

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



SKRIPSI

Nama : Evi Febriani

Nim : 212021094

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2025

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

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Nama : Evi Febriani

Nim : 212021094

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Evi Febriani
Nim : 212021094
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik dalam 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 ini terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi penyimpangan akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, 8 Maret 2025



METERAI
TEMPEL
FB024AMX139391967
EVI FEBRIANI



Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang

Nama : Evi Febriani
Nim : 212021094
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Mei 2025

Pembimbing I



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

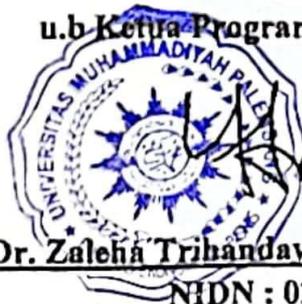
Pembimbing II



Eni Cahyani, S.E., M.Si.
NIDN : 0286128102

Mengetahui,
Dekan

~~u.b. Ketua~~ Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Sebaik-baik manusia adalah mereka yang bermanfaat bagi orang lain”

(HR. Ahmad)

Berawal dari aku yang “GA HARUS KULIAH. GA, HARUS KULIAH”

“setiap kata yang ditulis dalam lembar skripsi ini, ada anak yang hampir kehilangan arah hidupnya, sampai akhirnya disadarkan melalui wajah orangtuanya”

*“Tidak ada mereka yang kalah dalam peperangan
kecuali mereka yang takut untuk berjuang”*

EVIFEBRIANI HR

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada

❖ **Kedua Orang Tuaku Tercinta**

Sebagai ungkapan terimakasih, penulis persembahkan kepada orang tua tercinta Ayahanda Ermansyah dan Ibunda Hermiati, yang selalu memberikan support serta dukungan, kasih sayang dan doa yang tiada hentinya selalu diberikan kepada anak Perempuan satu-satunya.

❖ **Kakakku Yoga Pratama dan adikku Oktadiansyah.**

Terimakasih banyak selalu memberikan doa serta dukungan kepada penulis selama menempuh Pendidikan dimasa perkuliahan.

❖ **Almamater tercinta**

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah hirabbil 'alamin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayah dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang”**. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa menjadi sumber inspirasi dan teladan terbaik untuk umat manusia. Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT dan kepada kedua orang tua tercinta Bapak Ermansyah dan Ibu Hermiati yang berperan penting dalam hidup penulis dan sangat berjasa dalam mendidik, mendoakan, memberikan dukungan dan motivasi dengan penuh kasih sayang sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, bimbingan dan motivasi sehingga penulis bisa menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. 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., CHRO selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO selaku Dosen Pembimbing 1 yang dengan sabar dan telah banyak membantu, memberikan arahan serta membimbing saya dalam penyusunan skripsi ini hingga dapat diselesaikan dengan baik.
5. Ibu Eni Cahyani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar dan telah banyak membantu, memberikan arahan serta membimbing saya dalam penyusunan skripsi ini hingga dapat diselesaikan dengan baik.

