

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT LEI KARYA
KONSTRUKSI PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh:

MUHAMMAD RAFLY

NPM. 2101110013

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2026

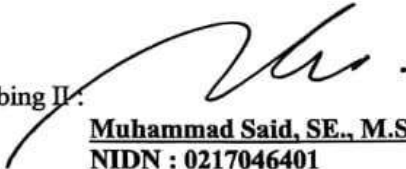
**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD RAFLY
Nomor Pokok/NPM : 2101110013
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jurusan Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. LEI KARYA
KONSTRUKSI PALEMBANG

Pembimbing Skripsi


Tanggal 16/4/2026 Pembimbing I : 
Yunidar Erlina, SE., M.Si
NIDN : 0230066302

Tanggal 16/4/2026 Pembimbing II : 
Muhammad Said, SE., M.Si
NIDN : 0217046401

Mengetahui,

Dekan, 16/4/2026
Tanggal: 

Dr. Hj. Msy. Mikial., SE., M.Si., Ak.CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi,
Tanggal: 16/4/2026

Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN : 0226028303


059 /PS/DFEB/ 26

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD RAFLY
Nomor Pokok/NPM : 2101110013
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jurusan Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. LEI KARYA
KONSTRUKSI PALEMBANG

Penguji Skripsi

Tanggal 16/4/2026 Ketua Penguji : 
Yunidar Erlina, SE., M.Si
NIDN : 0230066302

Tanggal 16/4/2026 Penguji I : 
Muhammad Said, SE., M.Si
NIDN : 0217046401

Tanggal 16/4/2026 Penguji II : 
H. Herlan Junaidi, S.E., M.P.
NIDN : 0219086101


Mengetahui,

Dekan,
Tanggal: 16/4/2026




Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi,
Tanggal: 16/4/2026


Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN : 0226028303

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Allah memang tidak menjanjikan hidupmu akan selalu mudah, tapi dua kali Allah berjanji bahwa: *Fa inna ma'al usri yusra, Inna ma'al usri yusra.*” (QS. Al-Insyirah 94:5-6)

“Dan di hariku yang paling gelap semoga aku akan mengingat, bahwa ini sementara dan akan segera pergi dengan cepat.” (Timur, The Adams)

“Sebutlah nama Nya, Tetap di jalanNya, Kelak kau mengingat,, Kau akan teringat.” (33x, Perunggu)

Kupersembahkan skripsi ini kepada:

- ∞ Allah SWT yang telah memberikan jalan dan hidayahnya.
- ∞ Aku persembahkan cinta dan sayang ku kepada orang tua, adik, dan keluarga ku yang telah menjadi motivasi dan inspirasi serta tiada henti memberikan dukungan materi serta do'a untuk ku.
- ∞ Terimakasih yang tak terhingga dan kupersembahkan teruntuk dosen-dosen ku, terutama pembimbingku yang tak pernah lelah dan sabar memberikan bimbingan dan arahan kepadaku.
- ∞ Sahabat-sahabat serta teman teman seperjuangan, terimakasih bantuan, doa, dorongan, dan kerjasamanya.
- ∞ Almamater yang selalu ku banggakan

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Rafly
Nomor Pokok : 2101110013
Angkatan : 2021
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Strata I (S1)
Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LEI KARYA KONSTRUKSI PALEMBANG

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, 07 Februari 2026



Muhammad Rafly

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna memenuhi syarat untuk mencapai gelar sarjana ekonomi sebagai proses akhir dalam menyelesaikan pendidikan dibangku perkuliahan.

