

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LRT PT.  
KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI  
REGIONAL III PALEMBANG**

**SKRIPSI**

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



**Diajukan Oleh :**

**ANGGUN NOVA RIANTI**

**NPM. 2001110050**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

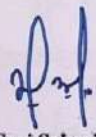
**2024**

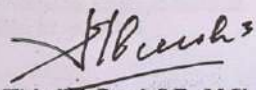
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ANGGUN NOVA RIANTI  
Nomor Pokok/NPM : 2001110050  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LRT PT.  
KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL III  
PALEMBANG

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 25-03-2024 Pembimbing 1 :  Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M  
NIDN: 0214038501

Tanggal 25-03-2024 Pembimbing 2 :  H. Hisbullah Basri, S.E., M.Si  
NIDN: 0212016201

Mengetahui,

Dekan Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis

Ketua Prodi Manajemen



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




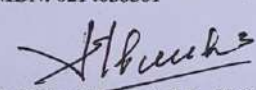
Mariyam Zanariah, SE, M.M  
NIDN. 0222096301


**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : ANGGUN NOVA RIANTI  
Nomor Pokok/NPM : 2001110050  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI, MOTIASI, DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN LRT PT. KERETA API  
INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL III PALEMBANG

Penguji Skripsi:

Tanggal 25-03-2024 Ketua penguji:   
Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M  
NIDN: 0214038501

Tanggal 25-03-2024 Penguji 1 :   
H. Hisbullah Basri, S.E., M.Si  
NIDN: 0212016201

Tanggal 25-03-2024 Penguji 2 :   
Herlan Junaidi, S.E., M.Si  
NIDN: 0219086101

Mengesahkan,

Dekan Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis

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

Ketua Prodi Manajemen

58 /PS/DFEB/24

  
Marivani Zanariah, SE, M.M  
NIDN. 0222096301

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto:**

**“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan. Mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang -gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan.”**

**- Boy Chandra**

### **Kupersembahkan Kepada:**

- **Kedua orang tuaku**
- **Saudara-saudariku**
- **Teman-teman seperjuangan  
selama kuliah**
- **Almamaterku.**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Anggun Nova Rianti

NPM : 2001110050

Fakultas Ekonomi : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakann 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, 15 Februari 2024



Anggun Nova Rianti

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil a'lam, puji dan syukur penulis hanturkan kepada Allah SWT, karena atas limpahan dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LRT PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang”**. Penyusunan proposal skripsi ini adalah salah satu syarat akademis yang wajib ditempuh mahasiswa pada studi di manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.

Dalam penyusunan proposal skripsi ini, penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih banyak kelemahan serta kekurangannya yang mungkin terjadi dalam penulisan, maka diharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kebaikan dalam penulisan proposal skripsi dimasa yang akan datang.

Dalam penyusunan proposal skripsi ini penulis telah banyak menerima bantuan, bimbingan dan pengarahan serta saran dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang setulusnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., MS. Selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy Mikial, SE,M.Si,Ak.CA,CSRS. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si. Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti
4. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.
5. Ibu Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M. Selaku dosen pembimbing I yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama penulis menyusun proposal skripsi.

6. Bapak H. Hisbullah Basri, S.E., M.Si. Selaku dosen pembimbing II yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama penulis menyusun proposal skripsi.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti yang telah memberikan bekal ilmu selama studi.
8. Pimpinan serta karyawan LRT PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.
9. Teruntuk papa mamaku tersayang, terimakasih atas doa, semangat, motivasi, pengorbanan, nasihat serta kasih sayang yang tidak pernah henti sampai saat ini.
10. Untuk aak dan adek terima kasih atas bantuan dan kerja samanya.
11. Sahabat – sahabatku, teman – teman satu almamater terima kasih atas dukungan, semangat selama masa perkuliahan.
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.