6. Ibu Dr. Trisniarty Adjeng Moelyati, R, S.E., M.M selaku dosen pembimbing akademik yang terbaik telah membimbing penulis.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Serta seluruh Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian dan karyawan yang telah menjadi responden.
9. Kedua orangtua penulis, Ayahanda **Ermansyah** beliau bukanlah orang hebat yang berpendidikan tinggi, namun usaha dan kerja keras beliau mampu menghantarkan anak perempuan satu-satunya ini kependidikan yang lebih tinggi dan lebih layak diakui didepan banyak orang. Terimakasih banyak papa untuk doa, usaha, dan kerja kerasmu yang selalu mencukupi kebutuhan ayuk sampai sejauh ini, setiap kata permintaan dengan jawaban “iya” dan tidak pernah mengatakan “tidak” yang membuat ayuk tidak pernah merasa kekurangan sedikitpun dari papa baik dari materi maupun kasih sayang yang papa berikan setiap harinya.
Kemudian Ibunda **Hermiati** beliau juga bukan orang hebat yang berpendidikan tinggi, namun aku yakin dan percaya bahwa 90% kehidupanku ini telah diselamatkan oleh doa-doa mamaku yang menembus langitmu. Mama, terimakasih banyak untuk cinta dan kasih sayang yang tiada henti serta kesabaran yang sangat luar biasa dalam setiap langkahku. Aku berharap semoga semua ini awal yang baik bagiku untuk menjadi anak yang membanggakan nantinya.
10. Kakakku **Yoga Pratama**, Ayuk Iparku **Putri Ananda, S.Sos** dan adikku **Oktadiansyah** yang selalu support setiap usaha yang dilakukan oleh penulis, serta tidak lupa juga kepada ipar ayukku Dr. Mariana Purba, M.Kom telah memotivasi, support dan doa untuk kelancaran skripsiku.
11. Keluarga Besar **M. Harun Tohir** dan Keluarga Besar **Saripudin**, terimakasih telah memberikan support, arahan, pandangan sehingga penulis termotivasi dan dapat menyelesaikan masa Pendidikan ini dengan tepat waktu.
12. Teman-teman rantauanku (**Aji Wahyudi, Pebri Rianti, Mega Maharani, Supriyono, Sherli Aprilia dan Alm, M. Akbar**) yang tidak sedarah namun sudah seperti saudara yang tidak bisa disebutkan semuanya disini, terimakasih telah kebersamaan dari awal perkuliahan sampai sekarang ini yang selalu memberikan motivasi, dukungan, tukar pikiran serta semangat dalam menemani selama perkuliahan.

13. Keluarga besar **MB** (*Adikku Aprilia Santika, Dian Maharani, Pasha Efrila, Rahma Dania Riski Kamilah dan Yohlana Auliyah*) yang selalu memberikan dukungan, semangat, motivasi, serta nasehat dalam menemani selama perkuliahan dan proses skripsi ini berjalan. *Don't forget*, Adikku **Elga Wahyuni** telah kebersamai suka maupun duka, memberikan semangat, doa serta dukungan untuk kelancaran skripsiku.
14. Teman-teman seperjuangan **HMPSM** periode 2024/2025 (*Andika BP, M. Alhafidh, Rizky Kurnia, Nurul Intan, R.A Adra, Balqis Bahieta, Fitriah Rahmadhani, Nova Talia, Lala Angzel Lina, Rz M. Ferdi, M. Raka Sefriansyah, Andrian Trisna dan Rizky Kurniawan*).
15. Teman-teman mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang Angkatan 2021, teman-teman **CM Class A'21** dan teman-teman Pertukaran Mahasiswa Merdeka *Batch III inbound* Universitas Muhammadiyah Kendari Tahun 2023 yang telah memberikan banyak pengalaman yang sangat berharga dimasa perkuliahan penulis.
16. Terimakasih untuk diriku **Evi Febriani**, apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggungjawab dan bekerja keras untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terimakasih sudah bertahan atas segala perjuangan, air mata, dan ketidakpastian diperjalanan yang panjang ini meskipun sering kali ingin menyerah dan putus asa. *Proud of me* diperjalanan yang panjang ini , ditengah banyaknya *plot twist* kehidupan aku masih bisa *survive* untuk tidak melakukan hal yang *negative*, penulis berharap semoga setelah ini banyak hal-hal baik segera menghampiri.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi yang membacanya. Aamiin Allahhumma Aamiin.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Palembang, Februari 2025

Penulis

Evi Febriani

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xii
HALAMAN LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACK	xv
BAB. I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN	
HIPOTESIS.....	11
A. Kajian Kepustakaan.....	11
B. Landasan Teori	11
C. Kerangka Pemikiran	33
D. Hipotesis	38
BAB III. METODE PENELITIAN.....	39
A. Jenis Penelitian	39
B. Lokasi Penelitian	41
C. Operasionalisasi Variabel.....	42
D. Populasi dan Sampling	43

E. Data yang Diperlukan.....	46
F. Metode Pengumpulan Data	46
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	48
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	59
A. Hasil Penelitian.....	59
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	89
A. Kesimpulan.....	89
B. Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN	95