Diiringi rasa syukur yang tiada terkira kepada sang Khalik, maka dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal, AE., MS. Selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Yunidar Erlina S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing I Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan skripsi ini agar dapat selesai dengan baik dan tepat waktu.
5. Ibu Hasyunah, S.E, MM selaku Dosen Pembimbing II Skripsi yang telah meluangkan waktu membimbing dan mengarahkan skripsi ini agar dapat selesai dengan baik dan tepat waktu.
6. Ibu Agustina Marzuk S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik Penulis.
7. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staff Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah banyak memberikan ilmu dan pengetahuan bagi penulis.
8. Kepada Bunda tercinta, sebagai wujud rasa terima kasih atas doa, cinta, dan pengorbanan yang tidak pernah terucap. Setiap langkah yang penulis tempuh tidak terlepas dari dukungan dan kepercayaan yang telah diberikan. Semoga karya sederhana ini menjadi salah satu bentuk bakti dan kebanggaan untuk Bunda.

9. teman-teman penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih telah membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih sudah menjadi pendengar yang Kepada baik atas cerita suka dan duka serta selalu memberikan dukungan yang tiada henti kepada penulis.
10. Kepada Almamater Universitas Tridianti Palembang yang sudah menjadi tempat menuntut ilmu dan banyak memberikan pelajaran untuk penulis.
11. Pihak-pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Palembang, Februari 2026

Muhammad Rafly

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
RIWAYAT HIDUP	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Kajian Teoritas.....	10
2.1.1 Kompetensi.....	10
2.1.1.1 Pengertian Kompetensi	10
2.1.1.2 Dimensi dan Indikator Kompetensi	11
2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kompetensi.....	12
2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.....	12
2.1.2 Motivasi.....	13
2.1.2.1 Pengertian Motivasi	13
2.1.2.2 Dimensi dan Indikator Motivasi	14
2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Motivasi.....	14
2.1.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	15

2.1.3	Disiplin Kerja	15
2.1.3.1	Pengertian Disiplin Kerja	15
2.1.3.2	Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja	16
2.1.3.3	Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja.....	16
2.1.3.4	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	17
2.1.4	Kinerja Karyawan	17
2.1.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	17
2.1.4.2	Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	18
2.1.4.3	Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan	19
2.1.4.4	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	19
2.2	Penelitian lain yang relevan	20
2.3	Kerangka Berfikir.....	22
2.4	Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN		24
3.1	Tempat dan waktu penelitian.....	24
3.1.1	Tempat penelitian.....	24
3.1.2	Waktu penelitian	24
3.2	Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	25
3.2.1	Sumber Data	25
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling	27
3.3.1	Populasi	27
3.3.2	Sampel dan Sampling	27
3.4	Rancangan Penelitian	28
3.5	Variabel Dan Definisi Operasional	28
3.5.1	Variabel Penelitian	28
3.5.2	Definisi Operasional Variabel.....	29
3.6	Instrumen Penelitian.....	32
3.6.1	Uji Validitas	33
3.6.2	Uji Reliabilitas	33
3.7	Teknik Analisis Data	35
	Uji Asumsi Klasik.....	35

3.7.1		
3.7.2	Uji Normalitas.....	35
3.7.3	Uji Heteroskedastisitas	36
3.7.4	Uji Multikolinjaritas	37
3.8	Analisis Regresi Linear Berganda.....	37
3.8.1	Analisis Koefisien Korelasi	38
3.8.2	Koefisien Determinasi	39
3.9	Uji Hipotesis	40
3.9.1	Uji Simultan (Uji F)	40
3.9.2	Uji Parsial (Uji t).....	41
	BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
4.1	Hasil Penelitian	44
4.1.1	Sejarah singkat Perusahaan	44
4.1.2	Visi Dan Misi.....	45
4.1.2.1	Visi.....	45
4.1.2.2	Misi	45
4.1.3	Struktur Organisasi	46
4.1.4	Identitas Responden	46
4.1.4.1	Karakteristik Berdasarkan Umur	46
4.1.4.2	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
4.1.5	Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	47
4.1.5.1	Hasil Uji Validitas.....	47
4.1.5.2	Hasil Uji Reliabilitas	50
4.1.6	Hasil Analisis Data.....	52
4.1.6.1	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	52
4.1.6.2	Hasil Pengujian Hipotesis.....	57
4.2	Pembahasan	59
	BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	63
5.1	kesimpulan.....	63
5.2	Saran.....	64
	DAFTAR PUSTAKA	65
	LAMPIRAN	69

