

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

SKRIPSI



Nama : Rika Sari

NIM : 212018024

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2022

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

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



Nama : Rika Sari

NIM : 212018024

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rika Sari
NIM : 212018024
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni 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 atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama perguruan dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar diperoleh karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2022



Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

Nama : Rika Sari
NIM : 212018024
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Februari 2022
Pembimbing I,

Pembimbing I,



Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si

NIDN : 0216057001



Edy Liswani, S.E., M.Si

NIDN : 0027086001

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zafeta Trihandayani, S.E., M.Si

NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Tanpa ayah dan ibu, apalah arti kehidupan ini, hanya kehampaan yang akan terasa, sebab itu aku berusaha untuk membuat hari-hari mereka penuh bahagia.

Ayah, ibu, kalianlah yang terbaik dan segalanya untukku.”

“Jangan bersedih atas apa yang telah berlalu kecuali kau tahu itu bisa membuatmu bekerja lebih keras untuk apa yang akan datang.”

(Umar bin Khattab)

“Janganlah engkau mengucapkan perkataan yang engkau sendiri tak suka mendengarnya jika orang lain mengucapkannya kepadamu.”

(Ali bin Abi Thalib)

Dengan Cinta dan Doa

Kupersembahkan Skripsi Ini Kepada:

- ❖ Almarhum Ayahandaku Kuswono dan Ibundaku Istikomah.
- ❖ Kedua Saudara Kandungku, Adikku Sabila Rahmadani dan Muhammad Adifa Ramadhan.
- ❖ Almamaterku.

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, dengan puji syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT atas Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang”**. Dapat terselesaikan, Sholawat serta salam tak lupa kita curahkan kepada junjungan kita, Nabi Agung Muhammad SAW yang telah mengeluarkan kita dari zaman kegelapan menuju ke zaman yang terang benderang, semoga kita selalu diberi syafaat oleh Nabi Muhammad SAW, Aamiin Allahuma Aamiin.

Pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada Orang Tua Tercinta Almarhum Ayahandaku Kuswono dan Ibundaku Istikomah, yang penulis sangat hormati dan sayangi, karena merekalah sumber kebahagiaan, yang selalu ada di saat suka maupun duka, selalu membimbing serta mendampingi, yang selalu mendoakan putri tercintanya dalam doa dan sujudnya, terimakasih atas segala dukungannya yang berupa doa, waktu, semangat, tenaga, didikan, serta materi yang telah diberikan selama ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Terimakasih pula kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu dengan

segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan banyak ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli.,S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani., S.E.,M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Edy Liswani, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak dan Ibu penguji yang telah memberikan saran dan masukan untuk skripsi saya.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
8. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.

9. Saudara kandungku, Sabila Rahmadani dan Muhammad Adifa Ramadhan yang selalu mendukung dan menyemangati selama proses perkuliahan.
10. Teman-teman seperjuangan (Latifa, Reka, Sindy, Maryani, Endang, Febri) yang sudah bersedia menemani dan membantu selama kurang lebih 4 tahun perkuliahan dan seluruh teman-teman CM 2018 yang telah membantu memberikan saran, motivasi, dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman satu angkatan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen angkatan 2018 atas bantuannya dan canda tawa yang tidak terlupakan.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang, pada semua pihak yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang pada umumnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca serta berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terimakasih.

Palembang, Maret 2022

Rika Sari

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahan	iv
Motto dan Persembahan	v
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Lampiran	xii
Abstrak	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	10
B. Penelitian Sebelumnya	24
C. Kerangka Pemikiran	28
D. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	32
B. Lokasi Penelitian	33
C. Operasionalisasi Variabel	34
D. Populasi dan Sampling	35
E. Data Yang Diperlukan	37
F. Metode Pengumpulan Data	37
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	46

