

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN, KOMPETENSI
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SAMUDERA INDONESIA TBK.
PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis**



Diajukan Oleh :

ETIKA DWI MULIANI

NPM. 19.01.11.0119

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2023

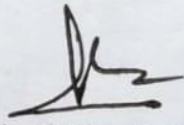
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG

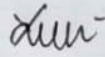
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Etika Dwi Muliani
Nomor Pokok/NPM : 1901110119
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan,
Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Pt. Samudera Indonesia Tbk.
Palembang

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 04/4 2023

Pembimbing I: 
M.A. Baidowi, SE, M.M.
NIDN.0226025801

Tanggal 04/4 2023 Pembimbing II: 
Yuni Adinda Putri, SE, M.Si
NIDN.0207069401

Mengetahui,

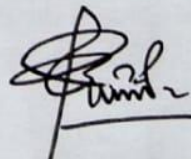
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Tanggal 04 April 2023

Ka. Prodi Manajemen,
Tanggal 04 April 2023



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



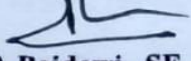

Marivam Zanariah, SE, MM
NIDN.0222096301

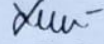
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

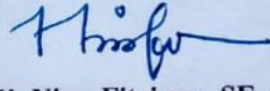
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Etika Dwi Muliani
Nomor Pokok/ NIM : 19.01.11.0119
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA,
PELATIHAN, KOMPETENSI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SAMUDERA
INDONESIA TBK. PALEMBANG

Penguji Skripsi :

Tanggal ^{04/4} 2023 Ketua Penguji : 
M.A Baidowi, SE, M.M
NIDN : 0226025801

Tanggal ^{04/4} 2023 Penguji I : 
Yuni Adinda Putri, SE, M.Si
NIDN : 0207069401

Tanggal ^{04/4} 2023 Penguji II : 
Hi. Nina Fitriana, SE, M.Si
NIDN : 0012116501

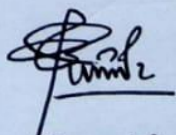
Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Tanggal 04 April 2023.



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

Ka. Prodi Manajemen,
Tanggal 04 April 2023


Mariyam Zanariah, SE,MM
NIDN: 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Etika Dwi Muliani
NPM : 1901110119
Fakultas Ekonomi : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 27 Maret 2023



Etika Dwi Muliani

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami persembahkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-NYA semata sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan proposal skripsi dengan judul "**Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Indonesia Tbk. Palembang**". Proposal ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Penulis menyadari penyusunan proposal ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah,MP selaku Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu Masayu Mikial, SE.M.Si.Ak.CA. CSRS selaku Dekan FakultasEkonomi Universitas Tridianti.
3. Dr. M.Ima Andriyani,SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas EkonomiUniversitas Tridianti.
4. Ibu Mariyam Zanariah,SE,M.M, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti.
5. Bapak M.A Baidowi, SE., MM selaku dosen pembimbing utama telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
6. Ibu Yuni Adinda Putri, SE. MSi selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian
7. Pimpinan serta staff PT.Samudera Indonesia Tbk. Palembang telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.
8. Teruntuk ayah ibukku tersayang, terima kasih atas doa, semangat, motivasi, pengorbanan, nasihat serta kasih sayang yang tidak pernah henti sampai saat ini.
9. Untuk kakak, ayuk, dan adek terima kasih atas bantuan dan kerja samanya.

10. Terima kasih untuk yang ada dihati Gevrin Febri Trahear yang selalu memotivasi, u are the best partner<3
11. Sahabat- sahabat wacanaku, teman- teman satu almamater terima kasih atas dukungan, semangat selama masa perkuliahan 3,5 tahun dan untuk kelompok 11 KKN 34 terima kasih atas pengalaman satu bulan yang sangat bermakna.
12. Dan tidak lupa untuk diriku sendiri terima kasih sudah berjuang sejauh ini.
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuannya dalam terselesaikan proposal skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga proposal skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Palembang, 09 Maret 2023