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian lain yang relevan.....	20
Tabel 3.1	Jadwal waktu penelitian.....	25
Tabel 3.2	Variabel dan Definisi Operasional	30
Tabel 3.3	Skala Likert	33
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	47
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Kompetensi.....	48
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Motivasi.....	49
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	50
Tabel 4.6	Kinerja Karyawan.....	50
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi	51
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi	51
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja	52
Tabel 4.10	Hasil Uji Kinerja Karyawan.....	52
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas	53
Tabel 4.12	Hasil uji multikolinearitas	54
Tabel 4.13	Hasil Uji Heteroskedastisitas	55
Tabel 4.14	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	55
Tabel 4.15	Hasil analisis koefesien korelasi	57
Tabel 4.16	Hasil Analisis Koefesien Determinasi.....	57
Tabel 4.17	Hasil Uji Simultan	58
Tabel 4.18	Hasil uji parsial.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	22
------------------------------------	----

ABSTRAK

Muhammad Rafly, Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. LEI Karya Konstruksi Palembang. (Di bawah bimbingan Ibu Yunidar Erlina, S.E., M.Si dan Ibu Hasyunah, S.E., M.M).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. LEI Karya Konstruksi Palembang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan yang berjumlah 30 orang dengan teknik sampling jenuh. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda disertai uji asumsi klasik, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan mampu dijelaskan secara kuat oleh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia secara terintegrasi untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pada sektor konstruksi.

Kata kunci: Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Muhammad Rafty, The Influence of Competence, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at PT. LEI Karya Konstruksi Palembang. (Under the supervision of Mrs. Yunidar Erlina, S.E., M.Si and Mrs. Hasyunah, S.E., M.M).

This study aims to analyze the effect of competence, motivation, and work discipline on employee performance at PT. LEI Karya Konstruksi Palembang. The research employed a quantitative approach using a survey method by distributing questionnaires to all 30 employees, applying a saturated sampling technique. The data were analyzed using multiple linear regression, supported by classical assumption tests, t-tests, and F-tests. The results indicate that partially, competence, motivation, and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, these three independent variables also significantly influence employee performance. The coefficient of determination shows that employee performance variation can be substantially explained by competence, motivation, and work discipline, while the remaining variance is influenced by other factors beyond this study. These findings highlight the importance of integrated human resource management in enhancing productivity and work effectiveness within the construction sector.

Keywords: Competence, Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

RIWAYAT HIDUP

Muhammad Rafly dilahirkan di Palembang pada tanggal 15 oktober 2003, dari pasangan Bapak Arian Jaya dan Ibu Neneng Ainingsih, saya anak ke 1 dari 2 bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2015 di SD Negeri 06 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2018 di SMP Negeri 18 Palembang, kemudian Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2021 di SMA Negeri 10 Palembang dan selanjutnya pada tahun 2021 mulai memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridianti

Palembang, Februari 2026

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi yang ditandai dengan transformasi digital dan percepatan inovasi teknologi, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi. Teknologi memang telah menggantikan sebagian besar proses kerja manual, namun peran manusia tetap tak tergantikan dalam aspek pengambilan keputusan, kreativitas, dan interaksi sosial (Jha & Misra, 2022). SDM bukan hanya pelaksana operasional, melainkan juga motor penggerak utama yang menghubungkan visi organisasi dengan implementasi nyata di lapangan. Oleh karena itu, perusahaan modern tidak lagi menempatkan SDM sebagai beban biaya, melainkan sebagai investasi jangka panjang yang menentukan daya saing berkelanjutan (Saleem et al., 2021).