B. Pembahasan Hasil Penelitian	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	75
B. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Standar Penilaian Kinerja Karyawan	4
Tabel I.2 Penilaian Kinerja Karyawan	4
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya	27
Tabel III.1 Operasional Variabel	34
Tabel III.2 Distribusi Populasi	35
Tabel III.3 Distribusi Sample	36
Tabel IV.1 Uji Validitas	52
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	53
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	55
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	56
Tabel IV.6 Variabel Kinerja Karyawan	57
Tabel IV.7 Variabel Motivasi Kerja	59
Tabel IV.8 Variabel Kepuasan Kerja	62
Tabel IV.9 Coefficients Regresi Linier Berganda	64
Tabel IV.10 Uji F	66
Tabel IV.11 Uji T	67
Tabel IV.12 Koefisien Determinasi	68

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran : Kuesioner
- Lampiran : Jadwal Kegiatan Penelitian Mahasiswa
- Lampiran : Tabulasi Data
- Lampiran : Frekuensi Responden Variabel X1, X2 dan Y
- Lampiran : Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan
- Lampiran : Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja
- Lampiran : Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja
- Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan
- Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja
- Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja
- Lampiran : Hasil Uji Regresi Linear Berganda
- Lampiran : Hasil Uji F (Simultan)
- Lampiran : Hasil Uji T (parsial)
- Lampiran : Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
- Lampiran : Tabel Distribusi F
- Lampiran : Tabel Distribusi t
- Lampiran : Tabel Distribusi r
- Lampiran : Surat Selesai Riset
- Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran : Sertifikat AIK
- Lampiran : Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
- Lampiran : Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer Dan Bisnis
- Lampiran : Sertifikat Pelatihan SPSS
- Lampiran : Sertifikat Pembekalan Bumdes
- Lampiran : Plagiarism Checker
- Lampiran : Biodata Penulis
- Lampiran : Jurnal Ilmiah

ABSTRAK

Rika Sari / 212018024 / 2022 / Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Sample pada penelitian ini sebanyak 50 responden dari total populasi sebanyak 100 karyawan. Teknik pengambilan sample menggunakan teknik *Cluster sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan. Teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian berdasarkan regresi linier berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Hasil uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 54,3%, sedangkan sisanya 45,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Rika Sari / 212018024 / 2022 / The Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division III Palembang.

This study aims to determine whether there is an effect of work motivation and job satisfaction on the performance of employees of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division III Palembang. This type of research uses associative research. The sample in this study was 50 respondents from a total population of 100 employees. The sampling technique used was cluster sampling technique. Methods of data collection using a questionnaire. Data analysis in this study used qualitative which was then quantified. The data processing technique used multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination. The results of the study based on multiple linear regression showed that there was an influence of work motivation and job satisfaction on the performance of employees of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division III Palembang. The results of simultaneous hypothesis testing indicate that there is a significant influence of work motivation and job satisfaction on the performance of employees of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division III Palembang. The results of the t test indicate that there is an effect of work motivation and job satisfaction on the performance of employees of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division III Palembang. The results of the coefficient of determination indicate that the variables of work motivation and job satisfaction are able to contribute to the ups and downs of employee performance by 54.3%, while the rest 45,7 % is influenced by other factors outside of this study.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia yang berkualitas merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh setiap perusahaan dikarenakan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aspek yang penting dalam memenuhi sebuah target dalam suatu perusahaan untuk memenuhi sebuah target tersebut dan dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan.

Manajemen sumber daya manusia menurut Herman Sofyandi dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:6) yang mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling* dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja kurang atau tidak baik. Kasmir (2016:189-

193). Kinerja karyawan yang baik dan kompleks sangat dibutuhkan oleh perusahaan, karena semakin tinggi kinerja yang mampu dihasilkan oleh karyawan, maka akan semakin baik pula profitabilitas yang mampu dihasilkan oleh perusahaan guna kemajuan perusahaannya.