Palembang, 04 Maret 2024

Penulis

Anggun Nova Rianti

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xviii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xix</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang.....	1
1.2    Perumusan Masalah.....	6
1.3    Tujuan Penelitian.....	6
1.4    Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>



2.1 Kajian Teori.....	9
2.1.1 Kompetensi .....	9
2.1.1.1 Pengertian Kompetensi .....	9
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi.....	10
2.1.1.3 Manfaat Kompetensi.....	11
2.1.1.4 Indikator Kompetensi.....	11
2.1.1.5 Karakteristik Kompetensi .....	12
2.2 Motivasi.....	13
2.2.1 Pengertian Motivasi .....	13
2.2.2 Tujuan Motivasi.....	15
2.2.3 Jenis-Jenis Motivasi.....	16
2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	17
2.2.5 Indikator Motivasi .....	18
2.3 Disiplin Kerja.....	18
2.3.1 Pengerian Disiplin Kerja.....	18
2.3.2 Macam-Macam Disiplin Kerja .....	20
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	20
2.3.4 Indikator Disiplin Kerja .....	21
2.4 Kinerja Karyawan .....	22
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	22
2.4.2 Aspek-Aspek Kinerja Karyawan .....	23

2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	24
2.4.4 Evaluasi Kinerja Karyawan.....	25
2.4.5 Indikator Kinerja Karyawan.....	27
2.6 Penelitian Lain Yang Relevan .....	27
2.7 Kerangka Berfikir .....	30
2.8 Hipotesis Penelitian.....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
3.1.1 Tempat Penelitian .....	32
3.1.2 Waktu Penelitian.....	32
3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.2.1 Data Menurut Sumbernya .....	33
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling .....	35
3.3.1 Populasi.....	35
3.3.2 Sampel .....	37
3.3.3 Teknik Sampling .....	38
3.4 Rancangan Penelitian .....	42
3.5 Variabel dan Definisi Operasional .....	42
3.5.1 Variabel.....	42
3.5.2 Definisi Operasional Variabel .....	43

3.6 Instrumen Penelitian .....	44
3.7 Teknik Analisis Data .....	45
3.7.1 Uji Validitas .....	45
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	46
3.8 Uji Asumsi Klasik .....	47
3.8.1 Uji Normalitas .....	47
3.8.2 Uji Multikolonieritas .....	48
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas.....	48
3.9 Teknik Analisis Data .....	49
3.9.3 Analisis Regresi Linier Berganda .....	49
3.9.4 Uji Koefisien Korelasi .....	50
3.9.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	50
3.10 Uji Hipotesis .....	51
3.10.1 Pengujian Simultan (Uji Statistik F) .....	51
3.10.2 Pengujian Parsial (Uji Statistik t).....	52
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>54</b>
4.1. Profil Perusahaan .....	54
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	54
4.1.2 Visi dan Misi .....	58
4.1.3 Logo Perusahaan .....	59
4.1.4 Budaya Organisasi.....	60

4.1.5 Struktur Organisasi .....	61
4.1.6 Uraian Tugas .....	61
4.2 Pembahasan dan Interpretasi .....	63
4.2.1 Deskripsi Profil Responden.....	63
4.2.2 Jumlah Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	63
4.2.3 Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	64
4.2.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	64
4.2.5 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	65
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	66
4.3.1 Uji Validitas .....	66
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	71
4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	75
4.3.3.1 Uji Normalitas .....	75
4.3.3.2 Uji Multikolonieritas.....	76
4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	77
4.3.4 Teknik Analisis Data.....	78
4.3.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	78
4.3.4.2 Koefisien Korelasi .....	80
4.3.4.3 Koefisien Determinasi .....	82
4.3.5 Uji Hipotesis.....	82
4.4 Pembahasan .....	86

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>89</b>
5.1 Kesimpulan.....	89
5.2 Saran.....	89
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>91</b>
LAMPIRAN .....	94

## DAFTAR TABEL

2.1	Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	28
3.1	Jadwal penelitian .....	32
3.2	Data Karyawan LRT PT.KAI (Persero) Divre III Palembang .....	36
3.3	Operasional Variabel .....	43
3.4	Skala Likert .....	45
3.5	Interval Koefisien.....	51
4.1	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	65
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	66
4.5	Hasil Uji Validitas Kompetensi ( $X_1$ ) .....	67
4.6	Hasil Uji Validitas Motivasi ( $X_2$ ) .....	68
4.7	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja ( $X_3$ ).....	69
4.8	Hasil Uji Validitas Kinerja (Y).....	70
4.9	Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi ( $X_1$ ).....	71
4.10	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi ( $X_2$ ) .....	72
4.11	Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja ( $X_3$ ).....	73