Dalam konteks global, tantangan organisasi dalam mengelola SDM menjadi semakin kompleks. Persaingan lintas negara, perubahan teknologi yang cepat, serta ekspektasi pelanggan yang tinggi menuntut perusahaan untuk memiliki tenaga kerja yang kompeten, disiplin, dan termotivasi tinggi. Penelitian oleh Abou-Moghli (2023) menegaskan bahwa peningkatan kinerja organisasi secara signifikan dipengaruhi oleh sejauh mana perusahaan mampu mengembangkan kompetensi dan motivasi internal karyawannya melalui pelatihan dan sistem penghargaan yang tepat. Hal ini menunjukkan bahwa keunggulan kompetitif modern tidak hanya ditentukan oleh teknologi, tetapi oleh kualitas manusia yang mengoperasikannya.

Sektor konstruksi menjadi salah satu industri yang sangat bergantung pada performa sumber daya manusia. Keberhasilan proyek konstruksi tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan alat dan teknologi, melainkan oleh kemampuan, disiplin, dan motivasi tenaga kerja yang terlibat di dalamnya (Kineber et al., 2021). Karakteristik proyek konstruksi yang bersifat kompleks, berjangka waktu panjang, dan melibatkan banyak pihak membuat aspek kinerja SDM menjadi sangat krusial. Setiap kesalahan kecil, keterlambatan koordinasi, atau kurangnya disiplin dapat berakibat pada kerugian besar dan penurunan reputasi perusahaan.

Pada level nasional, sektor konstruksi Indonesia memegang peran penting dalam pembangunan infrastruktur yang menopang pertumbuhan ekonomi. Namun, berbagai penelitian menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja di industri ini masih tergolong rendah dibandingkan negara-negara Asia lainnya (Durdyev & Ismail, 2020). Faktor-faktor seperti rendahnya kompetensi teknis, lemahnya pengawasan, serta rendahnya motivasi dan disiplin kerja karyawan sering menjadi penyebab utama keterlambatan proyek dan menurunnya efisiensi kerja (Osei-Kyei et al., 2022). Kondisi ini menunjukkan bahwa pembangunan infrastruktur yang masif perlu diimbangi dengan peningkatan kualitas SDM di semua level pekerjaan.

Fenomena serupa juga terjadi di berbagai perusahaan jasa konstruksi di Indonesia, termasuk di wilayah Sumatera Selatan. Kota Palembang sebagai pusat ekonomi di kawasan ini mengalami peningkatan permintaan proyek infrastruktur, baik proyek pemerintah maupun swasta. Namun, dinamika industri konstruksi di

daerah tersebut masih menghadapi berbagai kendala dalam hal pengelolaan tenaga kerja. Permasalahan seperti keterlambatan proyek, rendahnya disiplin lapangan, dan kurangnya kompetensi teknis karyawan menjadi tantangan yang sering muncul dalam proyek-proyek berskala besar.

PT Karya LEI Konstruksi Palembang merupakan salah satu perusahaan jasa konstruksi yang bergerak di bidang pembangunan infrastruktur, perumahan, serta fasilitas publik di wilayah Sumatera Selatan. Dengan pengalaman mengelola proyek-proyek strategis, baik dari instansi pemerintah maupun sektor swasta, perusahaan ini dituntut untuk mempertahankan reputasi dan efisiensi kerja di tengah persaingan yang semakin ketat. Namun, berdasarkan hasil observasi awal dan laporan manajerial, perusahaan masih menghadapi beberapa tantangan signifikan terkait performa karyawan di lapangan.

Beberapa proyek yang ditangani PT Karya LEI Konstruksi Palembang mengalami keterlambatan penyelesaian dan peningkatan biaya operasional akibat kurang optimalnya koordinasi antar tim, rendahnya keterampilan teknis pekerja, serta lemahnya kedisiplinan dalam mengikuti standar keselamatan kerja. Hal ini selaras dengan temuan Eze et al. (2021), yang mengungkapkan bahwa faktor manusia, terutama disiplin dan komunikasi lapangan, menjadi penyebab utama keterlambatan proyek di industri konstruksi negara berkembang. Ketidakefisienan waktu akibat rework (pekerjaan ulang) juga menjadi masalah yang kerap terjadi, yang berujung pada pemborosan sumber daya (Sunindijo, 2020).