Etika Dwi Muliani

DAFTAR ISI

| | HALAMAN |
|--|----------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI..... | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI..... | iii |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | iv |
| PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT | v |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| ABSTRAK..... | xv |
| ABSTRACT | xvi |
| RIWAYAT HIDUP | xvii |
| BAB I..... | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah..... | 5 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 5 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 6 |
| BAB II | 8 |
| TINJAUAN PUSTAKA | 8 |
| 2.1 Motivasi Kerja..... | 8 |
| 2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja..... | 8 |
| 2.1.1.1 Tujuan Motivasi..... | 9 |
| 2.1.1.2 Jenis-jenis Motivasi..... | 10 |
| 2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi..... | 11 |
| 2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja..... | 12 |
| 2.1.2 Pelatihan | 12 |
| 2.1.2.1 Pengertian Pelatihan..... | 12 |
| 2.1.2.2 Manfaat Pelatihan | 13 |
| 2.1.2.3 Tujuan Pelatihan | 14 |
| 2.1.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan | 16 |

| | | |
|--------------------------|--|-----------|
| 2.1.2.5 | Metode- Metode Pelatihan..... | 16 |
| 2.1.2.6 | Dimensi dan Indikator Pelatihan..... | 18 |
| 2.1.3 | Kompetensi..... | 19 |
| 2.1.3.1 | Pengertian Kompetensi..... | 19 |
| 2.1.3.2 | Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi..... | 20 |
| 2.1.3.3 | Dimensi dan Indikator Kompetensi..... | 21 |
| 2.1.4 | Disiplin Kerja..... | 21 |
| 2.1.4.1 | Macam- macam Disiplin Kerja..... | 22 |
| 2.1.4.2 | Faktor- faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja..... | 22 |
| 2.1.4.3 | Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja..... | 24 |
| 2.1.5 | Kinerja Karyawan..... | 25 |
| 2.1.5.1 | Pengertian Kinerja Karyawan..... | 25 |
| 2.1.5.2 | Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan..... | 28 |
| 2.2 | Penelitian Lain Yang Relavan..... | 30 |
| 2.3 | Kerangka Berfikir..... | 32 |
| 2.4 | Hipotesis Penelitian..... | 33 |
| BAB III | | 35 |
| METODE PENELITIAN | | 35 |
| 3.1 | Tempat dan Waktu Penelitian..... | 35 |
| 3.1.1 | Tempat Penelitian..... | 35 |
| 3.1.2 | Waktu Penelitian..... | 35 |
| 3.2 | Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data..... | 35 |
| 3.2.1 | Sumber Data..... | 35 |
| 3.2.2 | Teknik Pengumpulan Data..... | 36 |
| 3.3 | Populasi dan Sampel..... | 38 |
| 3.3.1 | Populasi..... | 38 |
| 3.3.2 | Sampel..... | 40 |
| 3.4 | Rancangan Penelitian..... | 40 |
| 3.5 | Variabel dan definisi Operasional variabel..... | 41 |
| 3.5.1 | Variabel..... | 41 |
| 3.5.2 | Definisi Operasional Variabel..... | 41 |
| 3.6 | Instrumen Penelitian..... | 45 |
| 3.7 | Teknik Analisa Data..... | 46 |
| 3.7.1 | Uji Kualitas Data..... | 46 |
| 3.7.1.1 | Uji Validitas..... | 46 |
| 3.7.1.2 | Uji Reliabilitas..... | 47 |
| 3.8 | Analisis Statistik Deskriptif..... | 48 |
| 3.9 | Uji Asumsi Klasik..... | 48 |