4.12 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y).....	74
4.13 Hasil Uji Normalitas .....	75
4.14 Hasil Uji Multikolonieritas.....	76
4.15 Hasil Uji Heteroskedasitas.....	77
4.16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	79
4.17 Hasil Uji Koefisien Korelasi .....	80
4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	82
4.19 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	83
4.20 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	84

## DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Berfikir .....	30
4.1 Logo PT. Kereta Api Indonesia .....	59
4.2 Budaya Organisasi .....	60
4.3 Struktur Organisasi PT. KAI (Persero) Divre III Palembang.....	61



## DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner penelitian .....	I
Jawaban Kuesioner .....	II
Validitas .....	III
Realibilitas.....	IV

## ABSTRAK

**ANGGUN NOVA RIANTI, PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LRT PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL III PALEMBANG (Dibawah Bimbingan Ibu Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M Dan Bpk H. Hisbullah Basri, S.E., M.Si )**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang berlokasi di Jl. Jend. A. Yani No. 541 13 Ulu – Palembang 30258. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan LRT di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang yang berjumlah populasi 64 orang. Data penelitian ini diperoleh dari pengisian kuisioner yang dilakukan karyawan LRT, sedangkan metode penelitian menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 0,259, variabel motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,244 dan disiplin kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,577 dengan tingkat signifikansi 5% menghasilkan nilai konstanta sebesar 36,805 sehingga persamaan regresi dalam penelitian adalah  $Y =$

$$Y = 36,805 + 0,259X_1 + 0,244X_2 + 0,577X_3$$

Hasil pengujian menggunakan uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 4,724 dan nilai  $F_{sig}$  adalah  $0,000 < \alpha 0,05$  menunjukkan bahwa secara simultan Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan LRT PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

Hasil uji t secara parsial menunjukkan Kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan nilai  $t_{hitung}$  2,752 dan nilai  $t_{sig}$   $0,000 < \alpha 0,05$ . Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan nilai  $t_{hitung}$  1,334 dan nilai  $t_{sig}$   $0,000 < \alpha 0,05$ . Disiplin Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan nilai  $t_{hitung}$  3,590 dan nilai  $t_{sig}$   $0,000 < \alpha 0,05$ .

**Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

**ANGGUN NOVA RIANTI, THE INFLUENCE OF COMPETENCY, MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF PT LRT EMPLOYEES. INDONESIAN TRAINS (PERSERO) REGIONAL DIVISION III PALEMBANG (Under the Guidance of Mrs. Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M and Mr. H. Hisbullah Basri, S.E., M.Si)**

This research was carried out at PT. Indonesian Railways (Persero) Regional Division III Palembang is located on Jl. Gen. A. Yani No. 541 13 Ulu-Palembang 30258. This research aims to determine whether there is an influence of competence, motivation and work discipline on employee performance. The sample in this study were LRT employees at PT. Indonesian Railways (Persero) Regional Division III Palembang with a population of 64 people. This research data was obtained from filling out questionnaires carried out by LRT employees, while the research method used the classical assumption test, regression test, F test, t test and coefficient of determination. The regression coefficient value for the competency variable ( $X_1$ ) is 0,259, the motivation variable ( $X_2$ ) is 0,244 and work discipline ( $X_3$ ) is 0,577 with a significance level of 5% producing a constant value of 36,805 so that the regression equation in the research is  $Y = Y = 36.805 + 0.259 X_1 + 0.244 X_2 + 0.577 X_3$

The test results using the F test show a Fhinmg value of 4,724 and value. Is  $0.000 < \alpha 0,05$  indicating that simultaneously Competence, Motivation and Work Discipline influence the Performance of PT Kereta Api Indonesia (Persero) LRT Employees Division Regional III Palembang.