Kinerja karyawan dalam konteks ini dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2005). Dalam era manajemen modern, kinerja tidak hanya diukur berdasarkan target, tetapi juga dilihat dari perilaku, kemampuan beradaptasi, serta kontribusi karyawan terhadap keberhasilan organisasi (Nasir et al., 2021). Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari penguatan kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan.

Kompetensi menjadi fondasi penting dalam membentuk kinerja. Menurut Saleem et al. (2021), kompetensi meliputi kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Dalam sektor konstruksi, kompetensi teknis mencakup kemampuan membaca gambar kerja, memahami prosedur keselamatan, serta menggunakan alat kerja dengan benar (Sunindijo, 2020). Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan bekerja lebih efisien dan mampu mengurangi tingkat kesalahan kerja yang berdampak langsung pada performa proyek.

Selain kompetensi, motivasi juga memainkan peranan krusial dalam menentukan sejauh mana karyawan bersedia memberikan usaha terbaiknya. Motivasi dapat muncul dari dalam diri karyawan (intrinsik), seperti kepuasan pribadi dan kebanggaan profesional, maupun dari luar (ekstrinsik), seperti sistem penghargaan, bonus, dan kesempatan pengembangan karier (Abou-Moghli, 2023). Penelitian Hu dan Kaplan (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Namun, motivasi yang tidak dikelola dengan baik dapat berubah menjadi kelelahan kerja (burnout), terutama ketika beban kerja tidak seimbang dengan imbalan yang diterima.

Sementara itu, disiplin kerja merupakan indikator penting dari tanggung jawab dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, komitmen terhadap waktu, serta ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Yusof et al. (2023) menyatakan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi di sektor konstruksi berkorelasi positif dengan ketepatan waktu penyelesaian proyek dan keselamatan kerja di lapangan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi tidak hanya menjaga ritme kerja yang konsisten, tetapi juga menumbuhkan budaya kerja profesional di lingkungan perusahaan.

Namun, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya ketidakkonsistenan dalam hubungan antara kompetensi, motivasi, disiplin, dan kinerja. Beberapa studi menemukan pengaruh positif yang signifikan, sementara lainnya menunjukkan hubungan yang lemah atau tidak langsung (Niazi et al., 2022). Ketidaksesuaian hasil tersebut membuka ruang bagi penelitian lanjutan untuk menguji ulang hubungan ketiga variabel tersebut dalam konteks yang berbeda, khususnya di sektor konstruksi di Indonesia.

Dalam konteks PT Karya LEI Konstruksi Palembang, hasil wawancara awal dengan pihak manajemen menunjukkan bahwa sebagian karyawan memiliki kompetensi yang belum optimal untuk menghadapi kompleksitas proyek modern. Selain itu, tingkat kedisiplinan masih fluktuatif, terutama dalam hal ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap SOP keselamatan kerja. Motivasi karyawan juga

bervariasi; sebagian merasa belum mendapatkan pengakuan atau penghargaan yang sepadan dengan kontribusi mereka di lapangan.

Kondisi tersebut memperlihatkan adanya kesenjangan antara ekspektasi manajemen dan kinerja aktual karyawan. Jika tidak segera diatasi, hal ini dapat berdampak pada penurunan produktivitas, peningkatan biaya proyek, serta berkurangnya kepercayaan pelanggan. Penelitian oleh Hossen et al. (2021) menegaskan bahwa rendahnya disiplin dan motivasi merupakan dua faktor dominan yang menurunkan produktivitas tenaga kerja di proyek konstruksi di kawasan Asia Tenggara.

