

PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KAI (PERSERO) DIVRE III
PALEMBANG



Skripsi

Nama: Apiska Dian Kinanti

NIM: 212020116

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2024

Skripsi
PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.KAI (PERSERO) DIVRE III
PALEMBANG

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



Nama : Apiska Dian Kinanti

NIM : 212020116

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Apiska Dian Kinanti
NIM : 212020116
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.KAI (Persero) Divre III Palembang

Dengan ini penulis 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 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 tertulis 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 sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran 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, , 2024



Apiska Dian Kinanti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

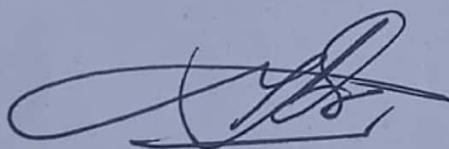
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. KAI (Persero) Divre III Palembang

Nama : Apiska Dian Kinanti
NIM : 212020116
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

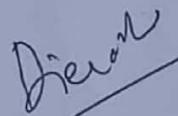
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, , ,2024

Pembimbing I



Dr. H.M. Idris, S.E., M.Si
NIDN: 0213106001

Pembimbing II



Dr. Dinarossi Utami, S.E., M.Si
NIDN: 0220018901

Mengetahui,
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTTO & PERSEMBAHAN

“Yakinlah, ada sesuatu yang menantimu setelah sekian banyak kesabaran (yang kau jalani), yang akan membuatmu terpana hingga kau lupa betapa pedihnya rasa sakit ”

(Ali Bin Abi Thalib)

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan skripsi ini khusus kepada:

- ❖ *Ibu Asmara Dewi dan Bapak Jhoni Fhamsah selaku orang tua yang senantiasa menyayangi dan mendo'akan ku disepanjang hari nya.*
- ❖ *Adikku Ebiet Dian Hidayat yang sangat saya sayangi.*
- ❖ *Seluruh keluarga besar dan teman-teman seperjuangan yang juga senantiasa mendukung saya.*

PRAKATA

الرَّحِيمِ لِرَحْمَنِ اللَّهِ بِسْمِ

Assalamualaikum Warohmatullahi Wa Barakatuh

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. Atas ridhonya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Adapun judul skripsi yang penulis ajukan adalah **“Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI (Persero) Divre III Palembang”**.

Penulis Menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Terutama kepada orang tua penulis yang sangat berjasa dalam hidup penulis.

pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Prof Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom, DS, SE. MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si selaku skretaris Program Studi Manajemen dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr.H.M. Idris, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Dr. Dinarossi Utami, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah mengarahkan, membimbing, mendidik dan memberikan dorongan kepada penulis.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang atas ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh staff

pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah membantu penulis selama perkuliahan.

6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. KAI (Persero) Divre III Palembang.
7. Kepada orang tua ku tersayang, Ibu Asmara Dewi dan Bapak Jhoni Fhamsah yang senantiasa mendukung dan mendo'akan saya.
8. Saudaraku, Ebiet Dian Hidayat yang juga turut memberikan dukungan kepada saya.
9. Sahabat Seperjuangan Tasya yang senantiasa membantu, dan memberikan semangat kepada saya. Semua keluarga besar, teman-teman, dan pihak lain yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu.
10. Dan seluruh keluarga besar yang juga turut dalam mendukung dan mendo'akan penulis.

Penulis menyadari, meskipun banyak usaha telah penulis lakukan, akan tetapi laporan ini masih jauh dari kata sempurna. Meskipun demikian mudah-mudahan dari laporan penelitian ini tetap ada manfaat yang dapat diperoleh. Aamiin Yarabbal Allamin.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu.

