

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. KERETA API INDONESIA (KAI)
DIVISI REGIONAL III PALEMBANG.**



SKRIPSI

Nama : Dendi Pranata

NIM : 212018297

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. KERETA API INDONESIA (KAI)
DIVISI REGIONAL III PALEMBANG**

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu
Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



SKRIPSI

**Nama : Dendi Pranata
NIM : 212018297**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2022**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dendi Pranata
Nim : 212018297
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skirpsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai PT. KAI 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 instansi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulisan 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 pengarang dan dicantumkan 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 diperguruan tinggi ini.

Palembang, 15-04-2022



Dendi Pranata
212018297

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Interpersonal
Terhadap Kinerja Pegawai PT. KAI Divisi Regional III
Palembang.
Nama : Dendi Pranata
Nim : 212018297
Fakultas : Ekonomi & Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan

Pada tanggal, April 2022

Pembimbing I,



Dr. H.M. Idris, SE, M.Si
NIDN : 13106001/786010

Pembimbing II,



Lesi Agusria, SE, M.M
NIDN : 025088201

Mengetahui,
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Zahra Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

Kupersembahkan Skripsi ini kepada :

- *Ayahku (M.Rosadi) dan Ibuku (Marwiah) serta Mamaku (Ratimi Lana) Tercinta*
- *Kakak Perempuan ku (Rizki Oktavia dan Meri Astuti), Kakak ku (Hendri yadi), dan adikku (Rizki Agung Prayoga) tersayang*
- *Keluarga Besarku Yang Selalu Memberikan Dukungan*
- *Sahabat-sahabat seperjuangan M.Aditya syahbani, M.Rafli Novreza dan Faguma*
- *Almamater Kebanggaan Ku*
- *Dosen Pembimbing Skripsi Ku*

MOTTO

“Tuhanku, sesungguhnya engkau telah menganugerahkan kepadaku sebagian kekuasaan dan telah mengajarkan kepadaku sebagian takwil mimpi. (Wahai tuhanku) pencipta langit dan bumi, engkaulah pelindungku didunia dan diakhirat, wafatkanlah aku dalam keadaan muslim dan gabungkanlah aku dengan orang yang shaleh” (Q.S Yusuf 12:101)

PRAKARTA

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang selalumemberikannikmat serta hidayah-Nya,sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai PT. KAI Divisi Regional III Palembang.Skripsi tersebut merupakan salah satu untuk mendapatkan gelar sarjana dari Fakultas Ekonomi danBisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.Tidak terlupakan sholawat dan salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat dari alam kegelapan ke alam terang-menerang seperti yang kita rasakan saat ini.Penulisan skripsi ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan sukungan banyak pihak, untuk itu mengucapkan terima kasih kepada Ayah ku (M.rosadi) dan Ibu ku (Marwia) yang telah mendidik, membiayai, mendoakan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis. Selain itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan 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 Manajemendan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Pembimbing Skripsi Bapak Dr. H.M Idris, S.E., M.Si dan Ibu lesi Agusria, S.E., M.M

5. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Orang yang selalu mendukung, memotivasi dan memberikan semangat Rafli Novreza dan Aditya syahbani
7. Kakak perempuan ku Rizki Oktavia dan Meri Astuti yang selalu mendukung dan memotivasi.
8. Teman-teman seperjuangan CM 18 vivi, eko, yon, abdel, edo, rafli, lukman dan rika.
9. Serta semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah membantu terselesainya skripsi ini.

Demikianlah skripsi ini saya tulis, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti-peneliti selanjutnya.

Palembang, 2022

Penulis

Dendi Pranata

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR.....	
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
ABSTRAK.....	x
BAB I. PENDAHULUAN	1
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	9
A. Landasan Teori.....	9
B. Penelitian Sebelumnya	18
C. Kerangka Pemikiran	21
D. Hipotesis	21
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN.....	22
A. Jenis Penelitian	22
B. Lokasi Penelitian.....	23
C. Operasionalisasi Variabel.....	24
D. Populasi dan Sampling	25
E. Data Yang Diperlukan	26
F. Metode Pengumpulan Data.....	27
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	28
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	34
A. Hasil Penelitian	34
B. Pembahasan	53
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....	59
A. SIMPULAN.....	59

B. SARAN.....	59
DAFTAR PUSTAKA.....	60
LAMPIRAN.....

ABSTRAK

Dendi Pranata/212018297/Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja PT. KAI Divisi Regional III Palembang/manajemen sumber daya manusia

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh disiplin kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan PT. KAI Divisi Regional III Palembang. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan PT. KAI Divisi Regional III Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Terdapat dua variabel digunakan yaitu disiplin kerja dan komunikasi interpersonal. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 orang di Pt. KAI Divisi Regional III Palembang. Sample digunakan sebanyak 73 yang diambil menggunakan teknik random sampling. Data primer diperlukan sebagai dasar analisis, sedangkan teknik pengumpulan datanya adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, hasil analisis menunjukkan 1) ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan PT. KAI Divisi Regional III Palembang. 2) ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. KAI Divisi Regional III Palembang. 3) ada pengaruh signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan PT. KAI Divisi Regional III Palembang. Nilai koefisien determinasi, memperlihatkan bahwa variabel disiplin kerja dan komunikasi interpersonal mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 79,3%