Dengan memperhatikan fenomena tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan. Kajian mengenai pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Karya LEI Konstruksi Palembang diharapkan dapat memberikan dasar ilmiah bagi perbaikan kebijakan manajemen SDM perusahaan. Melalui penelitian ini, manajemen dapat merancang strategi pelatihan berbasis kompetensi, sistem penghargaan yang adil untuk meningkatkan motivasi, serta mekanisme pengawasan yang memperkuat kedisiplinan kerja.

Selain memberikan manfaat praktis, penelitian ini juga berkontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya di bidang manajemen kinerja sektor konstruksi. Dengan adanya variasi hasil penelitian terdahulu, studi ini diharapkan dapat mengisi research gap dan memberikan pemahaman empiris baru tentang hubungan antara kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di industri konstruksi Indonesia.

Akhirnya, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk memahami hubungan antarvariabel secara teoritis, tetapi juga memberikan solusi aplikatif bagi perusahaan konstruksi seperti PT Karya LEI Konstruksi Palembang agar dapat meningkatkan daya saing melalui pengelolaan SDM yang lebih profesional, produktif, dan berkelanjutan di tengah tantangan globalisasi dan modernisasi industri.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena empiris di lapangan serta kesenjangan penelitian sebelumnya, maka permasalahan utama dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh **kompetensi** terhadap kinerja karyawan secara parsial di PT LEI Karya Konstruksi Palembang.
2. Bagaimana pengaruh **motivasi kerja** terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan secara parsial di PT LEI Karya Konstruksi Palembang.
3. Bagaimana pengaruh **disiplin kerja** terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan secara parsial di PT LEI Karya Konstruksi Palembang.
4. Bagaimana pengaruh **kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja** terhadap kinerja karyawan secara simultan di PT LEI Karya Konstruksi Palembang.

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan secara parsial di PT LEI Karya Konstruksi, serta memberikan bukti empiris baru atas inkonsistensi temuan penelitian sebelumnya.
2. Pengaruh motivasi kerja karyawan, sehingga dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam merancang strategi motivasi yang efektif.
3. Pengaruh peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya dalam menjawab tuntutan produktivitas, konsistensi mutu, dan pencapaian target proyek pada sektor konstruksi.
4. Pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan di PT LEI Karya Konstruksi Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk memperdalam pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di sektor konstruksi.

2. Bagi Perusahaan

Temuan penelitian dapat dijadikan acuan dalam merancang strategi pelatihan, sistem motivasi, dan penerapan disiplin kerja yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi dokumen akademik, serta dapat digunakan untuk menambah informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agyeman, K., Darko, A., & Osei-Tutu, E. (2022). The role of employee discipline in improving construction project performance. *International Journal of Construction Management*, 22(6), 987–999. <https://doi.org/10.1080/15623599.2020.1862069>
- Alaghbari, W., Al-Sakkaf, A. A., & Sultan, B. (2022). The impact of human resource management practices on construction project performance: The mediating role of employee competencies. *Journal of Engineering, Design and Technology*, 20(6), 1581–1600. <https://doi.org/10.1108/JEDT-03-2021-0167>
- Alaryan, S., Hatem, W., & Jarkas, A. M. (2023). Human resource management practices and construction project performance: A systematic review. *Journal of Construction Engineering and Management*, 149(5). [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0002408](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0002408)
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Publications.
- Eze, E. C., Idiake, J. E., & Olusola, O. J. (2021). Delay factors affecting construction projects delivery in Nigeria. *Journal of Engineering, Design and Technology*, 19(1), 116–135. <https://doi.org/10.1108/JEDT-04-2020-0159>
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, R., & Rahman, A. (2023). Work discipline and employee performance in construction projects: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Construction in Developing Countries*, 28(2), 123–140. <https://doi.org/10.21315/jcdc2023.28.2.7>
- Hossen, M. A., Kang, S., & Kim, J. (2021). Identifying productivity factors and measuring their impact on performance in construction projects. *International Journal of Construction Management*, 21(9), 869–880. <https://doi.org/10.1080/15623599.2019.1627504>

