

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

**SKRIPSI**



**Nama: VinaAdelia**

**Nim: 212016268**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2020**

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

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada Program Strata Satu Fakultas  
Ekonomi Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama: VinaAdelia**

**Nim : 212016268**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2020**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Vina Adelia

Nim : 212016268

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance LRT Divisi Regional III Palembang.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicatumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicatumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2020



*Vina Adelia*  
Vina Adelia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

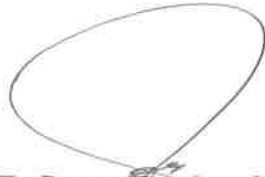
**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

**Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance LRT Divisi Regional III Palembang**

Nama : Vina Adelia  
Nim : 212016268  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Agustus 2020  
Pembimbing I,  
Pembimbing II,

Pembimbing I,



DR. Omar Hendro, S.E., M.Si

NIDN: 0213106902



Dinayossi Utami, S.E.M.Si

NIDN: 0220018901

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Zaleha Trihandayani, S.E.M.Si

NIDN : 0229057501

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

*“Sukses adalah saat persiapan dan kesempatan bertemu”  
“kesempatan bukan lah hal yang kebetulan. Kamu harus  
menciptakannya”*

### PERSEMBAHAN

- ❖ *Kedua Orang tua saya yang selalu memberikan do'a, dukungan, dan pertanyaan-pertanyaan terkait perkembangan skripsi setiap hari.*
- ❖ *Mba Indy, mas Hanjar, mba Ayik yang sudah banyak membantu dan ikut mendoakan saya selalu.*
- ❖ *Sahabat-sahabat tersayangku yang tak bisa ku tulis satu persatu.*



## PRAKATA

**Assalamua'alaikumWr. Wb.**

Alhamdulillah dengan mengucapkan puja dan puji syukur kepada Allah SWT. atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Ucapan terima kasih yang pertama penulis sampaikan kepada Allah SWT, kemudian kepada kedua orang tua tercinta, mereka orang pertama yang sangat berjasa bagi penulis. “ Ya Allah, ampunilah aku dan kedua orangtuaku (Ibu dan Bapakku), sayangilah mereka seperti menyayangiku di waktu kecil ”. Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat di dalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang di dapatkan penulis.

Keberhasilan penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak DR. Omar Hendro, S.E.,M.Si dan Ibu Dinarossi Utami, S.E.,M.Si. Selaku Pembimbing penelitian yang telah membimbing, mendidik, memberikan saran kepada penulis dalam pengerjaan penelitian ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen pengajar program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

6. Pimpinan dan Seluruh karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance LRT Divisi Regional III Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada peneliti.
7. Sahabat-sahabat semasa kuliah, keluarga manajemen paket 07, teman konsentrasi SDM 2016. Keluarga KKN Posko 233 dan teman-teman seperjuangan di waktu bimbingan terima kasih atas semangat dan bantuannya.
8. Untuk almamater dan kampus hijau yang selalu dihati.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian dan dengan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun akan penulis terima dengan senang hati demi kesempurnaan nilai skripsi dan penyusunan skripsi selanjutnya.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dapat menambah ilmu pengetahuan bagi pembacanya, aminyarobal'amin.

**WassalamualaikumWr. Wb.**

Palembang, Agustus 2020

Penulis

Vina Adelia

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PRAKATA</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xi</b>
<b>HALAMAN ABSTRACT BAHASA INDONESIA</b> .....	<b>xiii</b>
<b>HALAMAN ABSTRACT BAHASA INGGRIS</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b>	
A. Landasan Teori .....	9
B. Penelitian Sebelumnya.....	28
C. Kerangka Pemikiran .....	31
D. Hipotesis .....	31



<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	33
B. Lokasi Penelitian.....	34
C. Operasionalisasi Variabel .....	35
D. Populasi Dan Sampel .....	36
E. Data Yang Diperlukan .....	37
F. Metode Pengumpulan Data.....	38
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis .....	39
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	46
B. Pembahasan .....	69
<b>BAB V. KESIMPULAN</b>	
A. Kesimpulan .....	78
B. Saran .....	79