Kata kunci : Displin Kerja dan Komunikasi Interpersonal, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Dendi Pranata/212018297/The Effect of Work Discipline and Interpersonal Communication on the Performance of PT. KAI Regional Division III Palembang/human resource management

The formulation of the problem in this research is is there any influence of work discipline and interpersonal communication on the performance of employees of PT. KAI Regional Division III Palembang. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work discipline and interpersonal communication on the performance of employees of PT. KAI Regional Division III Palembang. This research includes associative research. There are two variables used, namely work discipline and interpersonal communication. The population in this study amounted to 100 people at Pt. KAI Regional Division III Palembang. The sample used was 73 which was taken using random sampling technique. Primary data is needed as the basis for analysis, while the data collection technique is a questionnaire. The analysis technique used is multiple linear regression analysis, the results of the analysis show 1) there is a significant influence of work discipline and interpersonal communication on the performance of employees of PT. KAI Regional Division III Palembang. 2) there is a significant effect of work discipline on the performance of employees of PT. KAI Regional Division III Palembang. 3) there is a significant influence of interpersonal communication on the performance of employees of PT. KAI Regional Division III Palembang. The value of the coefficient of determination, shows that the variables of work discipline and interpersonal communication are able to contribute to the ups and downs of employee performance by 79.3%

Keywords: Work Discipline and Interpersonal Communication, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada umumnya, 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 secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha serta kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja adalah istilah populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performance* (Dedi Rianto Rahadi,2010:1). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangsih yang optimal bagi perusahaan dan perusahaan mampu mencapai tujuannya. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai “ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu” (fattah dalam Dedi Rianto Rahadi,2010:2)

Kinerja yang baik tidak muncul dengan sendirinya dan seorang karyawan, karena terdapat faktor yang mempengaruhinya. Menurut Kasmir(2016:168), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut: 1. kemampuan dan keahlian, 2. pengetahuan, 3. rancangan kerja, 4. kepribadian, 5. motivasi kerja, 6. Kepemimpinan, 7. gaya kepemimpinan, 8. budaya organisasi, 9. kepuasan kerja, 10. lingkungan kerja, 11. loyalitas, 12. komitmen, dan 13. disiplin kerja.

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. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya meliputi disiplin kerja dan komunikasi interpersonal.

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. (Wibowo, 2014:3).

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh – sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang di perintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus di kerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja. (Kasmir, 2016:193).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan memahami/mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan. (H. Malayu S.P Hasibuan, 2017:193).

Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal,

disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. (Pandi Afandi, 2018: 11).

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk mentaati peraturan. Orang yang dikatakan disiplin yang tinggi tidak semata-mata patuh dan taat pada peraturan tetapi juga mempunyai kehendak atau niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. (Keith Davis, 2017)

Komunikasi interpersonal adalah pengiriman suatu informasi atau pesan dari seseorang dan diterima dari seseorang terhadap orang lain dengan pola komunikasi 2 arah secara langsung. Sehingga komunikator langsung mengetahui respon komunikan pada saat situasi pembicaraan yang sama. (Devito, 2017:27).

Komunikasi interpersonal adalah proses saling berbagi informasi antara satu dengan yang lainnya yang langsung mendapat umpan baliknya baik melalui komunikasi secara langsung (tatap muka) maupun tidak langsung (melalui media alat komunikasi). Semakin bertambahnya pihak yang terlibat berkomunikasi maka akan bertambah pula pandangan orang dalam peristiwa interaksi komunikasi dengan demikian akan bertambahlah kompleks komunikasi tersebut. (Cangara, 2016:159).

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang biasanya disingkat atau dipanggil oleh masyarakat Indonesia 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 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 tertantang untuk lebih meningkatkan eksistensinya melalui disiplin kerja pegawai serta komunikasi interpersonal antar sesama pegawai guna untuk mengembangkan usaha jasa angkutan khususnya jasa angkutan perkeretaapian khususnya bagi masyarakat Palembang, Indonesia.

Eksistensi karyawan dalam mempertahankan atau memajukan perusahaan dengan melakukan serangkaian perbaikan berdasarkan standar kerja yang ditentukan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan tentunya perusahaan mempunyai harapan 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 silih berganti pada karyawan, baik mengenai kinerjanya, serta disiplin kerja dan komunikasi interpersonal antar karyawan sehingga menghambat kemajuan perusahaan.

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

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan
PT. KAI Divisi Regional III Palembang
Berdasarkan Assestient 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 dicapai oleh karyawan, hal tersebut seringkali belum terapresiasi dengan baik, bahkan harapan bagi karyawan untuk naik jabatan dengan cepat karena prestasi tersebut.