Partial test results show that Competence ( $X_1$ ) influences employee performance (Y) with a t value of 2,752 and a thig value of  $0.000 < \alpha 0,05$ . Motivation ( $X_2$ ) influences employee performance (Y) with a tag value of 1,334 and a tag value of  $0.000 < \alpha 0,05$ . Work Discipline ( $X_3$ ) influences employee performance (Y) with a thang value of 3,590 and a tue value of  $0.000 < \alpha 0,05$ .

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

## **RIWAYAT HIDUP**

Anggun Nova Rianti, dilahirkan di Palembang pada tanggal 12 November 2001 dari Bapak Syahrwan Martayadi dan Ibu Tri Mulyati, anak ke 2 dari 3 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2013 di SD Negeri 180 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2016 di SMP Negeri 46 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2019 di SMA Muhammadiyah 6 Palembang. Pada tahun 2020 penulis memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.

Palembang, 04 Maret 2024

Anggun Nova Rianti

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia adalah merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan (Ardana, dkk.2013:3). Sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Pada dasarnya sumber daya manusia adalah yang paling penting yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang mampu menguasai teknologi yang berkembang cepat saat ini. Perkembangan ekonomi yang cepat khususnya dalam bidang industri menuntut perusahaan melakukan berbagai inovasi dalam berbagai proses. Untuk mendukung inovasi tersebut maka sangat dibutuhkan karyawan yang aktif, kreatif dan terlatih agar mampu mencapai keinginan yang diharapkan oleh perusahaan.

Didalam sebuah kesuksesan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan perusahaan itu sendiri, dimana kinerja merupakan hal yang sangat terpenting. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajemen perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Menurut Apandi (2018: 86-87), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: 1) kemampuan, kepribadian dan minat kerja, 2) kejelasan dan penerimaan, 3) tingkat motivasi, 4) kompetensi, 5) fasilitas kerja, 6) budaya kerja, 7) kepemimpinan, dan 8) disiplin kerja. Berdasarkan teori yang dikemukakan tersebut menyebutkan bahwa kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja termasuk kedalam beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Berikut dijelaskan hubungan antara kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Pramudyo (2013:23) kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja. Suharsaputra (2010) menjelaskan bahwa faktor kemampuan/kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja karyawan pun akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja pun tidak akan tercapai, begitu juga Wibowo (2007) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk

melakukan suatu pekerjaan. Menurut Marshal (2013), kompetensi merupakan hal yang paling sulit ditiru, karena karakteristiknya yang memang berbeda dan spesifik bagi masing-masing individu. Di era globalisasi berbasis pengetahuan sekarang ini, kompetensi merupakan asset utama dalam organisasi, sebagai sumber untuk membangun dan meraih keunggulan bersaing secara berkelanjutan, selain kompetensi, seperti yang dikatakan oleh Apandi motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja.

Motivasi kerja bagi karyawan tidak kalah pentingnya, kurangnya motivasi juga dapat menghambat kinerja para karyawan. Menurut Pitriyani et al. (2019), motivasi kerja adalah bekerja lebih keras, menggunakan segala kemampuan dan keterampilan memotivasi bawahan dan mengembangkan mencapai tujuan perusahaan. Motivasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja, baik itu motivasi yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari luar diri. Suatu kinerja yang maksimal dapat dicapai melalui adanya motivasi kerja yang tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh besar sebagai daya dorong dalam memunculkan kemauan seseorang dalam mencapai kinerja yang maksimal. Winarta dan Mahayasa (2022) mengatakan tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama demi kepentingan perusahaan, tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Motivasi yang diberikan perusahaan hendaknya mengetahui dahulu apa sebenarnya keinginan para karyawannya, sehingga terjadi keselarasan motivasi antara perusahaan dan karyawannya tentang bagaimana bekerja sama membawa perusahaan kepada kinerja yang baik, sehingga kedua belah pihak dapat bekerja

sama dengan efektif, maksimal dan terintegrasi segala daya potensinya untuk mengembangkan perusahaan kedepannya.