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Hasil Kinerja Perawatan Terhadap Jumlah Gangguan ....	4
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel .....	35
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	49
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	50
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	51
Tabel 4.5	Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	52
Tabel 4.6	Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja .....	54
Tabel 4.7	Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	57
Tabel 4.8	Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	59
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas .....	63
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas .....	64
Tabel 4.11	Analisis Regresi Linier Berganda.....	65
Tabel 4.12	Hasil Uji F .....	66
Tabel 4.11	Hasil Uji t .....	67
Tabel 4.12	Hasil Koefisien Determinasi.....	68

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioner
- Lampiran 3 : Tabulasi data uji validitas Dan Reliabilitas
- Lampiran 4 : Hasil Uji Instrumen Validitas Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 5 : Hasil Uji Instrumen Validitas Motivasi Kerja (X1)
- Lampiran 6 : Hasil Uji Instrumen Validitas Disiplin Kerja (X2)
- Lampiran 7 : Hasil Uji Instrumen Validitas Kepuasan Kerja (X3)
- Lampiran 8 : Hasil Uji Instrumen Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 9 : Hasil Uji Instrumen Reliabilitas Motivasi Kerja (X1)
- Lampiran 10 : Hasil Uji Instrumen Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)
- Lampiran 11 : Hasil Uji Instrumen Validitas Kepuasan Kerja (X3)
- Lampiran 12 : Tabel Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran 13 : Hasil Regresi Linier Berganda
- Lampiran 14 : Hasil Uji F
- Lampiran 15 : Hasil Uji t
- Lampiran 16 : Hasil Koefisien Determinasi
- Lampiran 17 : Frekuensi
- Lampiran 18 : Tabel F
- Lampiran 19 : Tabel t
- Lampiran 20 : Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
- Lampiran 21 : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 22 : Sertifikat AIK
- Lampiran 23 : Sertifikat TOFEL
- Lampiran 24 : Biodata Penulis

## ABSTRAK

**Vina Adelia / 212016268 / Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance LRT Divisi Regional III Palembang.**

Rumusan masalah dalam penelitian adalah : Adakah pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance LRT Divisi Regional III Palembang. Tujuan penelitian : Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang diterapkan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance LRT Divisi Regional III Palembang. Populasi penelitian ini berjumlah 136 karyawan, dengan sampel sebanyak 90 orang. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah kualitatif yang dikuantitatifkan. Analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda, uji hipotesis F, uji hipotesis t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance LRT Divisi Regional III Palembang. 2) Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance LRT Divisi Regional III Palembang. 3) Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance LRT Divisi Regional III Palembang. 4) motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance LRT Divisi Regional III Palembang.

Kata kunci : motivasi, disiplin, kepuasan kerja dan kinerja

## ABSTRACT

*Vina Adelia / 212016268/ The Influence of Work Motivation, Work Discipline and Job Satisfaction toward the Performance of Employees of PT Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance LRT Regional Division III Palembang.*

*This research is formulated into the following questions: 1) Is there an influence of work motivation toward employee's performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) LRT Maintenance Regional Division III Palembang. 2) Is there an influence of work discipline toward employee's performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) LRT Maintenance Regional Division III Palembang. 3) Is there an influence of job satisfaction toward employee's performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance LRT Regional Division III Palembang. 4) Is there an influence of work motivation, work discipline, and job satisfaction together toward employee's performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance LRT Regional Division III Palembang. This research is aimed at determining: 1) how much work motivation influenced employee's performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) LRT Maintenance Regional Division III Palembang. 2) how much the work discipline influenced employee's performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) LRT Maintenance Regional Division III Palembang. 3) how much job satisfaction influenced employee's performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) LRT Maintenance Regional Division III Palembang. 4) how much work motivation, work discipline, and job satisfaction simultaneously influenced employee's performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) LRT Maintenance Regional Division III Palembang. The population of this research was 136 employees, with a sample of 90 people. The types of data used were primary data and secondary data. The data collection method used was through questionnaire. The data analysis used was quantitative qualitative. The analysis used was multiple linear regression analysis, hypothesis test F, hypothesis t test and the coefficient of determination. The results of this research showed that: 1) There was no influence of work motivation toward employee's performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) LRT Maintenance Regional Division III Palembang. 2) There was an influence of work discipline toward employee's performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) LRT Maintenance Regional Division III Palembang. 3) There was an influence of job satisfaction toward employee's performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) LRT Maintenance Regional Division III Palembang. 4) work motivation, work discipline and job satisfaction had a positive and significant simultaneous influence toward employee's performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) LRT Maintenance Regional Division III Palembang.*