Disiplin kerja karyawan PT. KAI Divisi Regional III Palembang saat ini masih kurang, mulai dari absensi kehadiran karyawan di PT. KAI Divisi Regional III Palembang menggunakan fingerprint sering tidak tepat waktu, mengakhiri jam operasional lebih awal sebelum waktu selesai jam kerja, karyawan juga sering mangkir dan melakukan aktivitas lainnya diluar dari pekerjaannya, kurang menerapkan prinsip 5S hingga keterlambatan datang mengikuti diklap setiap minggunya.namun hal ini dapat ditinjau dari banyaknya karyawan yang kurang

taat pada peraturan kerja yang berlaku di PT. KAI Divisi Regional III Palembang, jika hal ini terus-terusan dilakukan maka tingkat kedisiplinan dari pekerja akan berkurang terhadap perusahaan. Salah satunya ditunjukkan dalam presentase tingkat kehadiran yang terealisasikan, sebagai berikut :

Tabel 1.2
Tingkat Kehadiran Karyawan
PT. KAI Divisi Regional III Palembang

Tahun	Persentase Kehadiran Standar	Realisasi Kehadiran
2016	100%	95%
2017	100%	93%
2018	100%	96%
2019	100%	98%
2020	100%	91%

Sumber : PT. KAI Divisi Regional III Palembang, 2021

Berdasarkan tingkat data kehadiran karyawan diatas, dapat dilihat jika karyawan PT. KAI Divisi Regional III Palembang masih kurang baik dalam hal ketepatan waktu kerjanya berdasarkan aturan waktu yang ditetapkan perusahaan, hal ini ditunjukkan melalui kebiasaan karyawan datang terlambat absensi menggunakan fingerprint dan mengakhiri jam operasional lebih awal sebelum waktu selesai jam kerja. Selain masalah ketepatan waktu, karyawan juga sering mangkir dan melakukan aktivitas lainnya diluar dari pekerjaannya, meskipun jam operasional perusahaan sedang berlangsung. Bahkan perilaku karyawan pun masih kurang disiplin, karena karyawan kurang menerapkan prinsip 5S yaitu Senyum, Sapa, Salam, Sopan dan Santun, baik terhadap sesama karyawan mauapun atasan bahkan dihadapkan dengan pelanggan.

Disamping permasalahan disiplin kerja, terdapat indikasi permasalahan lainnya yaitu komunikasi interpersonal di PT. KAI Divisi Regional III Palembang yang dirasakan antar karyawan disetiap bagian sub unit dinilai kurang berjalan dengan baik, baik dari pekerjaan individu maupun kerjasama tim, misalnya seluruh pekerjaan mengandalkan bagian sub unit dari Sumber Daya Manusia

(SDM) seolah-olah bagian unit ini mengetahui semuanya padahal ada beberapa hal yang tidak semestinya ditanyakan kepada bagian unit Sumber Daya Manusia (SDM) Sehingga beberapa karyawan dari bagian unit ini mengeluhkan dari masalah ini, dampak yang ditimbulkan dari permasalahan ini hilangnya komunikasi antar karyawan yang menyebabkan kesalahpahaman hingga berakibat menurunnya kinerja karyawan antar sub unit di PT. KAI Divisi Regional III Palembang. contohnya pada Aplikasi KAI Access banyak orang bertanya-tanya mengenai bagaimana sistem dari aplikasi ini padahal ini merupakan tugas dari bagian unit angkutan dan fasilitas penumpang dan bukan dari bagian unit Sumber Daya Manusia (SDM).

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI Divisi Regional III Palembang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut.

1. Adakah Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI Divisi Regional III Palembang?
2. Adakah Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI Divisi Regional III Palembang?
3. Adakah Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI Divisi Regional III Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI Divisi Regional III Palembang.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI Divisi Regional III Palembang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI Divisi Regional III Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Sebagai media pendamping wawasan dalam mempraktekkan teori-teori yang telah penulis ketahui selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif yang mampu menjadi dasar evaluasi PT. KAI Divisi Regional III Palembang untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi materi dan kajian, sebanyak referensi tambahan, serta dapat menjadi acuan penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anwar Prabu, Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Cangara, Hafied. (2016). *Pengantar Ilmu Komunikasi Edisi Kedua*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Diah Isnaini A, dkk (2019). *Metodelogi penelitian*. Palembang, fakultas Ekonomi UMP.
- Edy Sutrisno, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- H. Malayu S.P Hasibuan, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)* Bumi Aksara.
- Kasmir, (2016), *Manajemen Sumberdaya Manusia (teori dan praktik)*. Depok:PT. Raja Grafindo persada.
- Liliweri, A. (2017). *Komunikasi Antar Personal*. Jakarta: Prenada Media.
- Payaman J. Simanjuntak, (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja (Edisi 3)*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Rahadi, Dedi Rianto, (2010). *Manajemen Kinerja Sumberdaya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Raja Maruli Tua, Suwardi Lubis, Irene Silviani. (2020). *Jurnal Prointegrita*, Vol. 4, No 1, April 2020, hlm. 9-17.
- Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (max methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2016). *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung, CV alfabetta.
- Wibowo, (2014). *Manajemen Kinerja (Edisi Keempat)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Rajagrafindo
- Y.M.Iqbal Hasan, (2016), *Pokok-Pokok Materi statistik 2 (statistik infrensif)*. Jakarta. Penerbit : PT. Remaja Rosdakarya.