Selain itu, kinerja karyawan juga erat kaitannya dengan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi. Selain itu instansi sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua karyawan. Hasibuan (2008:194). Mangkuprawira (2007:122) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan yang diterapkan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Kinerja menurut Mangkuprawira (2007 : 153) adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tepat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Seperti yang telah dijelaskan di latar belakang bahwa kompetensi, motivasi dan disiplin kerja sangat berkaitan dengan kinerja karyawan, maka hal tersebut harus menjadi perhatian bagi semua manajemen perusahaan, termasuk manajemen LRT pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) atau biasa disingkat menjadi KAI, adalah sebuah badan usaha milik negara indonesia yang bergerak di bidang



perkeretaapian. Untuk mendukung kegiatan bisnisnya, hingga akhir tahun 2021, perusahaan ini memiliki 9 unit kantor daerah operasi, 4 unit kantor divisi regional, dan 8 unit balai yasa yang tersebar di pulau Jawa dan Sumatera. PT. Kereta Api Indonesia atau disingkat PT. KAI adalah badan usaha milik negara (BUMN) yang memiliki produk utama berupa layanan transportasi umum dengan kereta api. Adapun layanan yang disediakan PT. Kereta Api Indonesia mencakup penumpang dan barang.

Dalam hal kompetensi karyawan LRT PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang, bahwa kompetensi karyawan tidak mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja, dan pelatihan. Sehingga menurunkan kinerja karyawan. Dari aspek motivasi karyawan menunjukkan kurang bersemangat ketika bekerja dan berdampak pada hasil kinerja. Salah satu bentuk permasalahan motivasi di perusahaan tersebut adalah karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya. Dalam hal disiplin kerja, karyawan LRT PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang memiliki disiplin kerja yang rendah dikarenakan karyawan datang tidak tepat waktu, ataupun pulang lebih awal dari yang seharusnya. Disamping itu, jika karyawan diberikan tugas untuk menyelesaikan senantiasa menunda-nunda. Fenomena-fenomena yang terjadi inilah menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja karyawan masih rendah akan dapat berdampak kepada kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III

Palembang dengan judul: **“Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LRT PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan LRT PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan LRT PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang?
3. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan LRT PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan LRT PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan:

1. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan LRT PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

2. Pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap Karyawan LRT PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.
3. Pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan LRT PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.
4. Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan LRT PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diterima dalam perkuliahan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan masalah Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. Serta membantu peneliti dalam pengambilan keputusan di dalam sebuah organisasi /perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu, Mangkunegara, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosde Karya.
- Aksara, Hasibuan, Malayu, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Anwar Sanusi. (2017). *Metododologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Arifin Zaini. (2016). Analisis Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Tridinanti Palembang. *Jurnal Desminasi Teknologi*, 71-86.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan (2010). *Perkembangan Peserta Didik*. Bandung: Alfabeta.
- Darodjat, Tubagus Achmad, (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalialia Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama.
- Djarmiko Noviantoro, Silvia Marisa, Sari Sakarina (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Ekonomi & Manajemen*, 80-88.
- Edison, Emron.,dkk (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Edy, Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Eni Cahyani, Dian Septianti, (2019). Analisis pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Rewards Terhadap Kinerja Kerja Karyawan. *Jurnal Kompetitif*, 80-90.
- Firdaus, Sianipar, (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Tridinanti Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 95-110.
- Ghozali, Imam (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS* 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanggraeni Dewi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI.
- Hasibuan , Malayu S.P, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mudrajad Kuncoro, ph. D. (2013). *Metodologi Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi bagaimana meneliti dan menulis tesis*. Jakarta: Erlangga.

- Nina Fitriana, Muchlis Fahmi, Riska Oktaviani. (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Horison Ultima Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 153-161.
- Prasadja , Ricardianto., (2018). *Human Capital Management* . Jakarta: In Media.
- Ridwan . (2015). *Media Pembelajaran (16 ed)* . Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai & Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Ed 2. PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Prenamedia Group.
- Tim penyusun. (2023). *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir. Edisi Ketiga Cetakan Pertama*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti .
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Ke-7*. Bandung: PT. Rajagrafindo.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja. Edisi 5*. Surabaya: Rajawali Pers.