**Keywords:** *motivation, discipline, job satisfaction and performance*

PENGESAHAN

NO. A36 /Abstract/LB/UMP/2011/20\_20

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang *fol*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, Manajemen Sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan menyala gunakan untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya.

Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu menunjukkan kinerja (Wibowo 2017:70). Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja yang baik, maka semakin bagus pula produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan. Sehingga perusahaan dapat bertahan dan bersaing secara global. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan

antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru (Stokes dalam M.Kadarisma 2017:278). Penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Disiplin Kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seseorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin, dan Tindakan ini dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan. Disiplin juga mengandung pengertian sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Karyawan yang sering melanggar atau mengabaikan peraturan perusahaan berarti karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk. Karyawan yang tunduk pada ketetapan dan peraturan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut (Edy Sutrisno, 2016:87).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor- faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya ( Edy Sutrisno, 2016: 74).

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Unit LRT Divisi Regional III Palembang adalah perusahaan transportasi darat yang menyediakan jasa angkutan umum berupa penumpang. Pada tahun 2015 Presiden Joko Widodo kemudian menandatangani Perpres Nomor 116 Tahun 2015 tentang percepatan penyelenggaraan kereta api ringan atau *Light Rail Transit (LRT)* di Sumatera Selatan tanggal 20 Oktober 2015. Menurut Perpres, pemerintah menugaskan kepada PT. Waskita Karya Tbk untuk membangun prasarana LRT meliputi jalur termasuk konstruksi jalur layang, stasiun, dan fasilitas operasi. LRT Sumsel bertujuan untuk membantu pelayanan sarana transportasi bagi atlet serta official dalam rangka Asian Games 2018. LRT sumsel juga menjadi salah satu faktor penentu kesuksesan Asian Games 2018. LRT berhasil menjadi tumpuan utama dalam memobilisasi atlet, official, tenaga medis, relawan, serta media local maupun internasional dari 45 negara yang berkompetisi dalam Asia Games 2018. Pembangunan prasarana LRT Sumsel selesai pada Februari 2018. Serangkaian uji coba dilaksanakan sejak Mei hingga Juli 2018, termasuk uji coba terbatas dengan penumpang pada 23-31 Juli 2018. LRT Palembang mulai beroperasi pada 1 Agustus 2018, dengan 6 stasiun prioritas dibuka untuk melayani penumpang dari dan menuju tempat pertandingan Asian Games 2018. Setelah Asian Games 2018 berakhir, LRT Sumsel kini dapat digunakan sebagai transportasi umum oleh



masyarakat Palembang dan sekitarnya. Hingga saat ini penumpang LRT telah mencapai lebih dari 1 juta orang.

**Tabel I.1**

**Hasil Kinerja Perawatan Terhadap Jumlah Gangguan di PT. Kereta Api Indonesia (Pesero) Unit Maintenance LRT Divisi Regional III Palembang**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Gangguan</b>	<b>Total</b>
2018	556	663
	54	
	23	
2019	209	291
	51	
	31	
2020	14	18
	3	
	1	

Sumber: PT. Kereta Api Indonesia (Pesero) Unit Maintenance LRT

Divisi Regional III Palembang

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT. Kereta Api Indonesia (Pesero) Unit Maintenance LRT Divisi Regional III Palembang, bahwa dapat dilihat Jumlah Gangguan yang muncul dari tahun ke tahun semakin berkurang, hal ini dapat dipengaruhi adanya penurunan pada kinerja karyawan sehingga dapat menimbulkan beberapa faktor yang menurun didalam suatu perusahaan diantaranya yaitu tujuan perusahaan belum sepenuhnya tercapai, standar kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih belum sepenuhnya tercapai, umpan balik yang seharusnya diberikan perusahaan kepada karyawan masih perlu

ditingkatkan dan dievaluasi lagi. kemudian indikator yang dapat kita lihat selanjutnya yaitu fasilitas alat dan sarana di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance LRT Divisi Regional III Palembang yang dirasa masih kurang sehingga masih banyak karyawan yang mengeluhkan alat yang kurang memadai.