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tabel Standar Penilaian Kinerja Perusahaan.....	4
Tabel 1.2 Tabel Penilaian Kinerja Perusahaan.....	5
Tabel 1.3 Tabel Hasil Pra Riset Kompetensi.....	6
Tabel 1.4 Tabel Hasil Pra Riset Komitmen Organisasi.....	7
Tabel 1.5 Tabel Hasil Pra Riset Disiplin Kerja.....	8
Tabel II.1 Tabel Persamaan dan Perbedaan Sebelumnya.....	32
Tabel III.1 Tabel Operasionalisasi Variabel.....	41
Tabel III.2 Tabel Distribusi Populasi dan Sampel.....	44
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel IV.2 Karakteristik Reponden Berdasarkan Pendidikan.....	63
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit (Bagian).....	64
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Masa Kerja.....	65
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas.....	66
Tabel IV.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	67
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan.....	68
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Kompetensi.....	70
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Komitmen Organisasi.....	71
Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Responden Disiplin Kerja.....	73
Tabel IV.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	75
Tabel IV.12 Hasil uji F (Simultan).....	77
Tabel IV.13 Hasil Uji t (Parsial).....	78
Tabel IV.14 Koefisien Determinasi.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	37
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 3 : Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran 4 : Uji validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 5 : Uji validitas dan Reliabilitas Kompetensi (X1)
- Lampiran 6 : Uji validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi (X2)
- Lampiran 7 : Uji validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja (X3)
- Lampiran 8 : Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 9 : Frekuensi Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 10 : Frekuensi Jawaban Responden Kompetensi (X1)
- Lampiran 11 : Frekuensi Jawaban Responden Komitmen Organisasi (X2)
- Lampiran 12 : Frekuensi Jawaban Responden Disiplin Kerja (X3)
- Lampiran 13 : Tabel distribusi F
- Lampiran 14 : Tabel Distribusi r
- Lampiran 15 : Tabel Distribusi t
- Lampiran 16 : Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi
- Lampiran 17 : Kartu Aktivasi Bimbingan Skripsi
- Lampiran 18 : BPP
- Lampiran 19 : Surat Pernyataan Selesai Penelitian
- Lampiran 20 : Sertifikat AIK
- Lampiran 21 : Sertifikat SPSS
- Lampiran 22 : Sertifikat Komputer
- Lampiran 23 : Sertifikat SKPI
- Lampiran 24 : Hasil Cek Plagiasi
- Lampiran 25 : Biodata Penulis

ABSTRAK

Evi Febriani / 212021094 / 2025 / Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 111 karyawan, pengambilan sampel dengan teknik probability sampling dengan cara cluster sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner (angket) dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan uji hipotesis F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pada variabel kompetensi, komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi kompetensi, komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang sebesar 58,1%.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja

ABSTRACT

Evi Febriani / 21202094 / 2025 / Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero Divisi Regional III Palembang.

This study aims to determine the influence of competence, organizational commitment and work discipline on the performance of employees of PT. Indonesian Railways (Persero) Regional Division III Palembang. This type of research uses associative research. The sample used in this study was 111 employees, sampling using probability sampling techniques by way of cluster sampling. The data used in this study are primary data and secondary data. The data collection methods used are questionnaires and documentation. The data analysis method used is a quantitative qualitative analysis. The analysis technique used was Multiple Linear Regression with hypothesis test F, t-test and coefficient of determination. The results of this study show that in the variables of competence, organizational commitment and work discipline have a significant effect on the performance of employees of PT. Indonesian Railways (Persero) Regional Division III Palembang. The results of the determination coefficient show that the contribution of competence, organizational commitment and work discipline have a significant effect on the performance of employees of PT. Indonesian Railways (Persero) Regional Division III Palembang by 58.1%.