| | | |
|--|--|-----------|
| 3.9.1 | Uji Normalitas..... | 48 |
| 3.9.2 | Uji Multikolonieritas | 49 |
| 3.9.3 | Uji Heteroskedastisitas | 49 |
| 3.10 | Analisis Regresi Linier Berganda..... | 50 |
| 3.11 | Uji Hipotesis..... | 51 |
| 3.11.1 | Uji Koefisien Korelasi..... | 51 |
| 3.11.2 | 3.11.2 Koefisien Determinasi (R^2)..... | 51 |
| 3.11.3 | Pengujian Simultan (Uji Statistik F) | 52 |
| 3.11.4 | Pengujian Parsial (Uji Statistik T) | 52 |
| BAB IV | | 53 |
| HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | | 53 |
| 4.1 | Profil Perusahaan..... | 53 |
| 4.1.1 | Sejarah Singkat Perusahaan | 53 |
| 4.1.2 | Logo dan Brand Instansi..... | 54 |
| 4.1.3 | Visi dan Misi..... | 55 |
| 4.1.4 | Tata Nilai Perusahaan/ Instansi..... | 55 |
| 4.1.5 | Struktur Organisasi..... | 56 |
| 4.1.5.1 | Struktur Organisasi PT. Samudera Indonesia..... | 56 |
| 4.1.6 | Uraian Tugas..... | 57 |
| 4.1.6.1 | Tugas dan Fungsi PT Samudera Indonesia..... | 57 |
| 4.1.6.2 | Tugas dan Fungsi PT Silkargo Indonesia..... | 59 |
| 4.2 | Pembahasan dan Interpretasi | 65 |
| 4.2.1 | Deskripsi Profil Responden | 65 |
| 4.2.2 | Jumlah Responden Berdasarkan Umur | 66 |
| 4.2.3 | Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 66 |
| 4.2.4 | Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 67 |
| 4.3 | Hasil Uji Instrumen Penelitian | 68 |
| 4.3.1 | Uji Validitas | 68 |
| 4.3.2 | Uji Reliabilitas | 72 |
| 4.3.3 | Teknik Analisis Deskriptif..... | 72 |
| 4.3.4 | Uji Asumsi Klasik | 73 |
| 4.3.4.1 | Uji Normalitas..... | 73 |
| 4.3.4.2 | Uji Multikolonieritas | 74 |
| 4.3.4.3 | Uji Heteroskedastisitas | 75 |
| 4.4 | Analisis Linier Berganda | 75 |
| 4.5 | Uji Hipotesis..... | 78 |
| 4.5.1 | Koefisien Korelasi..... | 78 |
| 4.5.2 | Koefisien Determinasi..... | 79 |

| | |
|-----------------------------------|-----------|
| 4.5.3 Uji Simultan (Uji F) | 80 |
| 4.5.4 Uji Parsial (Uji t)..... | 82 |
| BAB V..... | 86 |
| KESIMPULAN DAN SARAN..... | 86 |
| 5.1 Kesimpulan | 86 |
| 5.2 Saran-saran..... | 88 |
| DAFTAR PUSTAKA | 90 |
| LAMPIRAN | 92 |

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|--|---------|
| 2.1 Penelitian Terlebih Dahulu Yang Relevan..... | 30 |
| 3.1 Jadwal Penelitian | 35 |
| 3.2 Data Karyawan PT. Samudera indonesia Tbk. Palembang Tahun 2022 | 38 |
| 3.3 Tabel Operasional Variabel..... | 42 |
| 3.4 Skala Likert | 46 |
| 3.5 Interval Koefisien | 51 |
| 4.1 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Responden Berdasarkan Umur | 66 |
| 4.2 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 67 |
| 4.3 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 67 |
| 4.4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)..... | 68 |
| 4.5 Hasil Uji Validitas Pelatihan (X2)..... | 69 |
| 4.6 Hasil Uji Validitas Kompetensi (X3)..... | 70 |
| 4.7 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X4) | 70 |
| 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)..... | 71 |
| 4.9 Hasil Uji Reliabilitas | 72 |
| 4.10 Teknik Analisis Deskriptif | 73 |
| 4.11 Hasil Uji Normalitas | 74 |
| 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas | 74 |
| 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas..... | 75 |
| 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda | 76 |
| 4.15 Hasil Uji Koefesien Korelasi..... | 78 |
| 4.16 Hasil Uji Koefesien Determinasi | 80 |
| 4.17 Hasil Uji F | 80 |
| 4.18 Hasil Uji t | 82 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Halaman |
|--|---------|
| 2.1 Kerangka Berfikir Penelitian..... | 33 |
| 4.1 Logo PT. Samudera Indonesia Tbk Palembang | 54 |
| 4.2 Struktur Organisasi PT. Samudera Indonesia Tbk Palembang | 56 |

DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | Halaman |
|----------------------------|---------|
| Kuesioner Penelitian | I |
| Jawaban Kuesioner | II |
| Validitas | III |
| Reliabilitas..... | IV |