Palembang, 26, April, 2024
Penulis

Apiska Dian Kinanti

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan	iv
Halaman Persembahan	v
Halaman Prakata	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Lampiran	xii
Abstrak	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	2
C. Tujuan Penelitian	2
D. Manfaat Penelitian	12

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	13
B. Penelitian Sebelumnya	30
C. Kerangka Pemikiran.....	33
D. Hipotesis.....	36

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	37
B. Lokasi Penelitian.....	38
C. Operasionalisasi Variabel.....	38
D. Populasi Dan Sampling.....	39
E. Data Yang Diperlukan.....	40
F. Metode Pengumpulan Data.....	41
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	50
B. Pembahasan.....	74

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	81
B. Saran.....	82

DAFTAR PUSTAKA..... 83

LAMPIRAN..... 85

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan	6
Tabel 1.2 Hasil Data Pra- Riset Kinerja Karyawan, Kompetensi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja	7
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya.....	32
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	38
Tabel III.2 Populasi dan Sampel	40
Tabel IV.1 Uji Validitas.....	52
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	53
Tabel IV.3 Kinerja Karyawan	61
Tabel IV.4 Kompetensi	63
Tabel IV.5 Komunikasi.....	65
Tabel IV.6 Disiplin Kerja.....	67
Tabel IV.7 Analisis Regresi Linier Berganda	69
Tabel IV.8 Uji F	71
Tabel IV.9 Uji t	72
Tabel IV.10 Koefisien Determinasi	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Berpikir	35
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	59
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	60

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran : Jadwal Penelitian
- Lampiran : Kuesioner
- Lampiran : Data Tabulasi
- Lampiran : Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan
- Lampiran : Hasil Uji Validitas Kompetensi
- Lampiran : Hasil Uji Validitas Komunikasi
- Lampiran : Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja
- Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan
- Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi
- Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi
- Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja
- Lampiran : Data Jawaban Identitas Responden
- Lampiran : Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran : Hasil Uji F
- Lampiran : Hasil Uji t
- Lampiran : Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan
- Lampiran : Hasil Jawaban Responden Kompetensi
- Lampiran : Hasil Jawaban Responden Komunikasi
- Lampiran : Hasil Jawaban Responden Disiplin Kerja
- Lampiran : Tabel Distribusi r
- Lampiran : Tabel Distribusi F
- Lampiran : Tabel Distribusi t

ABSTRAK

Apiska Dian Kinanti / 212020116 / 2024 / Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 73 responden dari total populasi sebanyak 100 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Random Sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data dalam penelitian 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 Kompetensi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. Hasil uji t menunjukkan bahwa ada Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya Kinerja Karyawan sebesar 74,7%. Sedangkan sisanya 25,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompetensi, Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Apiska Dian Kinanti / 212020116 / 2024 / The Influence of Competence, Communication and Work Discipline on PT. Employee Performance Indonesian Railways (Persero) Divre III Palembang.

This research aims to determine whether there is an influence of Competency, Communication and Work Discipline on the Performance of PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang Employees. This type of research uses associative research. The sample in this research was 73 respondents from a total population of 100 employees. The sampling technique uses the Random Sampling Technique. The data collection method uses a questionnaire. Data analysis in the research uses qualitative which is then quantified. The data processing technique uses multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination. The results of research based on multiple linear regression show that there is an influence of competency, communication and work discipline on the performance of PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang employees. The test results show that there is an influence of competency, communication and work discipline on the performance of employees of PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. The results of the coefficient of determination show that the Competence, Communication and Work Discipline variables are able to contribute to the rise and fall of employee performance by 74,7%. Meanwhile, the remaining 25,3% is influenced by other variables not included in this research

Keywords: Competence, Communication, Work Discipline, Employee Performance

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio rasa dan karsa). Semua potensi Sumber Daya Manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Majunya teknologi perkembangan informasi tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa bahan jika tanpa SDM sulit bagi organisasi atau perusahaan itu untuk mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industri sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Untuk itu dalam mengelola SDM perusahaan harus mengatur, mengorganisir, menempatkan, mengarahkan dan mengawasi seluruh aktivitas karyawannya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Kasmir 2019:6).

Kinerja karyawan penting bagi perusahaan, sebab tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan tidak akan mampu tercapai dengan baik, apabila tidak dikelola dan dilaksanakan oleh karyawan dengan kinerja yang baik pula tentunya. Didalam perusahaan, tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor komunikasi, kompetensi, dan disiplin kerja yang kondusif

sehingga karyawan akan merasa nyaman tentunya hal dalam bekerja. Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Adhari 2020:77).