Keywords: Employee Performance, Competence, Organizational Commitment, Work Discipline.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah karyawan yang merupakan aset penting bagi suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia Merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisiensi membantu tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Afandi (2018:3). Sumber daya manusia memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga memiliki pengaruh besar dalam berkelanjutan hidup perusahaan. Aktivitas Sumber Daya Manusia yang penting dalam manajemen SDM berperan penting dalam operasional perusahaan serta pencapaian kinerja. Implementasinya tidak hanya berfokus pada pemenuhan tujuan individu, tetapi juga turut berkontribusi dalam mewujudkan tujuan organisasi (Trihandayani dan Fawwaz, 2024).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Kasmir 2018:83). Pada perusahaan sangatlah menuntut kinerja karyawan yang maksimal tanpa adanya unsur paksaan dari pihak-pihak lain, hal ini sangat membantu

perusahaan dalam meraih target dan meningkatkan keuntungan. Apabila kinerja karyawan menurun, justru dapat berdampak buruk bagi perusahaan. Meningkatkan kinerja, Kasmir (2019:189) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Selain itu simanjuntak (2018:36), kinerja dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2014:217). Kompetensi juga harus terus dikembangkan, terutama bagi karyawan yang bekerja diperusahaan, serta peningkatan professional dalam bekerja juga menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan (Trihandayani dan Yamali, 2022). Kompetensi dikatakan sangat penting untuk menciptakan kinerja yang baik bagi para karyawan, karena kompetensi ini menyangkut segala bentuk pemahaman, keahlian maupun pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan untuk memaksimalkan potensi kerjanya diperusahaan. Sehingga kompetensi dapat dikatakan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, dengan demikian apabila karyawan memiliki kompetensi yang baik (Agusria & Herani, 2021) mengatakan bahwa akan berdampak positif pula pada

pekerjaan yang dihasilkannya, dengan demikian akan tercipta kinerja yang optimal.

Komitmen organisasi mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terkait pada tujuannya. Menurut Sutrisno (2018:292) bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Kemudian menurut Alwi (2019:57) bahwa komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam pencapaian misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Komitmen adalah bentuk loyalitas yang konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan memberikan perhatian, ide, gagasan dan tanggungjawabnya dalam upaya perusahaan mencapai tujuan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki tingkat komitmen yang tinggi. Semakin besar komitmen suatu organisasi, semakin baik pula kinerja keseluruhan karyawan. Komitmen dalam organisasi mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi tempat mereka bekerja.

Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin (Hasyim dkk, 2022). Disiplin merujuk pada kesadaran individu terhadap aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran ini mencerminkan sikap seseorang yang dengan sukarela mengikuti aturan dan memahami tugas serta tanggung jawabnya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak pada bidang jasa dan transportasi kereta api. Memiliki visi misi yaitu menjadi solusi ekosistem transportasi yang aman, efisien, berbasis digital dan berkembang pesat untuk memenuhi kebutuhan pelanggan, untuk mengembangkan solusi transportasi massal yang terintegrasi melalui investasi dalam sumber daya manusia, infrastruktur, dan teknologi untuk memajukan pembangunan nasional melalui kemitraan dengan para pemangku kepentingan, termasuk memprakarsai dan melaksanakan pengembangan infrastruktur-infrastruktur penting terkait transportasi. Dengan demikian, perubahan ini diharapkan terus berdampak positif pada kinerja karyawan dan dalam peningkatan kinerja.

Untuk menilai kinerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang melakukan penilaian dengan menggunakan standar penilaian kinerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dibawah ini :

Tabel 1.1
Standar Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang

No	Skor	Kategori
1	91-100	Sangat Baik
2	80-90	Baik
3	70-79	Cukup
4	61-69	Kurang
5	60 ke bawah	Buruk

Sumber : PT. KAI (Persero) Divre III Palembang 2024.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa standar penilaian kinerja

karyawan di PT. KAI (Persero) Divre III Palembang menunjukkan kategori 60 kebawah dianggap buruk, kategori 61-69 dianggap kurang, kategori 70-79 dianggap cukup, kategori 80-90 dianggap baik, sedangkan skor antara 91 hingga 100 dinilai sangat baik. Kemudian setiap tahun PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang melakukan penilaian kinerja karyawan, Berikut hasil penilaian kinerja prestasi kerja berdasarkan indikator kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama.