ABSTRAK

ETIKA DWI MULIANI, "Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Indonesia Tbk. Palembang". (Dibawah bimbingan Bapak M.A Baidowi, SE., MM dan Ibu Yuni Adinda Putri, SE. M.Si)

PT Samudera Indonesia merupakan perusahaan transportasi kargo dan logistik terpadu yang berada dikota Palembang. Kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk. Palembang mengalami penurunan disebabkan karena kurangnya tanggung jawab setiap karyawan terhadap pekerjaan di PT. Samudera Indonesia Tbk. Palembang.

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : dilihat dari persamaan regresi linier berganda $Y = 4,180 + 0,063 X_1 + 0,047 X_2 + 0,346 X_3 + 0,482 X_4 + e$, hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Secara Simultan Dapat Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Indonesia Tbk.Palembang, dengan kata lain bahwa Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja sangat memberikan dampak yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Indonesia Tbk. Palembang. Terbukti dari hasil analisis statistic yang dilakukan oleh peneliti menunjukan bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,567 (56,7%), angka tersebut menggambarkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (Motivasi Kerja, Pelatihan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 24,40 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukan bahwa variabel Rekrutmen, Budaya Organisasi, Dan Etos Kerja secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan dengan nilai sig F (0,00) < 0,05. Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t (0,558) < a (0,05), variabel Pelatihan mempengaruhi Kinerja Karyawan ditunjukan dengan nilai sig t (0,631) < a (0,05). variabel Kompetensi mempengaruhi Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t (0,558) < a (0,05). Dan variabel Disiplin Kerja mempengaruhi kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t (0.000) < a 0,05

PT. Samudera Indonesia Tbk.Palembang harus lebih meningkatkan Motivasi Kerja, Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja sebaiknya melakukan penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Indonesia Tbk.Palembang secara rutin yaitu satu bulan sekali guna mengevaluasi.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

ETIKA DWI MULIANI , "The Influence of Work Motivation, Training, Competence and Work Discipline on Employee Performance at PT. Samudera Indonesia Tbk. Palembang". (Under the guidance of Mr. M.A Baidowi, SE., MM and Mrs. Yuni Adinda Putri, SE. M.Si)

PT Samudera Indonesia is an integrated cargo and logistics transportation company located in the city of Palembang. Employee performance at PT. Samudera Indonesia Tbk. Palembang has decreased due to the lack of responsibility of each employee towards work at PT. Samudera Indonesia Tbk. Palembang.

The results of this study are as follows: seen from the multiple linear regression equation $Y = 4.180 + 0.063 X1 + 0.047 X2 + 0.346 X3 + 0.482 X4 + e$, this shows that Work Motivation, Training, Competence and Work Discipline Can Simultaneously Improve Employee Performance At PT. Samudera Indonesia Tbk. Palembang, in other words that the influence of work motivation, training, competence, and work discipline has a very significant impact on employee performance at PT. Samudera Indonesia Tbk. Palembang. It is evident from the results of statistical analysis conducted by researchers showing that the value of R Square (R²) is 0.567 (56.7%), this figure illustrates that the percentage of contributions to the influence of independent variables (Work Motivation, Training, Competence, and Work Discipline) on the dependent variable (Employee Performance) of 24.40% while the rest is influenced by other variables not examined in this study.

The results of simultaneous hypothesis testing show that the variables Recruitment, Organizational Culture, and Work Ethics simultaneously affect Employee Performance. This shows the sig F value $(0.00) < 0.05$. The results of the partial test also show that the variable Work Motivation influences Employee Performance indicated by a sig t value $(0.558) < a (0.05)$, the Training variable affects Employee Performance indicated by a sig t value $(0.631) < a (0.05)$. Competency variables affect employee performance indicated by the value of sig t $(0.558) < a (0.05)$. And the Work Discipline variable affects employee performance as indicated by the sig t value $(0.000) < a 0.05$

PT. Samudera Indonesia Tbk.Palembang must further improve Work Motivation, Training, Competence and Work Discipline should conduct an employee performance assessment at PT. Samudera Indonesia Tbk. Palembang regularly, once a month to evaluate.