- Hu, W., & Kaplan, S. (2023). Employee performance management in dynamic business environments: A review and future research agenda. *Human Resource Management Review*, 33(1), 100923. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100923>
- Idris, F., & Wahab, S. A. (2025). Competency, motivation, and discipline as predictors of employee performance in construction projects. *Journal of Management Development*, 44(1), 65–84. <https://doi.org/10.1108/JMD-05-2023-0175>
- Jha, S., & Misra, S. (2022). Strategic human resource management and organizational sustainability: A systematic literature review. *Sustainability*, 14(5), 2684. <https://doi.org/10.3390/su14052684>
- Kassem, M., & Khoiry, M. A. (2021). Human resource practices and project success: Mediating effect of competencies in construction projects. *Ain Shams Engineering Journal*, 12(3), 3109–3116. <https://doi.org/10.1016/j.asej.2021.02.002>
- Khoso, A. R., Memon, A. H., & Rohra, C. L. (2020). Impact of employee competency on project performance in construction sector of Pakistan. *Civil Engineering Journal*, 6(8), 1500–1513. <https://doi.org/10.28991/cej-2020-03091572>
- Kineber, A. F., Osei-Kyei, R., & Durdyev, S. (2021). Human resource management practices in construction: Current trends and future research directions. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 28(6), 1612–1634. <https://doi.org/10.1108/ECAM-02-2020-0093>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1919). Goal setting theory: The current state. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 152, 69–81. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2019.04.002>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nasir, S. Z., Farooq, M., & Aftab, J. (2021). Employee performance: The interplay of job satisfaction, training, and motivation. *Journal of Human Resource and Sustainability Development*, 9(1), 1–12. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2021.91001>
- Nguyen, L. D., & Watanabe, T. (2021). Competency framework for construction project managers in developing countries.

- International Journal of Construction Management*, 21(8), 790–802. <https://doi.org/10.1080/15623599.2019.1627505>
- Nguyen, L. H., & Watanabe, T. (2022). Factors affecting rework in construction projects: A systematic review. *Buildings*, 12(4), 478. <https://doi.org/10.3390/buildings12040478>
- Niazi, A., Shabbir, M. S., & Yaqub, R. M. S. (2022). Role of HRM practices on employee performance: Evidence from emerging markets. *Frontiers in Psychology*, 13, 892134. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.892134>
- Ofori, G., & Toor, S. (2020). Human resource development in construction: Current trends and future directions. *Construction Management and Economics*, 38(6), 509–525. <https://doi.org/10.1080/01446193.2020.1713899>
- Opawole, A., Jagboro, G. O., & Oyegoke, A. S. (2020). Effect of labour absenteeism on construction project performance. *Journal of Construction in Developing Countries*, 25(1), 1–20. <https://doi.org/10.21315/jcdc2020.25.1.1>
- Osei-Kyei, R., Chan, A. P. C., & Durdyev, S. (2022). Strategic human resource management in construction: Trends, challenges, and future directions. *Journal of Management in Engineering*, 38(3), 04022015. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)ME.1943-5479.0001067](https://doi.org/10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0001067)
- Pham, H., & Le, T. (2024). Workforce competencies and innovation capability in construction firms: Evidence from Vietnam. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 73(5), 1021–1040. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-07-2022-0407>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Saleem, H., Qamar, S., & Bashir, S. (2021). The role of human capital development in organizational success: A study of emerging economies. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(2), 100–118. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v11i2.18525>
- Sunindijo, R. Y. (2020). Worker productivity in the construction industry: Causes and improvement strategies. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 27(7), 1551–1568. <https://doi.org/10.1108/ECAM-09-2019-0484>

Tang, Z., Zhang, L., & Sun, S. (2023). Employee competence and organizational performance: Evidence from the construction industry in China. *Journal of Asian Business and Economic Studies*, 30(2), 145–161. <https://doi.org/10.1108/JABES-04-2022-0083>