Menurut Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja. Menurut Gitosudarmo (dalam buku Edy Sutrisno, 2019:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja. Menurut Handoko (dalam buku Edy Sutrisno, 2019:75) mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sedangkan menurut Robbins (2015:170) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Pada prinsipnya setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang selanjutnya disingkat sebagai PT. KAI (Persero) atau “Perseroan” adalah Badan Usaha Milik Negara yang menyediakan, mengatur, dan mengurus jasa angkutan kereta api indonesia. Bidang usaha yang menyelenggarakan oleh Persero ini adalah dalam bentuk pelayanan jasa transportasi perkeretaapian kepada masyarakat luas. Pada tanggal 03 Februari 1998 Perusahaan Umum Kereta Api atau PERUMKA berganti status menjadi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) sampai dengan saat ini. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang transportasi PT. KAI Divisi Regional III Palembang merasa termotivasi untuk lebih meningkatkan lagi eksistensinya melalui perkembangan usaha jasa angkutan khususnya jasa angkutan penumpang bagi masyarakat.

Eksistensi karyawan dalam mempertahankan atau memajukan suatu perusahaan dengan melakukan serangkaian perbaikan berdasarkan standar

kerja yang ditentukan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan dapat tumbuh dan unggul dalam persaingan. Tentunya perusahaan mempunyai suatu harapan yang besar kepada karyawan yang bersumber dari kinerjanya. Karena keberhasilan PT. KAI Divisi Regional III Palembang tergantung pada kinerja karyawannya. Jika kinerja karyawan baik tentunya standar operasional perusahaan dapat tercapai. Namun tidak sedikit juga masalah yang kerap kali datang pada karyawan, baik mengenai kinerjanya, motivasi kerja, serta kepuasan kerja sehingga dapat menghambat kemajuan suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi data perusahaan, PT. KAI Divisi Regional III Palembang saat ini terindikasi mengalami permasalahan pada kinerja karyawan, karena tingkat penilaian kinerja karyawan saat ini kurang baik, sebagaimana yang ditunjukkan dalam data sebagai berikut:

Tabel 1.1
Standar Penilaian Kinerja Karyawan
PT. KAI Divisi Regional III Palembang

No.	Skor	Kategori
1.	91 ke atas	Sangat Baik
2.	80-90	Baik
3.	70-79	Cukup
4.	61-69	Kurang
5.	60 ke bawah	Buruk

Sumber : PT. KAI Divisi Regional III Palembang, 2021

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan
PT. KAI Divisi Regional III Palembang
Berdasarkan Assessment Tahunan Kerja Karyawan

Tahun	Skor Nilai			
	Kualitas	Kuantitas	Waktu Kerja	Kerja Sama
2016	84	88	82	83
2017	77	81	76	79
2018	80	79	79	75
2019	75	75	68	65
2020	72	73	61	64

Sumber : PT. KAI Divisi Regional III Palembang, 2021

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan diatas, dapat dilihat bahwa persoalan kinerja karyawan PT. KAI Divisi Regional III Palembang dalam beberapa tahun terakhir. Fluktuasi atau ketidakstabilan kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama yang dihasilkan oleh para karyawan yang terkadang naik dan turun, adapun kualitas kerja karyawan nampak lebih baik ditahun 2016 dan 2018 saja, namun untuk tahun 2017, 2019 dan 2020 kualitas kerja mengalami penurunan, hal ini membuktikan jika para karyawan tidak mampu mempertahankan kinerjanya, serta menjadi kurangnya harapan yang dimiliki oleh karyawan yang memaksimalkan kinerjanya, sebab tidak peduli sebaik apapun prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan, hal tersebut seringkali belum terapresiasi dengan baik, bahkan harapan bagi karyawan untuk naik jabatan dengan cepat karena prestasi tersebut.

Fenomena kinerja karyawan PT. KAI Divisi Regional III Palembang dinilai masih kurang, karena terdapat karyawan dengan kualitas kerja yang menurun, pengawasan kurang dilakukan sehingga karyawan kurang giat

dalam mengerjakan tugas yang ada, dan hubungan antar karyawan yang kurang baik sehingga menyebabkan turunnya kinerja karyawan.