Keywords: Work Motivation, Training, Competence and Work Discipline and Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

ETIKA DWI MULIANI, dilahirkan di Palembang pada tanggal 18 Februari 2002 dari bapak Usman Kudim dan Ibu Atika Hartati. Anak ke 2 dari 3 bersaudara.

Pendidikan Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2013 di SD Negeri 44 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2016 di SMP Negeri 06 Palembang, Sekolah menengah atas di selesaikan pada tahun 2019 di SMA Negeri 18 Palembang

Pada tahun 2019 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 09 Maret 2023

Etika Dwi Muliani

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Secara umum Kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja pada dasarnya dapat dibagi menjadi dua segi, yaitu kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Kinerja yang dicapai oleh karyawan dalam bentuk hasil kerja secara kualitas dan kuantitas melibatkan unsur kemampuan dan motivasi. Kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dapat berupa semakin membaiknya kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan kepada masyarakat maupun hasil kerja yang dapat diterima oleh pimpinan karena pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan harapan pimpinan. Kinerja yang baik sangat perlu di perhatikan. Peran pemimpin sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya, karena pemimpin yang baik akan mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya.

PT Samudera Indonesia merupakan perusahaan transportasi kargo dan logistik terpadu yang berdiri pada tahun 1964. Pendiri perusahaan PT Samudera Indonesia

dirintis oleh Bapak Soedarpo Sastrosatomo yang merupakan bisnis keagenan kapal. Sejak tahun 1999, Perusahaan ini tercatat sahamnya di Bursa Efek Indonesia. Seiring perkembangannya PT Samudera Indonesia memiliki 4 lini bisnis: Samudera Shipping, Samudera Logistic, Samudera Ports, dan Samudera Property untuk menyediakan layanan yang bermutu terhadap pelanggannya. Salah satu PT Samudera Indonesia juga ada yang terletak di Palembang yang bernama Samudera Indonesia alamatnya Jl. Jend. Sudirman No. 3528, 20 Ilir D. III, Kec, Ilir Timur1 Kota Palembang Sumatera

Kegiatan rutinitas untuk menargetkan target keuntungan perusahaan sering menjadi sebuah sorotan terhadap perusahaan, hal itu disebabkan oleh minimnya perhatian yang meliputi pemberian motivasi kepada karyawan sehingga berdampak terhadap proses kerjanya sehingga mengakibatkan kinerja karyawan yang tidak optimal.

Motivasi kerja adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan karyawan dalam bekerja sehingga mencegah terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam bekerja. Motivasi kerja menunjukkan adanya disiplin dalam bekerja sehingga karyawan lebih tekun, cermat dan lebih giat atau semangat untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang karyawan. Maka karyawan melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan program kerja yang telah dibuat dan mengikuti peraturan dalam bekerja. Sehingga menghasilkan pekerjaan yang kualitas maupun kuantitas yang dapat memuaskan.

Namun dalam hal ini, terdapat fenomena dalam proses pemberian motivasi kerja masih banyak masalah yang dihadapi yaitu kurangnya pemberian motivasi sesama pimpinan dan karyawan, karyawan dan karyawan, sehingga kurangnya

respon karyawan dalam proses pemberian motivasi yang nantinya sangat berdampak pada hasil kerja dan tujuan organisasi. Serta motivasi kerja belum diaplikasi secara maksimal oleh karyawan, sehingga menimbulkan berbagai masalah atau hambatan di dalam lingkungan kerja. Motivasi kerja yang rendah pada sebagian karyawan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Sangat sedikit karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi. Sehingga perlu memotivasi sesama karyawan yang dapat menimbulkan karyawan mampu untuk mengatasi masalah ataupun hambatan dalam bekerja, dan mudah untuk meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi.

Selain motivasi, Pelatihan merupakan hal yang sangat penting terutama untuk mengembangkan sumber daya manusia. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT. Samudera Indonesia dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan dibutuhkan agar seluruh karyawan mampu mengikuti perkembangan dunia kerja maupun bisnis sesuai dengan jabatannya. Pelatihan juga dilakukan untuk meningkatkan kinerja, etos kerja, disiplin, sikap, keterampilan, dan keahlian tertentu agar bisa bekerja lebih maksimal serta lebih baik.