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang

Tahun	Skor Nilai			
	Kualitas	Kuantitas	Waktu Kerja	Kerja Sama
2019	88	85	88	83
2020	81	80	86	79
2021	75	75	70	77
2022	80	79	85	80
2023	77	75	77	79

Sumber : PT. KAI (Persero) Divre III Palembang 2024.

Berdasarkan Tabel 1.2 terlihat bahwa penilaian kinerja karyawan di PT KAI (Persero) Divre III Palembang menunjukkan adanya ketidakstabilan dalam 5 tahun terakhir dari tahun 2019-2023, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang mengalami ketidakstabilan ini terlihat dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama antar karyawan. Berdasarkan dari segi kualitas, kuantitas, waktu dan kerjasama pada tahun 2021 sangat menurun, penilaian kinerja karyawan ini dilakukan oleh para karyawan yang ada di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. Karena masih terdapat karyawan yang belum memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan,

disebabkan oleh sikap santai atau penundaan dalam melaksanakan pekerjaan. Kuantitas kerja karyawan belum sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan, sehingga perlu diperbaiki. Karyawan juga belum menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, karena mereka merasa bahwa pekerjaan tersebut tidak perlu dilakukan dengan cepat. Hal ini berkontribusi pada penurunan kinerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.

Untuk memperdalam fenomena diatas maka dilakukan hasil pra riset awal yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara, ditemukan bahwa sejumlah karyawan di PT. Kereta Api Indonesia KAI (Persero) Divre III Palembang, memberikan respon terhadap pernyataan dibawah ini sebagai berikut. Berikut prariset pada table 1.3 yaitu :

Tabel 1.3
Hasil Pra Riset Kompetensi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan memiliki pengetahuan yang luas diluar bidang pekerjaan yang dikerjakan	9	21
2	Kayawan sulit memunculkan ide baru untuk membuat kemajuan pada perusahaan (keahlian/pengetahuan)	11	19
3	Karyawan terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya	12	18

Sumber : Hasil Pra-Riset Karyawan 2024.

Berdasarkan data pra-riset tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa adanya masalah terkait kompetensi di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. Karyawan masih belum memiliki pengetahuan yang luas diluar bidang pekerjaan yang mereka kerja sesuai dengan tugas yang harus mereka

jalankan oleh karena itu bisa menghambat pekerjaan pada karyawan. Selain itu, karyawan juga masih kurang masih sulit untuk memunculkan ide-ide baru untuk membuat kemajuan perusahaan sehingga karyawan belum menunjukkan keterampilan yang baik dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan mereka.

Tabel 1.4
Hasil Pra Riset Komitmen Organisasi PT. Kereta Api Indonesia (Persero)
Divre III Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan mempunyai kemauan yang tinggi dalam bekerja	11	19
2	Karyawan memiliki sikap yang loyal terhadap perusahaan	14	16
3	Karyawan memiliki kepercayaan pada kebijakan perusahaan	12	18

Sumber : Hasil Pra-Riset Karyawan 2024.

Berdasarkan data pra-riset tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa adanya masalah terkait komitmen organisasi di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. Karyawan masih belum mempunyai kemauan yang tinggi dalam bekerja hal ini menunjukkan bahwa kurangnya dorongan dari perusahaan sehingga karyawan juga kurang memiliki sikap yang loyal terhadap perusahaan untuk memberikan kontribusi yang baik. Sehingga karyawan juga belum memiliki kepercayaan pada perusahaan.

Tabel 1.5
Hasil Pra Riset Disiplin Kerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Tujuan dan kemampuan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan	13	17
2	Pimpinan memberikan semangat dan arahan serta masukkan yang baik	10	20
3	Karyawan memahami sanksi yang berlaku dalam perusahaan	12	18

Sumber : Hasil Pra-Riset Karyawan 2024.