Fenomena motivasi kerja karyawan PT. KAI Divisi Regional III Palembang dinilai masih kurang, dikarenakan kurangnya kebutuhan prestasi terlihat dari beberapa karyawan yang tidak mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan sehingga belum terlihat prestasi kerja yang tinggi. Kurangnya kebutuhan akan afiliasi terlihat dari tidak adanya jalinan kerjasama yang tinggi antara sesama karyawan dan hubungan interaksi sosial juga kurang membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kurangnya kebutuhan kekuasaan terlihat dari karyawan juga kurang termotivasi untuk bersaing dan berkuasa untuk mendapatkan posisi kerja yang diinginkan, karyawan juga kurang giat bekerja karena tidak adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu.

Fenomena kepuasan kerja karyawan PT. KAI Divisi Regional III Palembang dinilai masih kurang, dikarenakan terdapat karyawan yang merasa terbebani lantaran mendapatkan pekerjaan yang cukup berat diluar dari keterampilan yang dimiliki, karyawan juga merasa mendapatkan pekerjaan yang cukup bervariasi sehingga mereka dituntut untuk mendalami skill pekerjaan yang baru, belum adanya kesempatan yang sama bagi setiap karyawan dalam pengembangan karier untuk dipromosikan, dan rekan kerja yang kurang mendukung sehingga para

karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja. Hal ini tentu saja dapat membuat kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan beberapa pokok masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang ?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis, almamater, dan perusahaan.

1. Bagi Penulis
 - a. Mendapatkan pengetahuan dan pengalaman tentang penerapan ilmu yang telah dipelajari di bangku kuliah dengan dunia kerja yang sesungguhnya.
 - b. Dapat menjadi acuan dan bahan pembelajaran serta referensi bagi penulis lainnya yang akan melakukan penelitian dengan judul atau materi yang sama.
 - c. Sebagai sarana untuk melatih diri dan menguji serta meningkatkan kemampuan berfikir kritis melalui penulisan karya ilmiah.
2. Bagi Almamater
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber daya Manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas

Muhammadiyah Palembang dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

- b. Dapat menjalin hubungan yang baik antara pihak lembaga perguruan tinggi dan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

3. Bagi Perusahaan

- a. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi perusahaan terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.
- b. Menumbuhkan kerja sama yang saling menguntungkan antara pihak mahasiswa dan perusahaan yang dapat menjadi sarana promosi terhadap perusahaan kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Citrawati, E., & Khuzaini, K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(03), 1-16.
- Diah Isnaini Asiati, Wani Fitriah, Ervita Safitri, Maftuhah Nurrahmi, dan Choiriyah (2019), *Metode Penelitian*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Erlina (2018), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Inti Pratama Lindai Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar*. Diambil pada 2 Desember 2021, dari <http://repository.uin-suska.ac.id>
- Fathoni, A. (2016). Pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan. *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, 1(2), 1-8.
- Hasan, Iqbal. (2017), *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Infrensif)*. Jakarta: Penerbit: PT. Remaja Rosdakarya.
- Kasmir, (2016), *Manajemen Sumberdaya Manusia (teori dan praktik)*. Depok:PT. Raja Grafindo persada.
- Purba, D.C., Lenkong, V.P., & Loindong, S. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1), 841-850.
- Rahayu, Mulyano. (2019), *Pengaruh Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jaswita Jabar*. Di ambil pada 03 November 2021, dari <https://elibrary.unikom.ac.id>
- Sanuddin, F.D.P, & Widodo, A.R. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. *MODUS*, 25(2), 217-231.
- Sianturi, Triwanti. (2021), *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Empire Care & Karaoke*. Diambil pada 27 November 2021, dari <https://perpustakaan.pancabudi.ac.id>
- Sugiyono, (2015), *Metode Penelitian Kombinasi (max methods)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, (2016), *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung, CV alfabetta.

Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka, *Agora*, 7(1), 1-6.

Sutrisno, Edy. (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesepuluh*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Wibowo, (2016), *Manajemen Kinerja*, Penerbit: Pres Jakarta, Rajawali.