Pelatihan yang efektif akan membuat karyawan menguasai dengan baik pekerjaannya dan mampu mengikuti perkembangan bisnis serta bertahan pada persaingan yang ketat. Sementara itu melalui program pengembangan karier, akan meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan agar mencapai jenjang karier selanjutnya secara terarah. Pengembangan karier merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja baik di lingkungan PT. Samudera Indonesia. Pengembangan karier

sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan PT.Samudera Indonesia. Pengembangan karir memberikan beberapa jaminan, bahwa akan tersedia karyawan yang akan mengisi posisi- posisi yang akan kosong di waktu mendatang. Sehingga pengembangan karier memiliki eksistensi yang sangat besar bagi perusahaan dikarenakan pengembangan karier merupakan tolak ukur bagi karyawan di dalam melakukan pembinaan kariernya.

Dengan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Karyawan yang ditempatkan pada tugas tertentu yang telah dinilai akan harus ditempuh untuk mencaai promosi ke jenjang posisi berikutnya. Dalam konteks ini kompetensi dapat dilihat sebagai kompetensi yang dibutuhkan guna dapat menyelenggarakan fungsi, sehingga kompetensi mencakup: self-confidence, keahlian komunikasi, kemampuan bekerja dengan bidang dan keahlian berbeda.

Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah yang berkaitan dengan disiplin kerja. Permasalahan yang sering terjadi dengan disiplin kerja di PT. Samudera Indonesia, sebuah perusahaan yang bergerak dibidang kargo, yaitu karyawan yang sering terjadinya melanggar pelanggaran yang dilakukan karyawan.

Berdasarkan uraian diatas sangat penting motivasi kerja, pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi Kerja,**

Pelatihan, Kompetensi, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Samudera Indonesia Tbk Palembang”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja, pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Palembang?
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Palembang?
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Palembang?
4. Apakah terdapat pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Palembang?
5. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja secara pasial terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan

1. Pengaruh motivasi kerja, pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk. Palembang.
2. Pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Palembang.

3. Pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Palembang.
4. Pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Palembang.
5. Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk. Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan manfaat yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini didasarkan pada teori yang dikembangkan, dengan tujuan untuk memperluas literatur tentang peristiwa atau masalah yang sudah dan dijelaskan, yaitu Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Samudera Indonesia.

a. Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

b. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan Motivasi Kerja, Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori motivasi kerja, pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja.

b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya motivasi kerja, pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja.

c. Secara Akademik

penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori motivasi kerja, pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja serta kinerja kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu, Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda karya: Bandung.
- AA. Anwar Prabu, Mangkunegara, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda karya: Bandung.
- Aksara Hasibuan, Malayu S.P, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Arikunto, 2010, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Danim, Sudarwan, 2010, *Perkembangan Peserta Didik*. Alfabeta: Bandung
- Darodjat, Tubagus Achmad, 2015, *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Refika Aditama: Bandung.
- Edison, Emron., dkk. 2016, *Manajemen Sumber daya Manusia*. Alfabeta: Bandung.
- Edy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group: Jakarta.
- Ghozali, Imam., 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hanggraeni Dewi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit FE UI: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan ke Tiga Belas. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP., 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi. Aksara: Jakarta.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada: Depok.
- Moehariono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Prasadja, Ricardianto., 2018, *Human Capital Management*. In Media: Bogor.
- Riduwan, 2015, *Media Pembelajaran (16 ed)*. Rajawali Pers: Jakarta.
- Rivai& Sagala., 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Ed. 2. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.

- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. PT. Alfabet: Bandung.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, CV: Bandung.
- Sugiyono, 2019, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Suparyadi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi, Yogyakarta.
- Veithzal Rivai Zainal, S., 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. PT. RAJAGRAFINDO: Bandung.
- Veithzal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada: Bandung.
- Wibowo, 2011, *Manajemen Kinerja. Edisi 5*. Rajawali Pers: Surabaya.
- Universitas Tridinanti Palembang, Fakultas Ekonomi, 2021, *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*: Edisi Kedua Cetakan Pertama.

