yang berbeda untuk menjaga operasional perusahaan berjalan 24 jam. Pegawai yang bekerja non shift masuk kerja dari hari senin hingga hari jumat mulai dari jam 07.00 sampai dengan jam 16.00 sabtu, minggu dan tanggal merah libur sedangkan untuk yang kerja shift masuk 4 hari kerja dari jam 08.00 sampai dengan jam 20.00 untuk shift I, 4 hari kerja dari jam 20.00 sampai dengan jam 08.00 untuk shift II dan 4 hari libur. Oleh sebab itu, setiap pegawai diharapkan mampu memberikan performa terbaik melalui kedisiplin kerja yang tinggi. Namun pada pelaksanaannya, belum seluruh pegawai dapat memenuhi aturan perusahaan tersebut.

Pada saat pra riset penulis mewawancarai beberapa pegawai terkait masalah kedisiplinan di PT. Bukit Asam Tbk Kertapati Port beberapa bentuk pelanggaran kedisiplinan yang ditemukan meliputi keterlambatan hadir, pulang mendahului waktu, hingga ketidakhadiran tanpa keterangan yang jelas. Kondisi ini mengindikasikan rendahnya kedisiplinan karyawan, yang diakibatkan lemahnya pengawasan serta belum tegasnya sanksi bagi pelanggar aturan yang memberikan efek jera kepada karyawan.

Tidak hanya kedisiplinan kerja, selain itu terdapat hambatan komunikasi antar generasi yang memicu ketidakharmonisan hubungan kerja. Minimnya empati dan pemahaman emosional membuat sebagian pegawai merasa kurang dihargai atau diabaikan. Kondisi ini diperburuk oleh rendahnya keterbukaan dalam berinteraksi antar sesama karyawan.

Hasil wawancara dengan sejumlah pegawai menunjukkan adanya ketimpangan dalam penyampaian pendapat. Pegawai dengan jabatan yang lebih rendah cenderung merasa aspirasi mereka kurang diapresiasi atau tidak mendapat perhatian semestinya.

Apabila setiap generasi tidak mau memahami sudut pandang dan kebutuhan satu sama lain, hal ini akan menjadi pemicu ketegangan yang lebih luas serta menghambat kerjasama tim, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Merujuk pada latar belakang dan berbagai fenomena yang terjadi di PT Bukit Asam Tbk Kertapati Port, peneliti tertarik untuk melakukan kajian penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bukit Asam Tbk Kertapati Port”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam Tbk Kertapati Port?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam Tbk Kertapati Port?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam Tbk Kertapati Port?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam Tbk Kertapati Port.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam Tbk Kertapati Port.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam Tbk Kertapati Port.

D. Manfaat Penelitian

1. Untuk peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan serta mengasah keterampilan praktis peneliti dengan mengaplikasikan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan, khususnya pada bidang peminatan manajemen sumber daya manusia.

2. Untuk PT Bukit Asam Tbk Kertapati Port

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi manajemen PT Bukit Asam Tbk Kertapati Port dalam memahami pengaruh kedisiplinan dan efektivitas komunikasi terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk Universitas Muhammadiyah Palembang

Studi ini bertujuan untuk menambah literatur mengenai Pengembangan SDM dan dapat digunakan sebagai dasar pembandingan bagi kajian kajian serupa di masa mendatang.

Daftar Pustaka

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Aditya, Fathurrahman, Murtianingsih (2025) pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pengawas pertambangan pada PT. Cristian Eka Pratama, Kalimantan Timur.
- ARTABYTA, T. (2025). *PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KOTA JAMBI* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI).
- Dwi Larasati Maulida Rahma dkk (2020) pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di tambang PT. Pertama Mina Sutra Perkasa, Jember Puger.
- FITRIA, A. M. (2024). *STRATEGI KOMUNIKASI INTERPERSONAL GURU DALAM MEMBENTUK KEPERCAYAAN DIRI SISWA MTs AL-KHAIRIYAH KP. BAHARI* (Doctoral dissertation, UNUSIA).
- Gaho, T. S. (2024). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Onolalu Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 156-169.
- Hafizh, H. (2021). *Strategi Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Kerja Karyawan Di Mashol Screen Printing* (Doctoral dissertation, IAIN Metro).
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187-210.
- Meliani, M., & Siagian, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk. *eCo-Buss*, 4(3), 437-449.
- MILALA, J. A. S. (2022). *Analisis kinerja karyawan pada CU Merdeka Berastagi* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY BERASTAGI).
- Nazella Efri Yolianda dkk (2025). pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Resources Minerals Tbk.

- Paryanti, A. B., Wardhani, T. E., Eliza, E., & Susilo, D. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Itama Bekasi. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(1), 65-74.
- Pramana, H., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul. *Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 331-351.
- Prastya, I. K. Y., Widyani, A. A. D., & Carina, T. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada SMK PGRI 2 Gianyar. *Values*, 5(1), 13-23.
- PRATIWI, A. D. (2025). *PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KETAHANAN PANGAN, TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA PROVINSI SUMATERA UTARA* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara).
- Puteri, W. Y. T. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Kembar Jaya Parung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(11), 67-77.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Sari, A. P. I., & Budiyanto, B. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Susanti Megah Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(7).
- Shakila, I. (2024). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PLN PERSERO) ULP PERBAUNGAN* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara).
- SIDABUKKE, R. T. (2024). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN VIZTA GYM FOCAL POINT* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY).
- Simangunsong, E., Kristina, M. H., & Bangun, K. (2025). *PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPDIT CU PARDOMUAN PAKKAT. KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 13-25.
- SIMANULLANG, G. A. *KOMUNIKASI EFEKTIF PERAWAT PROFESIONAL DI RUMAH SAKIT HARAPAN PEMATANG SIANTAR TAHUN 2025*.

- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Edisi Kedua. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Usman, (2018). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Berlian, R. S., Fatimah, F., & Candra, M. (2025). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Reska Multi Usaha (KAI Services) Palembang. *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 63-68.