Berdasarkan data pra-riset tabel 1.5 diatas dapat dilihat bahwa terdapat masalah Disiplin kerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang yang mana tujuan dan kemampuan pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan. Banyak juga karyawan yang merasa kurangnya arahan untuk pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, sehingga pekerjaan yang mereka lakukan terasa berat dan sulit diselesaikan dengan cepat. Oleh karena itu, karyawan juga tidak terlalu memperhatikan sanksi yang diterapkan karena dianggap bukan masalah yang besar. Kurangnya pemahaman terhadap arahan dan pilihan yang ada menyebabkan karyawan tidak mengambil tanggung jawab dalam pekerjaan mereka sehingga mengambat kinerja mereka.

Berdasarkan fenomena yang telah ditemukan diatas maka, penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis dapat merumuskan beberapa pokok masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang ?
2. Adakah pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang ?
3. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang ?
4. Adakah pengaruh disiplin 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 tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III

Palembang.

4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

D. Manfaat Penulis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu masukan atau informasi guna menambah bahan suatu acuan untuk mengetahui kinerja karyawan di dalam PT. KAI (Persero) Divre III Palembang.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, terutama penelitian yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Amalia. P (2019) Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tas Center Cemerlang Surabaya.
- Asiati, dkk. (2019). Metodologi Penelitian Bisnis. Palembang : NoerFikri.
- Bakri. M (2022) Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Taspen Persero Kota Makassar. Vol 5 Issue 1 (2022) pages 704-719.
- Fauzy, A. 2014. *Konsep Dasar Teori Sampling. Antimicrobial Agents and Chemotherapy*, 58(12), 7250-7257.
- Fitri, F., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Pasar Jaya Jatinegara. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(2).
- Hasan, Muhammad Iqbal. 2017. *Pokok Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herani, I. D., & Agusria, L. (2021). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir). *Motivasi*, 6(2), 100-106. Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir). Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)(Edisi 5)*. Depok : PT Raja Grafindo Persada
- Kholilah, K., Gergita, A., Puspasari, M., & Kohar, Z. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Anugrah Argon Medica Palembang. *MOTIVASI*, 6(1), 38-44.
- Luahambowo, M. A., Rostina, C. F., Barus, H. A. A., & Fauzi, F. (2024). Influence Human Resources Quality, Competence and Leadership on Employee Performance at the Department of Communication and Information North Sumatra Province. *International Journal Of Economics Social And Technology*, 3(3), 50-59.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya

- Meyer, D. G. (2018). The Measurement and Antecedents of Affective, Occupational Psychology, 63, 1-18
- Nasution, I., & Rosanti, R. (2020). Pengaruh Bekerja dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Budgeting*, 1(1), 9-14.
- Pratama D. B. (2024) Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Bahari Shipyard Kabupaten Tegal.
- Rachmaniza, S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(1), 11-16.
- Safitri, H. M., & Aprilyana, N. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar. *JSI: Jurnal Saudagar Indonesia*, 1(1), 1-8.
- Setyani, D. M., & Rozak, H. A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Dafam Maju Bersama Semarang).
- Sherlie, S. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Simarmata, R. (2021). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tertanadi Cabang Sei Agul Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 2(2).
- Siregar, Y. L. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan. *Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 85-92.
- Sugiyono 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, da, R&D*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, da, R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suwandika, I. P. N., Martini, L. K. B., & Verawati, Y. (2019, December). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di UPTD Kesehatan/Puskesmas Manggis I. In Seminar Nasional Inovasi dalam Penelitian Sains, Teknologi dan Humaniora-InoBali (pp. 873-880).

- Trihandayani, Z., & Yamaly, F. (2022). The Matrix of Human Resources Development Factors in Small and Medium Enterprises of Local Wisdom Products In Palembang. *Matrix*, 5(3)
- Trihandayani, Z., & Fawwaz, A. D. (2024). Implementation of Intrinsic Factors of Human Resource Performance in Palembang Water Tourism. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 4(1), 155-160.
- wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
- Wijaya, D. W. E., Fauji, D. A. S., & Purnomo, H. (2022). *Determinan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk* (Doctoral Dissertation, Universitas Nusantara PGRI Kediri).