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi salah satu bentuk dari sumber daya manusia yang menjadi suatu tolak ukur untuk menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila karyawan tersebut dapat menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya sampai tuntas dengan hasil yang memuaskan. Mangkunegara (2016:67) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Keberhasilan upaya peningkatan kinerja karyawan mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat individual, tingkat organisasi dan kelompok kerja. Sumber daya manusia sangat menentukan manajemen yang ada dalam organisasi, artinya kinerja yang sesuai harapan akan terwujud bila manusia mempunyai daya dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan organisasi.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompetensi karyawan. Karena ketidakmampuan dari seorang karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang mungkin belum pernah dibebankan kepadanya akan dapat

menyebabkan kinerja perusahaan menurun. Kompetensi menjadi faktor penting penentu kinerja karyawan, Karyawan yang tidak berkompotensi sangat sulit bisa memiliki kinerja yang baik. Wibowo (2017:86) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atau keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh pengalaman dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Berdasarkan definisi tersebut maka dapat dipahami bahwa pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pengalaman merupakan faktor penting dalam membentuk karyawan yang berkompotensi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi. Komunikasi penting dalam melaksanakan suatu pekerjaan karena alur komunikasi yang benar akan membuat perusahaan memiliki sistem kerja yang lebih baik. Komunikasi merupakan sarana melalui mana orang mengklarifikasi harapan mereka dan mengkoordinasi pekerjaan yang membuat mereka mencapai tujuan organisasi dengan lebih efisien dan efektif (Wibowo 2019:165). Pada organisasi komunikasi sangatlah penting antar individu karena dapat mengurangi kesalahpahaman yang akan berdampak pada semangat kerja para karyawannya. Komunikasi yang baik dapat memberikan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan begitu pula sebaliknya komunikasi yang buruk akan berdampak menurunnya semangat kerja karyawan.

Faktor selanjutnya adalah kedisiplinan. Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanda disiplin

karyawan baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Memiliki masalah dalam menjalankan operasionalnya, dimana karyawan sering mengabaikan kedisiplinan dalam waktu bekerja, seperti karyawan terlambat datang ke tempat kerja terkadang juga mengabaikan arahan dari atasannya serta arahan dari karyawan lainnya.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 95) Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditujukan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses pelatihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan control diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifatnya mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negative yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari dimasa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu.

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 (Persero) Divre 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. perusahaan mempunyai suatu harapan yang besar kepada karyawan yang bersumber dari kinerjanya. Karena keberhasilan PT. KAI (Persero) Divre III Palembang tergantung pada kinerja karyawannya. Jika kinerja karyawan baik tentunya standar operasionalnya perusahaan dapat tercapai. Namun tidak sedikit juga masalah yang kerap kali datang pada karyawan, baik mengenai kinerjanya, komunikasi, serta disiplin kerja sehingga dapat menghambat kemajuan suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi data perusahaan, PT. KAI (Persero) Divre III Palembang saat ini terindikasi mengalami permasalahan pada kinerja karyawan, karena tingkat pelaksanaan kerja karyawan saat ini masih kurang baik, sebagaimana yang ditunjukkan dalam data sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan PT. KAI (Persero) Divre III
Palembang
Tahun 2018-2022

Tahun	Target	Realisasi	Persentase ketercapaian
2018	Rp.28.476.150	Rp.28.006.796	98%
2019	Rp.31.357.755	Rp.30.958.197	99%
2020	Rp.28.672.405	Rp.24.464.392	85%
2021	Rp.33.427.478	Rp.31.899.301	95%
2022	Rp.34.673.570	Rp.32.768.465	94%

Sumber: PT. KAI (Persero) Divre III Palembang

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Divre III Palembang masih belum sesuai harapan karena dalam pencapaian target yang ditetapkan pada setiap tahunnya belum memuaskan. Hal ini dapat dilihat dari tujuan perusahaan yang belum tercapai. Belum tercapainya kinerja dapat dilihat dari belum tercapainya standar yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu kurangnya kerjasama yang baik antara sesama karyawan dan pimpinan, bagi perusahaan tentu saja hal ini menjadi penghambat karyawan dalam bekerja, masalah yang mendasar dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah bagaimana membuat karyawan menjadi disiplin dan menempatkan karyawan sesuai dengan bidangnya agar bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Selain data diatas hasil wawancara pra-riset terhadap 30 karyawan di PT. KAI (Persero) Divre III Palembang maka dapat dikemukakan permasalahannya sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Pra-Riset pada PT. KAI (Persero) Divre III Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Kinerja Karyawan			
1	Karyawan memiliki kualitas kerja yang memadai	7	23
2	Waktu kerja yang digunakan karyawan sudah optimal	11	19
3	Karyawan bekerja sama dengan baik antara sesama karyawan dan pimpinan	14	16
4	Karyawan mampu mencapai hasil sesuai kuantitas yang ditetapkan	11	19
Kompetensi			
1	Karyawan sulit memunculkan ide baru untuk membuat kemajuan pada perusahaan (keahlian/pengetahuan)	11	19
2	Karyawan memiliki pengetahuan yang luas terhadap bidang pekerjaan yang dikerjakan	14	16
3	Karyawan belum mengikuti pelatihan keterampilan yang diadakan perusahaan	12	18
4	Karyawan diberi tugas sesuai dengan keahlian	13	17
Komunikasi			
1	Adanya pengawasan yang aktif dalam setiap proses kerja karyawan	14	16
2	Karyawan mampu merespon setiap komunikasi dengan baik	12	18
3	Karyawan memahami setiap apa yang didengar	11	19
4	Karyawan sulit menyampaikan ide-ide yang karyawan miliki	13	17
Disiplin Kerja			
1	Karyawan menerima gaji sesuai dengan jasa yang diberikan	12	18
2	Karyawan selalu tepat waktu dalam bekerja	10	20
3	Karyawan selalu menjalankan tugas dan tanggung jawab yang besar dengan sungguh-sungguh sesuai jabatan	11	16
4	Karyawan bersedia menerima sanksi saat melakukan kesalahan	14	16

Sumber: hasil pra-riiset di PT. KAI (Persero) Divre III Palembang

Berdasarkan hasil pra riset pada tabel 1.2 di atas menemukan permasalahan pada PT. KAI (Persero) Divre III Palembang mengenai kinerja. dapat dilihat adanya empat indikator yang melatar belakangi rendahnya kinerja karyawan, dengan tingkat jawaban Ya (menyetujui) yang rendah dan Tidak (menolak) cukup tinggi. Karyawan mengakui bahwa umumnya kualitas kerja para karyawan kurang memadai, contohnya dalam hal profesionalitas, ketanggapan serta tanggung jawab yang kurang baik.

Pernyataan mengenai kompetensi suatu perusahaan perlu memiliki tenaga kerja yang mempunyai kompetensi untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan prosedur perusahaan. Namun dalam kasus yang terjadi di PT. KAI (Persero) Divre III Palembang sekiranya kompetensi ini dapat dikaitkan dengan beberapa faktor yang dapat dirasakan berkaitan dengan kompetensi diantaranya tingkat kinerja karyawan.

Pernyataan mengenai komunikasi pada PT. KAI (Persero) Divre III Palembang dari jawaban responden dapat disimpulkan bahwa karyawan masih belum mampu merespon setiap komunikasi dengan baik, baik pimpinan masih belum memberikan petunjuk kerja dengan jelas dan karyawan masih belum memahami setiap apa yang didengar. Adanya kesalah pahaman antara karyawan hal ini disebabkan karyawan kurang memperhatikan lawan bicara. Dan masih rendahnya sikap Waskat (pengawasan melekat) yang dilakukan oleh pimpinan dalam memantau proses kinerja karyawan.

Terkait disiplin kerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Divre III Palembang ini memiliki kedisiplinan karyawannya masih belum maksimal

sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawannya menurun. Disamping itu juga sikap pimpinan yang belum dianggap tegas dalam mengambil tindakan sanksi hukum kepada karyawannya, sehingga karyawan dapat membiasakan diri untuk datang terlambat tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan dalam perusahaan tersebut. Dapat dilihat dari hasil pra survey terdapat 4 indikator yang tersaji 4 diantaranya banyak yang merespon tidak, hal ini dapat menjadi masalah.

Fenomena kinerja karyawan PT. KAI (Persero) Divre 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. Kurangnya fasilitas perlengkapan sehingga banyak karyawan yang mengalami kesulitan dalam melakukan suatu pekerjaan, dan hubungan antar karyawan yang kurang baik sehingga menyebabkan turunnya kinerja karyawan.

Permasalahan mengenai kompetensi harus menjadi perhatian dalam pengaruh kinerja karyawan. Kompetensi yang terjadi di PT. KAI (Persero) Divre III Palembang dalam segi keahlian karyawan dimana masih sangat kurang untuk menunjang pekerjaannya, kurangnya pengetahuan yang dimiliki setiap karyawan dan masih kurangnya pemahaman karyawan dalam melakukan pekerjaannya dalam organisasi. Pekerjaan yang dilandasi atas dasar keterampilan dan pengalaman kemudian didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja dengan mengacu pada persyaratan kerja yang telah ditetapkan, sehingga akan sulit memiliki kinerja yang baik didalam sebuah perusahaan.

Selain kompetensi komunikasi yang terjadi di PT. KAI (Persero) Divre III Palembang. Komunikasi antara atasan-bawahan sangat baik diperusahaan, tetapi komunikasi yang dimaksudkan seperti penyampaian tugas atau arahan masih belum jelas. Dalam hal ini, ada kurangnya transparansi antara atasan dan bawahan.

Fenomena selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin. Disiplin Kerja yang terjadi di PT. KAI (Persero) Divre III Palembang dimana belum maksimal ditandai dengan masih kurangnya pengarahan kemampuan dan tujuan para karyawan dan kurangnya contoh teladan dari pimpinan. Teladan pimpinan yang masih belum optimal, apabila pimpinan memberikan hal yang sama. Sanksi hukuman yang masih lengah apabila karyawan melakukan kesalahan, sanksi hukum belum dilakukan dengan baik padahal sanksi hukuman sangat berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik dengan melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI (Persero) Divre III Palembang”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat diperoleh rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh kompetensi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. KAI (Persero) Divre III Palembang ?
2. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. KAI (Persero) Divre III Palembang ?
3. Adakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. KAI (Persero) Divre III Palembang ?
4. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. KAI (Persero) Divre III Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. KAI (Persero) Divre III Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. KAI (Persero) Divre III Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. KAI (Persero) Divre III Palembang
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. KAI (Persero) Divre III Palembang

D. Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakan penelitian ini, diharapkan dapat memberi manfaat antara lain:

1. Bagi Penulis

Penulis ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah wawasan keilmuan mengenai Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi sebagai suatu acuan untuk mengetahui kinerja di dalam PT. KAI (Persero) Divre III Palembang

3. Bagi Almamater

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

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. ((2021)). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke -2)*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Asianti, D. I. (2019). *metodologi penelitian bisnis*. Edisi Pertama. Palembang: Noerfikri Offset.
- Adhari. (2020). *Kajian teoritis*. Portалуqb.ac.id.
- Bintoro & Daryanto. (2017). *manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Chumairoh, D. (2021). *Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT*. Anugerah Bahagia Inti Niaga Surabaya. *repository.unipasby.ac.id*.
- Dessler, Garry. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Cetak ke sebelas. *Prananda Media Group*, jakarta.
- Fitriano, A. (2021). *Pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT*. Capella Medan Daihatsu. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 1-10.
- Handayani, K. P. (2023). *Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Batungsel Tabanan*. *Eprints.unmas.ac.id*.
- Hasan, Iqbal (2011) *pokok-pokok materi statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Kasmir (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan kelima*. Raja Pers.
- Kasmir. (*Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kelima*). 2018. Raja pers.
- Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mayesti, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT Citra shipyard. *Jurnal.kdi.or.id*, 960-968.
- Mulyadi. (2015). Pengaruh keterikatan karyawan, motivasi dan disiplin kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*.
- Ni Putu Widda Ayudia Cahyaningsih. (2020). Pengaruh komunikasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Taman Nusa Gianyar, Bali. *repo.undiksha.ac.id*.
- Rivai. (2014). Pengaruh keterikatan karyawan, motivasi dan disiplin kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refka Aditama.
- Suharsimi Arikunto. (2014). *Metode Penelitian Suharsimi*. Repositori.unsil.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Surya, Dharma. (2013). *Repository.widyatama.ac.id*.
- Sutrisno, e. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- S.P Malayu, Hasibuan (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja edisi kelima*. Jakarta: Rajawali pers.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2019). Faktor komunikasi sangat penting.