Terjadinya penurunan jumlah gangguan yang signifikan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor motivasi kerja, berkurangnya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan membuat kinerja karyawan tidak stabil contohnya kurangnya motivasi dalam kebutuhan fisiologis, misalnya seperti pemberian makan yang diberikan kepada karyawan, kurangnya pemberian motivasi dalam bentuk rasa aman seperti asuransi jiwa, asuransi jaminan hari tua, yang seharusnya diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bekerja, kurangnya rasa kebersamaan antara karyawan, tidak ada pemberian penghargaan kepada karyawan yang memiliki kemampuan lebih dalam melaksanakan tugas dengan sangat baik.

Selain kinerja dan motivasi hal selanjutnya yang dapat mempengaruhi adanya peningkatan kinerja yang diterapkan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance LRT Divisi Regional III Palembang yaitu terkait dengan Disiplin Kerja. hal ini dapat dilihat dari disiplin preventif peraturan jam masuk dan jam pulang kerja di perusahaan kurang efektif bagi karyawan, disiplin korektif suasana kerja dalam melaksanakan pekerjaan masih kurang, disiplin progresif perintah yang diberikan oleh atasan kurang dikerjakan. Hal tersebut dapat mengganggu hasil dari kinerja karena ketidakpatuhan karyawan dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Peningkatan kinerja yang terjadi tentunya yang akan dirasakan oleh karyawan yaitu timbulnya rasa kepuasan kerja dari karyawan, hal ini akan berdampak kepada kesetiaan kurangnya bekerja sama dengan sesama karyawan maupun atasan, kemampuan dalam menyusun rencana kerja untuk suatu pekerjaan masih kurang, kejujuran masih kurang tingkat kejujuran dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan, kreativitas tingkat kemampuan dalam berinovasi saat bekerja kurang efektif.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance LRT Divisi Regional III Palembang”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance LRT Divisi Regional III Palembang
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance LRT Divisi Regional III Palembang.
3. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance LRT Divisi Regional III Palembang.

4. Adakah pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance LRT Divisi Regional III Palembang.

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang diterapkan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance LRT Divisi Regional III Palembang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang diterapkan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance LRT Divisi Regional III Palembang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang diterapkan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance LRT Divisi Regional III Palembang.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan yang diterapkan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance LRT Divisi Regional III Palembang.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Bagi Penulis**

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM).

### **2. Manfaat Bagi Tempat Penelitian**

Sebagai bahan evaluasi mengenai permasalahan dan hambatan pada penurunan kinerja di dalam perusahaan sehingga dapat diperbaiki untuk kedepannya.

### **3. Manfaat Bagi Almamater**

Penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik yang relatif sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Surya Perwira*. Medan. Vol 2 No 1 Desember 2017. Jurnal Ilmiah Skylandsea.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pranada Media Group.
- Dr. M. Kadarisman. 2017. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Fauzi, Fitriya. Abdul Basyith Dencik, dkk. *Metode Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Fitrianto, Ichlapio. 2016. *Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara*. Vol : 1, No 1 April-September 2016. Jurnal Mirai Manajement.
- Hasan, M. Iqbal. 2015. *Pokok-Pokok Statistik 2 (Statistik Inferensif) (Edisi 2)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Sandika dan Kurniati W. Andani. 2020. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol II, No. 1, (2020). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, Natalia. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka*. Vol : 7, No 1, 2019. Jurnal Agora.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.

Suyanto, Danang. 2014. *Uji Validitas dan Realibilitas (Edisi 1)*. Jakarta : buku seru.

Vivin Herlina (2019). *Panduan Praktis Mengelolah Data Kuesiener Menggunakan SPSS*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT .Raja Grafindo Persada.

Winarno, Hasi Sunaryo. 2017. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Anugerah Putra Siantan Songsong Singosari*. Malang. e-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma