

**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 kedua 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 dihadapan 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.
Ibunda **Hermiati** beliau 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 penyemangat 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 Allahumma 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 berkelangsungan 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.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2016:7) Kinerja Karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2019:67) Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kasmir (2018:182) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Afandi (2021:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam Upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dari beberapa pemahaman berbagai para ahli yang telah disebutkan sebelumnya dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja mencerminkan prestasi kerja seorang

pekerja dalam mencapai target dengan baik, baik dari segi kualitas , kuantitas maupun dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut.

1) Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan dan Keahlian adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian, maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya, karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara baik, maka akan memberikan hasil yang kurang baik.

2) Pengetahuan

Pengetahuan maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan Kerja

Rancangan Kerja adalah pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rencana yang baik, menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Kepribadian adalah kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian yang lebih baik akan dapat melakukan pekerjaan dengan cara yang sungguh-sungguh penuh tanggung jawab, sehingga pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dalam dirinya atau dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan langsung akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti perintah dari atasan.

7) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Dalam praktik gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku atau yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan, maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

11) Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerja. Kesetiaan itu ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam kondisi kurang baik.

12) Komitmen

Komitmen adalah kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

13) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerja secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu, kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai apa dengan perintah yang harus dikerjakan.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2020:208) Indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

1) Kualitas

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan menghasilkan suatu produk dan

hasil pekerjaan yang mempunyai kualitas tinggi, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2) Kuantitas

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Perusahaan mengharapkan karyawannya untuk dapat mencapai jumlah target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3) Ketepatan Waktu

Beberapa jenis pekerjaan diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, artinya ada batas waktu yang minimum dan maksimal yang harus dipenuhi. Pada jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu perusahaan makin cepat suatu pekerjaan tertentu maka makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaiannya suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

4) Penekanan Biaya

Suatu perusahaan sudah menganggarkan setiap biaya sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut menjadi acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5) Pengawasan

Setiap aktivitas dalam perusahaan memerlukan pengawasan agar tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan di perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

6) Hubungan antar karyawan

Karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut Dessler (2017:408) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Menurut Wibowo (2017:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan, pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2017:221) kompetensi adalah kemampuan yang diharapkan dan menghasilkan yang terbaik.

Dari beberapa definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan, pengetahuan serta dari perilaku pribadi didukung oleh sikap kerja yang dituntut pekerjaan tersebut.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi

Menurut Zwell dalam Wibowo (2016:283), faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah :

1) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.

2) Keterampilan

Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan lainnya.

4) Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi termasuk dalam menyelesaikan konflik,

menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5) Motivasi

Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang karyawan.

6) Isi emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi.

7) Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analisis

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, sistem penghargaan, praktik pengambilan keputusan, filosofi organisasi, visi-misi dan nilai-nilai, kebiasaan dan prosedur, komitmen pada penelitian dan pengembangan pada pekerja dan proses organisasional.

c. Indikator kompetensi

Menurut Sutrisno (2019:204) indikator kompetensi antara lain sebagai berikut :

1) Pengetahuan

Pengetahuan yang mendukung pekerjaan, memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan

2) Keahlian

Keahlian Teknik sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani, memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah, memiliki kemampuan mencari Solusi atas permasalahan yang dihadapi.

3) Sikap

Sikap merupakan karakteristik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi

4) Pemahaman

Seseorang yang memiliki pemahaman tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien

5) Nilai

Perilaku yang tertanam didalam diri seseorang secara psikologis

6) Minat

Kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas

7) Keterampilan

Kemampuan seseorang dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat

3. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

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 ide, perhatian, gagasan dan tanggungjawabnya dalam Upaya perusahaan mencapai tujuan. Pendapat Shite (2019:25) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan pengikat antara individu dengan suatu organisasi, gagasan atau proyek yang diwujudkan dalam mendedikasikan dirinya bagi pencapaian misi organisasi.

Dari beberapa pengertian komitmen organisasi kerja yang diuraikan diatas beberapa para ahli maka peneliti dapat simpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2018:164) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi sebagai berikut :

- 1) Faktor personal, misalnya: usia, jenis kelamin, Tingkat Pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan lain-lain.
- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya : lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, Tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain-lain.
- 3) Karakteristik struktur, misalnya : besar/kecilnya organisasi bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan Tingkat pengendalian yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan.
- 4) Pengalaman kerja, pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap Tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi.

c. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Meyer dan Allen (2018:23) Indikator komitmen organisasi sebagai berikut :

- 1) Komitmen Afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatan dengan organisasi, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi. Komponen afektif

berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai didalam suatu organisasi.

2) Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*)

Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*) adalah Hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi. Komitmen ini didasarkan pada persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang kuat akan meneruskan keanggotaannya dengan organisasi, karena mereka membutuhkannya.

3) Komitmen Normatif (*Normative commitment*)

Komitmen Normatif (*Normative commitment*) adalah suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi. Normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus dia berikan kepada organisasi dan tindakan tersebut merupakan hal yang benar yang harus dilakukan. Karyawan dengan komitmen normative yang kuat akan tetap bergabung dalam organisasi karena mereka merasa sudah cukup untuk hidupnya.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:193) Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Menurut Afandi (2018:12) Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai Upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari berbagai uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan untuk mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku diperusahaan. Disiplin juga berarti sikap kesediaan dan kerelaan karyawan untuk meningkatkan kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang ada diperusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin kerja, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan disiplin karyawan karena dalam lingkungan kerja semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya.

3) Ada tidaknya aturan

Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan Bersama.

4) Keberanian pemimpin mengambil tindakan

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan Tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

C. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:194-198) ada beberapa indikator-indikator disiplin yaitu :

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan Kemampuan dapat mempengaruhi Tingkat kedisiplinan karyawannya, pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawannya, agar karyawan disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

3) Balas Jasa

Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan, dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, norma, sikap, gairah, dan prestasi kerja bawahannya.

5) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

6) Sanksi Hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat akan membuat karyawan untuk melakukan tindakan disiplin dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh I Putu Ngurah Suwandika (2019) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di UPTD Kesehatan Puskesmas Manggis I. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kompetensi, komitmen

organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Di UPTD Kesehatan Puskesmas Manggis I, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y), Kompetensi (X1) Komitmen Organisasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kompetensi, komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di UPTD Kesehatan Puskesmas Manggis I. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,880. Ini berarti besarnya variasi pengaruh antara Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 88,0%.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Amalia. P (2019) dengan judul " Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tas Center Cemerlang Surabaya". Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tas Center Cemerlang Surabaya, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y) Kompetensi (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda. Populasi yang diperlukan dalam penelitian ini adalah 56 Responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa Variabel komitmen, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tas Central Cemerlang Surabaya.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Yani Lopian Siregar (2020) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan ” Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama tapak tuan, populasi dalam penelitian ini dengan jumlah 50 responden Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi lenier berganda, Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variable kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan pajak pratama tapak tuan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan pajak pratama tapak tuan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan pajak pratama tapak tuan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Rianti N. A (2024) “ Pengaruh Kompetensi , Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LRT PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang”. Tujuan dari Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan LRT PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda. Populasi yang diperlukan dalam penelitian ini adalah 64 Responden. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompetensi (X1) sebesar 0,259, variabel motivasi (X2) sebesar 0,244 dan disiplin kerja (X3) sebesar 0,577 dengan tingkat

signifikansi 5% menghasilkan nilai konstanta sebesar 36,805 sehingga persamaan regresi dalam penelitian adalah $Y = Y = 36,805 + 0,259X_1 + 0,244X_2 + 0,577X_3$

Hasil pengujian menggunakan uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 4,724 dan nilai F_{sig} adalah $0,000 < \alpha 0,05$ menunjukkan bahwa secara simultan Kompetensi, Motivasi Dan Displin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan LRT PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Hasil uji t secara parsial menunjukkan Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} 2,752 dan nilai t_{sig} $0,000 < \alpha 0,05$. Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} 1,334 dan nilai t_{sig} $0,000 < \alpha 0,05$. Displin Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} 3,590 dan nilai t_{sig} $0,000 < \alpha 0,05$.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Muhammad Bakri (2022) dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen Persero Kota Makassar". Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen Persero Kota Makassar, variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y) Kompetensi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda. Populasi yang diperlukan dalam penelitian ini adalah 58 Responden. hasil analisis . Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel Kompetensi, Kedisiplinan, Dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen

(Persero) Di Kota Makassar, Dari ketiga variabel bebas, ternyata variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Di Kota Makassar.

Tabel II.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya

No	Nama, Tahun dan Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di UPTD Kesehatan Puskesmas Manggis I (I Putu Ngruh Suwandika, 2019)	Penelitian ini menggunakan variabel Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja sebagai variabel dependent.	• Objek Penelitian
2	Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tas Center Cemerlang Surabaya (Amalia. P 2019)	Penelitian ini menggunakan variabel Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja sebagai variabel dependent.	• Objek Penelitian
3	Pengaruh Kompetensi, Disiplin kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan (Yani Lapien Siregar, 2020)	Penelitian ini menggunakan variabel Kompetensi, Disiplin Kerja dan Komitmen sebagai variabel dependent.	• Objek Penelitian
4	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LRT PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang (Rianti N. A, 2024)	Penelitian ini menggunakan variabel Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai variabel dependent.	• Jumlah Populasi dan Sampel
5	Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen Persero Kota Makassar (Muhammad Bakri, 2022)	Penelitian ini menggunakan variabel Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja sebagai variabel dependent.	• Objek Penelitian

Sumber : Gagasan Peneliti berdasarkan penelitian sebelumnya.

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja sebagai suatu pencapaian berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditentukan. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya yaitu Komunikasi, Kerjasama Tim dan Etika Kerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja menjadi hal yang penting agar tujuan dapat diwujudkan secara efektif dan efisien.

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 maka akan berdampak positif pula pada pekerjaan yang dihasilkannya, dengan demikian akan tercipta kinerja yang optimal.

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 konkret yang dapat

dilihat dari sejauh mana karyawan memberikan perhatian, ide, gagasan dan tanggungjawabnya dalam upaya perusahaan mencapai tujuan.

Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanda disiplin baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Memiliki masalah dalam menjalankan operasionalnya, dimana karyawan sering mengabaikan kedisiplinan dalam waktu bekerja, seperti karyawan datang terlambat ketempat bekerja dan juga terkadang mengabaikan arahan dari atasannya serta arahan dari karyawan yang lain. Hal ini didukung oleh studi empiris yang dilakukan oleh (Agusria dan Herani 2021)

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu kompetensi, karena karyawan yang berkompetensi cenderung akan mampu bekerja dengan kompeten. 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, 2017:271).

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 maka akan berdampak positif pula pada pekerjaan yang dihasilkannya, dengan demikian akan tercipta kinerja yang optimal.

Hasil prariset yang dilakukan pada 30 responden terhadap 3 pernyataan yang menunjukkan variabel kompetensi, diantaranya masih terdapat 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.

Kompetensi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang baik dan mendukung, karyawan akan merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja. Lingkungan yang nyaman ini dapat meningkatkan konsentrasi karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada produktivitas mereka. Dengan demikian, hal ini memperkuat pendapat bahwa kompetensi berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

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.

Hasil prariset yang dilakukan pada 30 responden terhadap 3 pernyataan yang menunjukkan variabel komitmen organisasi diantaranya masih terdapat karyawan 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.

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan bersedia bertahan di organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi yang akan dicapai. Karyawan yang memiliki komitmen yang

tinggi terhadap organisasinya akan mengekspresikan ketertarikan mereka kepada kebaikan organisasinya sehingga mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

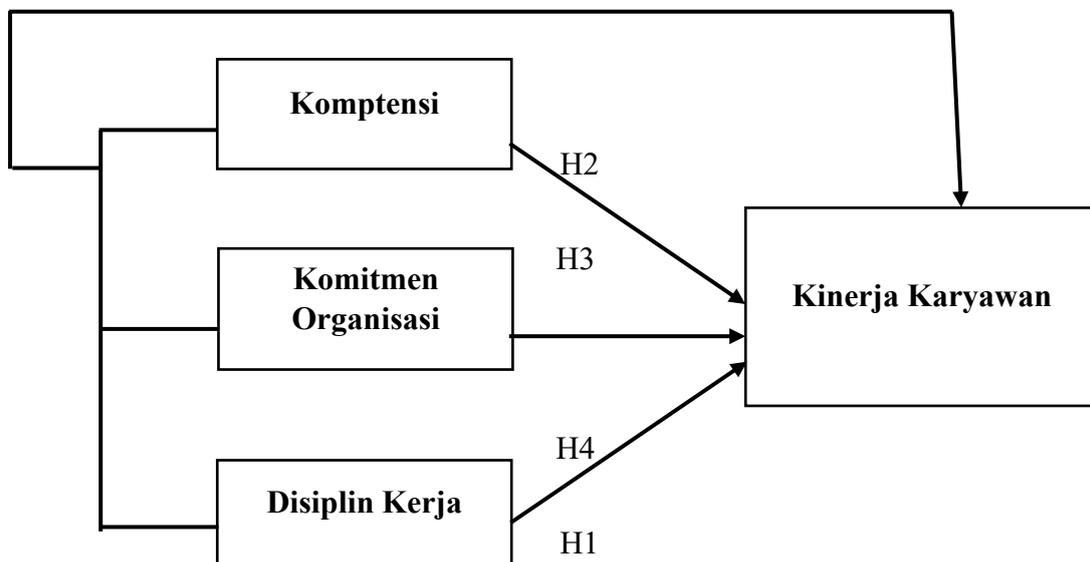
Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanda disiplin baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Memiliki masalah dalam menjalankan operasionalnya, dimana karyawan sering mengabaikan kedisiplinan dalam waktu bekerja, seperti karyawan datang terlambat ketempat bekerja dan juga terkadang mengabaikan arahan dari atasannya serta arahan dari karyawan yang lain.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:95) Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan 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.

Hasil prariset yang dilakukan pada 30 responden terhadap 3 pernyataan yang menunjukkan variabel disiplin kerja diantaranya masih ada

karyawan yang merasa kurang 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.

Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indisipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari dimasa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu.



Gambar II.1
Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Ada Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

H₂ : Ada Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

H₃ : Ada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

H₄ : Ada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiono (2019:65) berdasarkan Tingkat eksplanasinya (tingkat kejelasan) dapat digolongkan sebagai berikut :

1. Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*), tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain.

2. Penelitian Komparatif

Penelitian komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan, disini variabel masih sama dengan penelitian variabel mandiri tetapi untuk sampel yang lebih dari satu atau dalam waktu yang berbeda.

3. Penelitian Asosiatif

Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif karena dengan

penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Asosiatif Dimana digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri atas Kompetensi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3), Terhadap variabel Y yaitu Kinerja Karyawan (variabel terikat).

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.

Alamat : Jl. Jendral Ahmad Yani, 14 Ulu No.541, Palembang, 13 Ulu,
Sebrang Ulu II, Palembang City, South Sumatera 30116

Telepon : 0711-5198-00

Email : **humasda.divre3pg@kai.id**

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel III.1
Variabel, Definisi Variabel, Indikator

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Kinerja Kayawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.	1. Kualitas 2. Waktu 3. Hubungan antar karyawan
Kompetensi (X1)	Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan, pengetahuan karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut pekerjaan	1. Pengetahuan 2. Keahlian 3. Keterampilan
Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen organisasi merupakan sikap karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam pencapaian misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan.	1. Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>) 2. Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance Commitment</i>) 3. Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)
Disiplin Kerja (X3)	Disiplin merupakan kesadaran karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku diberikan oleh.	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Waskat 3. Sanksi Hukuman

Sumber : Kasmir (2018), Wibowo (2017), Alwi (2019:57), Hasibuan (2016:193).

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019:285), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini ditetapkan sebagai awal menentukan sampel dalam penelitian. Elemen populasi merupakan keseluruhan subjek yang akan diukur yang merupakan bidang yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang, yang berjumlah 153 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019:39) sampel yang digunakan merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel juga dapat diartikan sebagai orang yang dijadikan bahan pengujian terhadap suatu variabel yang akan diteliti dalam suatu penelitian atau karya tulis ilmiah.

Sampel dalam penelitian ini adalah Sebagian dari karyawan yang ada di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan rumus slovin dengan Tingkat kesalahan 5% , penelitian ini menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot (e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

E = Tingkat kesalahan sampel (sampling error)

Tingkat kesalahan yang ditetapkan 5 %

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$n = \frac{153}{1 + 153 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{153}{1,3825}$$

$$n = 111$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin diatas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 111 responden.

Tabel III.2
Populasi dan sampel berdasarkan bidang pekerjaan karyawan kantor
PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Operasi	7	$7/153 \times 111 = 5$
2	Sarana	11	$11/153 \times 111 = 8$
3	Sintelis (Sinyal telekomunikasi dan Listrik)	8	$8/153 \times 111 = 6$
4	Jalan Rel dan Jembatan	14	$14/153 \times 111 = 10$
5	Angkutan dan Fasilitas Penumpang	10	$10/153 \times 111 = 7$
6	Bangunan Dinas	5	$5/153 \times 111 = 4$
7	Pengamanan	5	$5/153 \times 111 = 4$
8	Hukum	2	$2/153 \times 111 = 1$
9	Humasda (Hubungan Masyarakat Daerah)	4	$4/153 \times 111 = 3$
10	PBJ (Pendanaan barang dan Jasa)	7	$7/153 \times 111 = 5$
11	Keuangan	27	$27/153 \times 111 = 20$
12	SDM & Umum	24	$24/153 \times 111 = 17$
13	Sistem Informasi	6	$6/153 \times 111 = 4$
14	Penjagaan Aset dan Komersialisasi non angkutan	5	$5/153 \times 111 = 4$
15	Angkutan Barang	6	$6/153 \times 111 = 4$
16	Kesehatan	12	$12/153 \times 111 = 9$
Jumlah		153	111

Sumber : Diolah oleh penulis, Tahun 2024.

Adapun teknik sampling yang digunakan adalah teknik probability sampling. Probability sampling merupakan teknik sampling yang dilaksanakan dengan memberikan peluang atau kesempatan kepada seluruh anggota populasi untuk terpilih menjadi sampel Fauzy (2019). Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu cluster sampling, dalam sampel acak kelompok (cluster

random sampling), populasi dibagi ke dalam beberapa kelompok dengan setiap kelompok terdiri atas beberapa elemen. Selanjutnya dari semua kelompok yang ada, diambil beberapa kelompok sebagai sampel Fauzy (2019).

3. Data yang Diperlukan

Menurut Asiati, dkk (2019:103) Berdasarkan sumber data eksternal, terdapat dua macam data yaitu :

a. Data Primer

Data Primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data pada pengumpulan data.

b. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang diperoleh dari hasil pengumpulan orang lain.

Berdasarkan pengertian diatas, data utama yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan jawaban responden dari kuesioner yang berupa pernyataan yang telah dibuat sedangkan data sekunder data yang didapatkan dari PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

4. Metode Pengumpulan Data

Terdapat lima metode dalam pengumpulan data menurut Asiati, dkk (2019:106) :

1. Angket dan Kuesioner

Angket atau kuesioner adalah metode pengumpulan data Dimana responden mengisi pernyataan atau pertanyaan dan kemudian dikembalikan ke[ada peneliti setela diisi lengkap

2. Wawancara

Wawancara dalam penelitian adalah survey yang dilakukan oleh peneliti dengan cara merekam jawaban yang diberikan kepada responden. Wawancara merupakan Teknik pengumpulan data dimaja pewawancara (Peneliti) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai.

3. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data menggunakan panca Indera, bukan hanya mata, pendengaran, mencium, mengecap, dan meraba. Observasi merupakan Teknik pengumpulan data menggunakan panca indrea, jadi tidak hanya pengamatan menggunakan mata, pendengaran, mencium, mengecap, dan meraba. Instrumen yang digunakan dalam observasi adalah Paduan pengamatan dan lembar pengamatan. Agar hasil observasi dapat dipertanggungjawabkan maka sebaiknya observasi tidak hanya dilakukan oleh satu orang. Makin banyak dan mirip hasil observasi satu sama lain, maka hasil tersebut semakin dapat dipercaya.

4. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Dalam metode dokumentasi peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, peraturan, notulen rapat, laporan, catatan, dan lain-lain. Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen dapat berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

5. Eksperimen

Eksperimen merupakan suatu penelitian ilmiah dimana peneliti memanipulasi dan mengontrol satu atau lebih variabel bebas dan melakukan pengamatan terhadap variabel-variabel terikat untuk menemukan variasi yang muncul bersama dengan manipulasi terhadap variabel bebas tersebut.

Jadi metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner adalah sebuah pertanyaan tertulis yang berisi tentang pernyataan yang bersumber dari berbagai indikator yang dikembangkan dari setiap variabel penelitian dan disebarkan kepada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.

5. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas Data

Menurut Asiaty, dkk (2019 : 75), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan,

artinya terdapat kesamaan data hasil penelitian dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan metode Corrected Item-Total Correlation. Teknik ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor totalnya dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi. Selanjutnya pengujian signifikansi dilakukan menggunakan kriteria r tabel pada tingkat signifikansi 0,1 dengan 30 responden. Jika diperoleh nilai positif dan r hitung (nilai pada Corrected Item-Total Correlation) $> r$ tabel, maka item dinyatakan valid. Sebaliknya jika r hitung $< r$ tabel (didapat dari tabel r), maka item dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Asiati, dkk (2019:77), reabilitas adalah sejauh mana sebuah pengukuran dapat dipercaya. Jika hasil pengukuran yang dilakukan berulang kali relative sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki reliabilitas yang baik. Pengukuran reabilitas dapat dilakukan menggunakan *Cronbach Alpha*. Batas realibel adalah 0,6. Nilai realiabilitas (yang ditunjukkan oleh *Cronbach Alpha*) kurang dari 0,6 dikatakan kurang baik, nilai 0,7 dikatakan dapat diterima sedangkan nilai 0,8 dikatakan baik.

2. Analisis Data

Menurut Asiati, dkk (2019:17) berdasarkan jenis data dan Teknik analisisnya penelitian dikelompokkan sebagai berikut :

a. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah penelitian yang mengandalkan data kuantitatif. Dengan demikian teknik analisisnya juga teknik analisis kuantitatif dengan statistic inferensial yang diangkakan. Misalnya 1,2,3,4,5 atau 1 = tidak pernah, 2 = jarang, 3 = kadang-kadang, 4 = sering, dan 5 = selalu.

b. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah penelitian yang mengandalkan data kualitatif. Dengan demikian teknik analisisnya juga teknik analisis kualitatif dengan statistic deskriptif. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, atau gambar. Misalnya : selalu, sering, kadang-kadang, jarang, tidak pernah. Data kualitatif dapat diubah menjadi data kuantitatif dengan memberi skor, misalnya 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, 5 = sangat setuju.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kualitatif yang dikuantitatifkan. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan statistik dari hasil kuesioner, kemudian hasil pengujian tersebut akan dijelaskan menggunakan kalimat-kalimat. Pada penelitian ini pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Menurut Asiati, dkk (2019:69), skala likert digunakan secara luas atau ketidak setujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan tentang objek stimulus. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap,

pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Misalnya :

Sangat setuju = SS

Setuju = S

Netral = N

Tidak Setuju = TS

Sangat Tidak Setuju = STS

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka diberi score misalnya :

Sangat Setuju = diberi skor 5

Setuju = diberi skor 4

Netral = diberi skor 3

Tidak Setuju = diberi skor 2

Sangat Tidak Setuju = diberi skor 1

3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Komitemen Organisasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Dengan analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2019:21) menyatakan bahwa Analisis regresi linier berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan seberapa besar pengaruh antar satu atau dua variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel terikat (*dependent*). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana besarnya pengaruh secara simultan variabel kompetensi (X_1), komitmen organisasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent dan variabel dependen apakah masing-masing independent berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen apakah masing-masing independent berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen tersebut mengalami perubahan. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero)
Divisi Regional III Palembang

a = Nilai konstanta yang menunjukkan besarnya nilai Y, jika X_1 , X_2 , dan X_3 sama dengan nol

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi variabel $X_1, X_2,$ dan X_3

X_1 = Kompetensi

X_2 = Komitmen Organisasi

X_3 = Disiplin Kerja

e = Error term

b. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019) uji hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara, hipotesis pada dasarnya diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, keputusan yang dibuat mengandung ketidakpastian, artinya keputusan bisa benar atau salah, sehingga menimbulkan risiko. Uji hipotesis dalam penelitian ini ada dua tahap yaitu, Uji Simultan (Uji F) dan Uji Parsial (Uji T) sebagai berikut :

1) Uji F (Simultan/bersama-sama)

Menurut Hasan (2017:264) uji F adalah untuk menguji pengaruh variabel independent secara bersama-sama antara kompetensi, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang dengan Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut :

a) Menentukan Formulasi Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

Ha : Ada pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

b) Menentukan nilai taraf nyata (α) dan nilai F_{tabel}

Menentukan F table dengan Tingkat keyakinan 95% dan Tingkat kesalahan (α) 5% = 0,1 dan derajat kebebasan (df) = $v_1 = k-1$ dan $v_2 = n-k$

c) Menentukan Kriteria Pengujian

Ho diterima dan Ha ditolak apabila $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$

Ho ditolak dan Ha terima apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

d) Menentukan nilai Fhitung menggunakan SPSS

e) Kesimpulan

Ho diterima dan Ha ditolak artinya tidak ada pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

2) Uji t (Parsial/Individu)

Menurut Hasan (2017:267), uji t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent pada variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

Langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam Uji t yaitu :

a) Menentukan Formulasi Hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

Ha: Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

Ho: Tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

Ha: Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

Ho: Tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

Ha: Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

b) Menentukan nilai taraf nyata (α) dan nilai t_{tabel}

Menentukan t_{tabel} dengan Tingkat keyakinan 95% dan Tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1 dan derajat kebebasan (df) = n-k

c) Menentukan Kriteria Pengujian

Ho diterima Ha ditolak apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ho ditolak Ha diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$

d) Menentukan nilai thitung menggunakan SPSS

e) Kesimpulan

Ho diterima dan Ha ditolak artinya tidak ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

Ho diterima dan Ha ditolak artinya tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

Ho diterima dan Ha ditolak artinya tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

c. Koefisien Determinasi

Menurut Hasan (2017:274) Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui penyebab pada variabel Y yang disebabkan dari variabel X, sebesar kuadrat koefisien korelasinya koefisien penentu menjelaskan besarnya sumbangan nilai suatu variabel X terhadap naik atau turunnya (variasi) nilai variabel Y, berikut rumus determinan :

$$\mathbf{R = r^2 \times 100\%}$$

Dimana :

R : Koefisien Determinasi

r : Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum dan Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

Sejarah perkembangan perkeretaapian di Indonesia telah dimulai sejak zaman pemerintahan Hindia Belanda dengan pembangunan jalan kereta api yang pertama di Semarang. Kedua dan seterusnya pada tahun 1842-1862 dengan surat keputusan Raja Belanda 28 Mei 1842 nomor 270. Di Sumatera sendiri berdiri pada zaman Hindia Belanda dikenal dengan *Zuice Sumatera Spoorwagen (ZSS)*. Awal mulanya pembuatan jaringan kereta api di Sumatera Selatan ada sejak tahun 1895. Pada tahun 1908-1910 diputuskan untuk membuat rencana persiapan survey dan pengukuran jalan.

Lintasan kereta api di Sumatera pertama kali dibangun sepanjang 12 km dari Panjang menuju Tanjung Karang, Lampung. Jalur rel ini mulai dilalui kereta pada tanggal 13 Agustus 1914. Pada waktu bersamaan dilaksanakan juga pemasangan dan pembangunan lintasan rel dari Kertapati, menuju kota Prabumulih, Sumatera Selatan. Perlahan jalur rel kemudian dikembangkan untuk pengangkutan batu bara dari tempat penambangan di Tanjung Enim. Kemudian dikembangkan juga jalur ke

Lahat. Di Lahat ada sebuah bengkel besar kereta yang sekarang bernama Balai Yasa Lahat, yang berfungsi untuk perbaikan dan perawan kereta api.

Setelah kemerdekaan Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945, perusahaan-perusahaan yang dahulu dimiliki Belanda tidak serta merta jatuh ke tangan Indonesia. Bahkan tersiar kabar bahwa Belanda berkeinginan agar perusahaan yang kelak disebut Djawatan Kereta Api (DKA). Inilah yang melandasi ditetapkannya 28 September 1945 sebagai hari kereta api di Indonesia, serta dibentuknya Djawatan Kereta Api Republik Indonesia (DKARI). Nama DKA pun diubah menjadi Perusahaan Negara Kereta Api (PNKA) pada tahun 1963. PNKA kemudian memasukkan operator lainnya yang masih independen sehingga kereta api di Indonesia memiliki satu operator.

Pada tanggal 15 September 1971, nama PNKA berubah menjadi Perusahaan Jawatan Kereta Api (PJKA, Perjanka) selama dekade 1970-an hingga awal dekade 1990-an. PJKA dipimpin oleh kepala PJKA (Kaperjanka). Pada masa ini, lokomotif diesel elektrik merajai perkeretaapian Indonesia sejak tenaga diesel hidraulik sudah tidak lagi cukup menarik kereta api yang panjang. Akhirnya, pada tanggal 1 Juni 1999, perumka secara resmi berubah menjadi PT Kereta Api (Persero) pembagian wilayah kerja pada masa PJKA untuk wilayah Divisi Regional III Palembang merupakan wilayah kerja inspeksi 13 Kertapati yang

merupakan bagian dari Eksploitasi Sumatera Selatan (ESS) bersama dengan inspeksi 14 Tanjungkarang.

Sejak era Perumka, Eksploitasi Sumatera Selatan (ESS) berubah nama menjadi Divisi Regional III Sumatera Selatan dan Lampung, yang dulu cakupannya cukup luas dibandingkan kedua divre lain di Sumatera, dan meliputi dua provinsi yaitu Sumatera Selatan dan Lampung. Maka dibagi lah dua wilayah (subdivre) dengan fungsi operasional yang serupa Daop KAI di pulau Jawa, namun dengan tingkatan administrative dalam lingkup KAI yang lebih rendah daripada Divre maupun Daop. Divre III pernah memiliki dua subdivre yaitu :

- 1) Sub Divre III.1 Kertapati (KPT), yang merupakan pusat Divre III Sumatera Selatan dan Lampung naik tingkat dan berubah nama menjadi Divre III Palembang (PG) per 1 mei 2016.
- 2) Sub Divre III.2 Tanjungkarang (TNK) dimekarkan menjadi Divre IV Tanjungkarang (TNK) per 1 mei 2016.

Layanan kereta api penumpang divre III Palembang meliputi :

- 1) KA Limex Sriwijaya (Palembang Kertapati – Bandar Lampung Tanjungkarang)
- 2) KA Rajabasa (Palembang Kertapati – Bandar Lampung Tanjungkarang)
- 3) KA Sindang Marga (Palembang Kertapati – Lubuk Linggau)

- 4) KA Serelo (Palembang Kertapati – Lubuk Linggau)
- 5) Bus Rek Kertalaya (Palembang Kertapati Indralaya/Universitas Sriwijaya)

Tujuan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yaitu melaksanakan dan mendukung kebijakan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di bidang transportasi dengan menyediakan barang-jasa bermutu tinggi dan berdaya saing kuat untuk dapat melakukan ekspansi baik di pasar domestik maupun internasional di bidang perkeretaapian yang meliputi usaha pengangkutan orang dan barang dengan kereta api, kegiatan perawatan dan pengusahaan bisnis property secara profesional, serta pengusahaan bisnis penunjang prasarana dan sarana kereta api secara aktif untuk kemanfaatan umum.

b. Visi dan Misi Perusahaan

1) Visi

Menjadi solusi ekosistem transportasi terbaik untuk Indonesia.

2) Misi

- a) Untuk menyediakan sistem transportasi yang aman, efisien, berbasis digital dan berkembang pesat untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.
- b) Untuk mengembangkan solusi transportasi massal yang terintegrasi melalui investasi dalam sumber daya manusia infrastruktur dan teknologi.

- c) Untuk memajukan pembangunan nasional melalui kemitraan dengan para pemangku kepentingan, termasuk memprakarsai dan melaksanakan pengembangan infrastruktur-infrastruktur penting terkait transportasi.

2. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Sebelum melakukan analisis, penulis menjelaskan karakteristik responden yang merupakan data terkait identifikasi yang diperoleh melalui responden dari hasil penyebaran kuesioner, yang diambil sebagai sampel dari karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jawaban responden pada kuesioner yang telah diberikan kepada responden, didapat data sebagai berikut :

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase
1	Laki-Laki	73	65,8 %
2	Perempuan	38	34,2 %
Total		111	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel IV.1 diatas, dapat dilihat bahwa Sebagian besar karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III

Palembang responden terbanyak berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 73 orang (65,8%), perempuan dengan jumlah 38 orang (34,2%). Hal ini menggambarkan bahwa perusahaan mengutamakan penggunaan karyawan laki-laki dibandingkan perempuan dalam menjalankan kegiatan operasional kerja diperusahaan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan responden yang menjawab pernyataan dari kuesioner yang telah dibagikan, maka diperoleh data tentang Pendidikan dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	57	51%
2	D3	23	21%
3	S1	24	22%
4	S2	7	6%
Total		111	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan table IV.2 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan Tingkat Pendidikan yaitu SMA sebanyak 57 orang (51%), D3 sebanyak 23 orang (21%), S1 sebanyak 24 orang (22%) dan S2 sebanyak 7 orang (6%). Dengan demikian, perusahaan lebih banyak mempekerjakan karyawan yang berpendidikan SMA di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Unit (Bagian)

Berdasarkan jawaban responden pada kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data berdasarkan unit (bagian) yang dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Unit (Bagian)

No	Unit (Bagian)	Jumlah	Persentase
1	Operasi	5	4%
2	Sarana	8	6%
3	Sintelis (Sinyal Telekomunikasi dan Listrik)	6	5%
4	Jalan Rel dan Jembatan	10	10%
5	Angkutan dan Fasilitas Penumpang	7	6%
6	Bangunan Dinas	4	4%
7	Pengamanan	4	4%
8	Hukum	1	1%
9	Humasda (Hubungan Masyarakat Daerah)	3	3%
10	PBJ (Pendanaan Barang dan Jasa)	5	4%
11	Keuangan	20	18%
12	SDM & Umum	17	15%
13	Sistem Informasi	4	4%
14	Penjagaan Aset dan Komersialisasi non Angkutan	4	4%
15	Angkutan Barang	4	4%
16	Kesehatan	9	8%
	Jumlah	111	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel IV.3 diatas, dapat dilihat bahwa karakteristik responden PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang berdasarkan unit (bagian) dengan jumlah responden terbanyak yaitu Bagian Keuangan yaitu 20 Orang (18%).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Data dikumpulkan berdasarkan masa kerja berdasarkan jawaban responden pada kuesioner yang dibagikan, yang disajikan dalam tabel berikut :

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	< 1 Tahun	21	19%
2	1-3 Tahun	35	32%
3	3-10 Tahun	30	27%
4	> 10 Tahun	25	22%
Total		111	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel IV.4 diatas, dapat dilihat bahwa masa kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang lebih banyak karyawan yang memiliki masa kerja 1-3 tahun sebanyak 35 orang (32%).

3. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid dengan melihat nilai r_{hitung} atau nilai *Pearson Correlation* dari setiap pernyataan yang ada. Kemudian nilai r_{hitung} atau nilai *Pearson Correlation* dibandingkan dengan nilai r_{tabel} 10% (*r Product Moment*). Dengan demikian, jika nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$, artinya

pernyataan valid dan jika nilai $r_{hitung} < \text{nilai } r_{tabel}$, artinya pernyataan tidak valid. Adapun hasil uji validitas dilakukan menggunakan 30 sampel uji coba dan menggunakan aplikasi SPSS *for windows* versi 26.0, dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Person Correlation (rhitung)	Rtabel (Alpa=5%)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,815	0,3061	Valid
	Y.2	0,825	0,3061	Valid
	Y.3	0,543	0,3061	Valid
	Y.4	0,622	0,3061	Valid
	Y.5	0,786	0,3061	Valid
	Y.6	0,747	0,3061	Valid
Kompetensi (X1)	X1.1	0,678	0,3061	Valid
	X1.2	0,663	0,3061	Valid
	X1.3	0,763	0,3061	Valid
	X1.4	0,756	0,3061	Valid
	X1.5	0,704	0,3061	Valid
	X1.6	0,747	3,3061	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	X.2.1	0,833	0,3061	Valid
	X2.2	0,788	0,3061	Valid
	X2.3	0,892	0,3061	Valid
	X2.4	0,842	0,3061	Valid
	X2.5	0,678	0,3061	Valid
	X2.6	0,782	0,3061	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,824	0,3061	Valid
	X3.2	0,619	0,3061	Valid
	X3.3	0,881	0,3061	Valid
	X3.4	0,910	0,3061	Valid
	X3.5	0,823	0,3061	Valid
	X3.6	0,841	0,3061	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan pada tabel IV.5 diatas, dari hasil oleh data kuesioner, keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap pernyataan dalam penelitian ini dikatakan valid, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai di atas r_{tabel} (0,3061) atau $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan secara Bersama-sama untuk mengukur seluruh pernyataan dan dapat mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu pernyataan dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha (α) suatu variabel > 0.60 dan jika Cronbach Alpha (α) < 0.60 , maka pernyataan tidak reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV.6
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha (α)	Cronbach Alpha	Hasil Reliabilitas
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,810	0,60	Reliabel
2	Kompetensi (X1)	0,810	0,60	Reliabel
3	Komitmen Organisasi (X2)	0,888	0,60	Reliabel
4	Disiplin Kerja (X3)	0,900	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel IV.6 diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* semua variabel lebih besar dari $> 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator atau pernyataan yang digunakan dari variabel kompetensi (X1), Komitmen Organisasi (X2),

Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dinyatakan reliabel dan dapat dilakukan perhitungan statistik selanjutnya.

4. Gambaran Umum Frekuensi Jawaban Responden

Berikut ini Gambaran umum frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

a. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.7
Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
1	Kualitas pekerjaan yang karyawan lakukan sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan	16 (14,4%)	27 (24,3%)	8 (7,2%)	54 (48,6%)	6 (5,4%)	(100%)
2	Kualitas pekerjaan karyawan sudah baik sesuai dengan pekerjaan yang ditetapkan perusahaan	17 (15,3%)	35 (31,5%)	6 (5,4%)	48 (43,2%)	5 (4,5%)	(100%)
3	Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditetapkan	13 (11,7%)	37 (33,3%)	9 (8,1%)	46 (41,4%)	6 (5,4%)	(100%)
4	Karyawan mampu mencapai target yang telah ditetapkan	22 (19,8%)	27 (24,3%)	8 (7,2%)	43 (38,7%)	11 (9,9%)	(100%)
5	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu pekerjaan yang telah ditetapkan	22 (19,8%)	25 (22,5%)	8 (7,2%)	45 (40,5%)	11 (9,9%)	(100%)
6	Karyawan selalu berusaha memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja	16 (14,4%)	25 (22,5%)	9 (8,1%)	52 (46,8%)	9 (8,1%)	(100%)

Sumber : Data diolah dengan Excel, 2025

Berdasarkan tabel IV.7 di atas, jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Karyawan menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju (54%), artinya masih ada kualitas kerja yang dihasilkan karyawan belum sesuai dengan ketentuan perusahaan
- 2) Karyawan menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju (47,8%), artinya kualitas pekerjaan yang karyawan lakukan belum sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan perusahaan.
- 3) Karyawan menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju (46,9%) artinya karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.
- 4) Karyawan menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju (48,7%), artinya karyawan belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.
- 5) Karyawan menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju (50,5%), artinya karyawan masih belum bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.
- 6) Karyawan menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju (55%), artinya karyawan belum memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja.

b. Kompetensi

Tabel IV.8
Kompetensi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
1	Karyawan memiliki pengetahuan dalam bidang pekerjaan yang dikerjakan	10 (9%)	34 (30,5%)	8 (7,2%)	41 (36,9%)	18 (16,2%)	(100%)
2	Karyawan memiliki pengetahuan sesuai kebutuhan pekerjaan	10 (9%)	35 (31,5%)	10 (9%)	43 (38,7%)	13 (11,7%)	(100%)
3	Karyawan memiliki keahlian sesuai dengan bidang masing-masing	8 (7,2%)	41 (36,9%)	8 (7,2%)	41 (36,9%)	13 (11,7%)	(100%)
4	Keahlian karyawan sesuai kebutuhan pekerjaan	12 (10,8%)	27 (24,3%)	11 (9,9%)	51 (45,9%)	9 (8,1%)	(100%)
5	Karyawan memiliki keterampilan dibidangnya masing-masing	12 (10,8%)	22 (19,8%)	6 (5,4%)	59 (53,2%)	12 (10,8%)	(100%)
6	Karyawan terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya	10 (9%)	22 (19,8%)	12 (10,8%)	56 (50,5%)	11 (9,9%)	(100%)

Sumber : Data diolah dengan Excel, 2025

Berdasarkan tabel IV.8 di atas, jawaban responden untuk variabel kompetensi dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Karyawan menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju (50,5%) artinya karyawan masih belum terlalu memahami pengetahuan dalam bidang pekerjaan yang dikerjakan.
- 2) Karyawan menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju (48,6%), artinya karyawan masih belum memiliki pengetahuan sesuai kebutuhan pekerjaan yang disediakan oleh perusahaan.

- 3) Karyawan menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju (48,6%), artinya karyawan masih belum memiliki keahlian sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing.
- 4) Karyawan menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju (54%), artinya keahlian yang dimiliki karyawan belum sesuai kebutuhan pekerjaan.
- 5) Karyawan menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju (64%), artinya karyawan belum memiliki keterampilan sesuai dengan bidangnya masing-masing.
- 6) Karyawan menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju (60,4%), artinya karyawan belum terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya.

c. Komitmen Organisasi

Tabel IV.9
Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
1	Karyawan memiliki kepercayaan terhadap pemimpinnya	15 (13,5%)	35 (31,5%)	8 (7,2%)	48 (43,2%)	5 (4,5%)	(100%)
2	Karyawan memiliki kepercayaan pada kebijakan dalam perusahaan	13 (11,7%)	28 (25,2%)	11 (9,9%)	55 (49,5%)	4 (3,6%)	(100%)
3	Karyawan memahami arahan yang ada diperusahaan	17 (15,3%)	35 (33,5%)	10 (9%)	42 (37,8%)	7 (6,3%)	(100%)
4	Karyawan memahami pelaksanaan kerja diperusahaan	16 (14,4%)	32 (28,8%)	9 (8,1%)	49 (44,1%)	5 (4,5%)	(100%)
5	Karyawan ada kemauan untuk terus bekerja	19 (17,1%)	29 (26,1%)	6 (5,4%)	46 (41,4%)	11 (9,9%)	(100%)
6	Karyawan bertanggung jawab untuk memajukan perusahaan	16 (14,4%)	31 (27,9%)	7 (6,3%)	52 (46,8%)	5 (4,5%)	(100%)

Sumber : Data diolah dengan Excel, 2025

Berdasarkan tabel IV.9 di atas, jawaban responden untuk variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Karyawan menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju (47,8%), artinya karyawan belum memiliki kepercayaan terhadap pimpinannya.
- 2) Karyawan menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju (44%), artinya karyawan belum memiliki kepercayaan pada kebijakan perusahaan.
- 3) Karyawan menyatakan sangat setuju dan setuju sebanyak (48,8%), netral (8,1%), tidak setuju dan sangat tidak setuju (44,1%) artinya karyawan belum memahami arahan yang ada pada perusahaan.
- 4) Karyawan menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju (48,9%), artinya karyawan belum memahami pelaksanaan kerja diperusahaan.
- 5) Karyawan menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju (51,4%), artinya karyawan masih ada kemauan tidak terus bekerja.
- 6) Karyawan menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju (51,4%), artinya karyawan masih belum bertanggung jawab untuk memajukan perusahaan.

d. Disiplin Kerja

Tabel IV.10
Disiplin Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
1	Karyawan memiliki tujuan dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan	15 (13,5%)	28 (25,2%)	7 (6,3%)	52 (46,8%)	9 (8,1%)	(100%)
2	Tujuan dan pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	11 (9,9%)	36 (32,4%)	6 (5,4%)	50 (45%)	8 (7,2%)	(100%)
3	Pimpinan selalu mengawasi apa yang dilakukan karyawan	13 (11,7%)	37 (33,3%)	7 (6,3%)	44 (39,6%)	10 (9%)	(100%)
4	Dalam memberikan perintah, pimpinan selalu memberikan arahan yang jelas	15 (13,5%)	31 (27,9%)	7 (6,3%)	47 (42,3%)	11 (9,9%)	(100%)
5	Karyawan yang melanggar aturan diberikan sanksi hukuman	17 (15,3%)	17 (15,3%)	9 (8,1%)	57 (51,4%)	11 (9,9%)	(100%)
6	Sanksi hukuman yang diberikan sesuai ketentuan dalam perusahaan	10 (9%)	26 (23,4%)	8 (7,2%)	61 (55%)	6 (5,4%)	(100%)

Sumber : Data diolah dengan Excel, 2025

Berdasarkan tabel IV.10 di atas, jawaban responden untuk variabel disiplin kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Karyawan menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju (54,9%), artinya karyawan belum memiliki tujuan dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan.

- 2) Karyawan menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju (52,3%), artinya tujuan dan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan masih belum sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
- 3) Karyawan menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju (48,7%), artinya pimpinan selalu mengawasi apa yang dilakukan karyawan.
- 4) Karyawan menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju (52,3%), artinya dalam memberikan perintah pimpinan kurang memberikan arahan yang jelas.
- 5) Karyawan menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju (61,3%), artinya karyawan yang melanggar aturan diberikan sanksi hukuman.
- 6) Karyawan menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju (60,4%), artinya sanksi hukuman yang diberikan belum sesuai dengan ketentuan dalam perusahaan.

5. Teknik Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV.11
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta
1	(Constant)	1.895	1.384	
	Kompetensi	.279	.071	.251
	Komitmen Organisasi	.355	.071	.269
	Disiplin Kerja	.403	.076	.420

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan table IV.11 hasil uji regresi linier berganda yang diperoleh menggunakan versi SPSS 26, diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,895 + 0,279X_1 + 0,355X_2 + 0,403X_3$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Nilai konstanta (α) memiliki nilai positif sebesar 1,895 bernilai positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan jika semua variabel independen meliputi kompetensi, komitmen organisasi dan disiplin kerja, bernilai 0% atau tidak mengalami perubahan nilai kinerja adalah 1,895.
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel kompetensi sebesar 0,279 bernilai positif artinya menunjukkan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Nilai uji menunjukkan

apabila kompetensi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila kompetensi menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun.

- 3) Nilai koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,355 bernilai positif menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Nilai uji menunjukkan apabila komitmen organisasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila komitmen organisasi menurun maka kinerja karyawan akan menurun.
- 4) Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,403 bernilai positif menunjukkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Nilai uji menunjukkan apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

b. Uji Hipotesis

1) Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel kompetensi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan disiplin kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.12
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2418.654	3	728.271	51.848	.000 ^b
Residual	1502.845	107	14.045		
Total	3687.499	110			

a. Dependent Variabel Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2025

Menentukan F_{tabel} dengan Tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan (α) 5% dengan derajat kebebasan (df) $v_1 = k-1 = 4-1 = 3$ dan $v_2 = n-k = 111-4 = 109$. Jadi, nilai F_{tabel} 3,08.

Berdasarkan tabel IV.12 Uji F (Anova), dapat dilihat nilai F_{hitung} $51.848 > F_{\text{tabel}}$ 3,08 dengan tingkat Sig.F $0,000 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya yaitu ada pengaruh signifikan kompetensi, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

2) Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk menguji variabel bebas secara parsial/individu terhadap variabel terikat, menggunakan program SPSS 26 dengan hasil yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV.13
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.895	1.384		1.369	.174
Kompetensi	.279	.071	.271	3.925	.000
Komitmen Organisasi	.255	.071	.269	3.607	.000
Disiplin Kerja	.403	.076	.420	5.312	.000

a. Dependent Variabel Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2025

Menentukan t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan (α) 5% dan derajat kebebasan (df) = $n-k$. Maka (df)= 0,05 (111-4) adalah (df) = 0,05 (109) jadi nilai t_{tabel} adalah 1,981.

Berdasarkan table IV.12, uji t (parsial), dapat dilihat sebagai berikut :

- a) Nilai t_{hitung} untuk Kompetensi (X1) sebesar $3,925 > t_{\text{tabel}} 1,981$ dengan tingkat sig.t $0,000 < 0,05$ (signifikan), maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya H_{a2} diterima yaitu ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.
- b) Nilai t_{hitung} untuk Komitmen Organisasi (X2) sebesar $3,607 > t_{\text{tabe}} 1,981$ dengan tingkat sig. t $0,000 < 0,05$ (signifikan), maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya H_{a3} yaitu ada pengaruh signifikan Komitmen

Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

- c) Nilai t_{hitung} untuk Disiplin Kerja (X3) sebesar $5,312 > t_{tabel} 1,981$ dengan tingkat sig. $t 0,000 < 0,05$ (signifikan), maka H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima, artinya H_{a4} diterima yaitu ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Kompetensi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada table berikut :

Tabel IV.14
Koefisiens Determinasi
Model Sumarry^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.592	.581	3.748

a. Dependent Variabel Y

b. Predictors: (Constant), X₃ X₂, X₁

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel IV.14, dapat dilihat bahwa besarnya nilai *Adjusted R Square* dalam model regresi diperoleh sebesar 0,581 atau 0,581 dikali 100% = 58,1%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi kompetensi, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III

Palembang sebesar 581% sedangkan sisanya 41,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan regresi linier berganda $Y = 1,895 + 0,279X_1 + 0,355X_2 + 0,403X_3$ menunjukkan bahwa koefisien regresi kompetensi, komitmen organisasi dan disiplin kerja bernilai positif artinya kompetensi, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Koefisien kompetensi positif, maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya jika kompetensi menurun maka kinerja akan menurun. Koefisien komitmen organisasi positif maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya jika komitmen organisasi menurun maka kinerja karyawan akan menurun. Koefisien disiplin kerja positif maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

Hasil uji hipotesis secara simultan dengan tingkat keyakinan 95% pada table IV.12, dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} 51.484 > F_{tabel} 3,08$ dengan Tingkat sig $F_{000,0} < 0,1$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya H_a diterima menunjukkan ada pengaruh signifikan kompetensi, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Hasil tersebut dapat menjelaskan bahwa

dengan adanya kompetensi, komitmen organisasi dan disiplin kerja membuat karyawan bekerja dengan maksimal sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* dalam model regresi diperoleh sebesar $0,581 \times 100\% = 58,1\%$, hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi kompetensi, komitmen organisasi dan disiplin terhadap kinerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang sebesar 58,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, komitmen organisasi dan disiplin kerja saling berkaitan dalam berkontribusi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018 : 189) dimana faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : 1) kemampuan dan keahlian, 2) pengetahuan, 3) rancangan kerja, 4) kepribadian, 5) motivasi kerja, 6) budaya organisasi, 7) kepemimpinan, 8) gaya kepemimpinan, 9) kepuasan kerja, 10) lingkungan kerja, 11) loyalitas, 12) komitmen, 13) disiplin kerja, berdasarkan faktor-faktor yang dikemukakan oleh Kasmir tersebut memperkuat hasil dari penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh I suwadika (2019), Amalia P (2019), Yani Lopian Siregar, (2020), Rianti N. A,

(2024) dan Muhammad Bakri (2022) yang membuktikan bahwa variabel kompetensi, komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian pada variabel kompetensi jawaban responden dengan indikator yang digunakan yaitu pengetahuan, keahlian dan keterampilan. Penelitian ini dapat dikaitkan dengan tabel IV.8 yang memperlihatkan masih banyak jawaban yang tidak setuju untuk variabel kompetensi, maka hasil jawaban responden tersebut memperlihatkan hubungan yang saling mempengaruhi yang artinya bahwa dampak kompetensi yang rendah akan menurunkan kinerja karyawan dan sebaliknya apabila kompetensi yang diberikan oleh perusahaan tinggi maka dampaknya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Tinjauan penelitian pada variabel komitmen organisasi dengan indikator yang digunakan komitmen afektif, komitmen kontinu dan komitmen normatif. Penelitian ini dapat dikaitkan dengan tabel IV.9 yang memperlihatkan masih banyak jawaban yang tidak setuju untuk variabel komitmen organisasi, maka hasil jawaban responden memperlihatkan hubungan yang saling mempengaruhi yang artinya dampak komitmen organisasi yang rendah akan menurunkan kinerja karyawan dan sebaliknya apabila komitmen organisasi yang diberikan oleh perusahaan tinggi maka dampaknya akan meningkatkan kinerja karyawannya.

Tinjauan penelitian pada variabel disiplin kerja dengan indikator yang digunakan tujuan dan kemampuan, waskat dan sanksi hukuman. Penelitian ini dapat dikaitkan dengan tabel IV.10 yang memperlihatkan masih banyak jawaban yang tidak setuju untuk variabel disiplin kerja, maka hal ini membuktikan bahwa masih banyak karyawan yang mengakui bahwa masih kurangnya tujuan dan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan dengan waktu yang efektif, mematuhi peraturan dan sanksi hukuman pada perusahaan sehingga dampaknya terhadap kinerja karyawan mengalami penurunan.

Hal ini berkaitan dengan hasil jawaban responden pada variabel kinerja karyawan dalam tabel IV.7 yang jga dipengaruhi oleh jawaban tidak setuju yang cukup tinggi, maka hal ini membuktikan bahwa masih banyak karyawan yang mengakui kesulitan dalam meningkatkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, sehingga dampaknya kinerja karyawan mengalami penurunan.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Hal ini menjelaskan jika baik atau buruknya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan akan menentukan baik atau buruknya kinerja karyawan yang dihasilkan. Penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang sudah ditulis diawal sudah

membuktikan bahwa ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2018 : 189) dimana faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : Kompetensi, Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, yang artinya kompetensi memiliki kontribusi dalam membangun kinerja karyawan. Karyawan dituntut untuk memiliki kompetensi dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan faktor-faktor yang dikemukakan oleh Kasmir tersebut memperkuat hasil dari penelitian ini.

Penelitian ini sejalan juga dengan penelitian sebelumnya I suwadika (2019), Amalia P (2019), Yani Lopian Siregar, (2020), Rianti N. A, (2024) dan Muhammad Bakri (2022) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Zwell dalam Wibowo (2016:283) bahwa faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah kemampuan. Faktor kompetensi sebagaimana kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan keterampilan. Hal ini dapat diartikan jika karyawan memiliki kompetensi yang baik, maka akan mudah karyawan dalam

menjalankan pekerjaannya, memiliki pengetahuan tentang pekerjaan serta memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.

Hal ini berkaitan dengan hasil jawaban responden pada variabel kompetensi dalam tabel IV.8 yang juga dipengaruhi oleh jawaban tidak setuju yang cukup tinggi. Hasil jawaban tersebut memperlihatkan hubungan yang saling mempengaruhi, yang artinya bahwa dampak kompetensi yang rendah akan berdampak menurunnya kinerja karyawan begitu pula sebaliknya.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang sudah ditulis diawal sudah terbukti bahwa ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2018 : 189) dimana faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Komitmen, Komitmen adalah kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Komitmen mencerminkan sejauh mana karyawan memiliki keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan terhadap organisasi tinggi, karyawan cenderung lebih termotivasi memiliki loyalitas yang lebih besar,

serta menunjukkan dedikasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan faktor-faktor yang dikemukakan oleh Kasmir tersebut memperkuat hasil dari penelitian ini.

Penelitian ini sejalan juga dengan penelitian sebelumnya I suwadika (2019), Amalia P (2019) dan Yani Lopian Siregar, (2020), menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini berkaitan dengan hasil jawaban responden pada variabel komitmen organisasi dalam tabel IV.9 yang juga dipengaruhi oleh jawaban tidak setuju yang cukup tinggi. Hasil jawaban tersebut memperlihatkan hubungan yang saling mempengaruhi, yang artinya bahwa dampak komitmen organisasi yang rendah akan berdampak menurunnya kinerja karyawan begitu pula sebaliknya.

4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang sudah ditulis diawal sudah terbukti bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2018 : 189) dimana faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

disiplin Kerja, Disiplin kerja adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerja secara sungguh-sungguh. Berdasarkan faktor-faktor yang dikemukakan oleh Kasmir tersebut memperkuat hasil dari penelitian ini.

Penelitian ini sejalan juga dengan penelitian sebelumnya I suwadika (2019), Amalia P (2019), Yani Lopian Siregar, (2020), Rianti N. A, (2024) dan Muhammad Bakri (2022) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini berkaitan dengan hasil jawaban responden pada variabel komitmen organisasi dalam tabel IV.10 yang juga dipengaruhi oleh jawaban tidak setuju yang cukup tinggi. Hasil jawaban tersebut memperlihatkan hubungan yang saling mempengaruhi, yang artinya bahwa dampak disiplin kerja yang rendah akan berdampak menurunnya kinerja karyawan begitu pula sebaliknya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh signifikan Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.
2. Ada pengaruh signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.
3. Ada pengaruh signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.
4. Ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

B. Saran

Berdasarkan hasil dari kesimpulan diatas, dapat diperoleh sebuah saran-saran yang mampu berguna untuk diterapkan, sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang perlu ditingkatkan lagi, dengan mengatasi permasalahan terkait kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Perusahaan diharapkan mampu memberikan motivasi, memelihara hubungan kerja yang baik dilingkungan

perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja, hal tersebut berguna untuk menghasilkan kinerja yang optimal dari karyawannya.

2. Kompetensi karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang perlu ditingkatkan, untuk meningkatkan kompetensi karyawan yang lebih baik dalam bekerja perusahaan bisa memberikan fasilitas seperti pelatihan dan program pengembangan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Selain itu, sikap proaktif dalam mencari informasi baru, mengikuti perkembangan teknologi, serta belajar dari pengalaman rekan kerja dapat membantu dalam peningkatan kompetensi secara berkelanjutan. hal tersebut berguna untuk menghasilkan kinerja karyawan yang lebih optimal.
3. Komitmen Organisasi karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang perlu ditingkatkan lagi, karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan peran yang dijalankan. Dengan memahami visi dan misi perusahaan, karyawan dapat bekerja lebih fokus dan selaras dari tujuan perusahaan. Menunjukkan loyalitas dan integritas dalam bekerja juga menjadi bagian penting dalam memperkuat komitmen terhadap organisasi.
4. Disiplin Kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang perlu ditingkatkan, disiplin dalam mematuhi peraturan perusahaan, menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, serta menghargai waktu adalah hal yang harus diterapkan dalam setiap aktivitas kerja karyawan. Ketepatan waktu dalam bekerja baik dalam kehadiran

maupun penyelesaian tugas, mencerminkan profesionalisme dan komitmen terhadap perusahaan. Hal tersebut berguna untuk menghasilkan kinerja karyawan yang lebih optimal.

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).

Lampiran 2

DAFTAR KUESIONER UNTUK RESPONDEN

(Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional III Palembang)

Kepada Responden yang terpilih

Assalamualaikum Wr.wb

Dalam rangka menyelesaikan usulan penelitian , penulis mengharapkan kesediaan anda dalam membantu menjawab pertanyaan yang telah tersedia secara objektif.

Data yang didapat nantinya tidak akan dipublikasikan kepada Masyarakat umum, tetapi akan digunakan sebagai data pendukung untuk mengetahui **Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional III Palembang.**

Penulis berharap agar kuesioner ini diisi dengan sebenarnya, Atas bantuan dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Evi Febriani
212021094
FEB-UMPALEMBANG

Identitas Responden

1. Nomor Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Bagian : SDM & Umum Keuangan Sintelis
 Sarana Jalan & Rel Jalan Lainnya
4. Pendidikan : SMA D3 S1 S2
5. Masa Kerja : <0-1 tahun >1-3 tahun >3-10 tahun
 > 10 tahun

Petunjuk :

Berilah tanda \surd pada daftar pertanyaan yang anda anggap benar.

Keterangan :

- | | |
|---|-----------------------|
| 5 | = Sangat Setuju |
| 4 | = Setuju |
| 3 | = Netral |
| 2 | = Tidak Setuju |
| 1 | = Sangat Tidak Setuju |

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
Kualitas						
1	Kualitas pekerjaan yang karyawan lakukan sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan					
2	Kualitas pekerjaan karyawan sudah baik sesuai dengan pekerjaan yang ditetapkan perusahaan					
Kuantitas						
3	Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditetapkan					
4	Karyawan mampu mencapai target yang telah ditetapkan					
Ketepatan Waktu						
5	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu pekerjaan yang telah ditetapkan					
6	Karyawan selalu berusaha memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja					

VARIABEL KOMPETENSI (X1)

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
Pengetahuan						
1	Karyawan memiliki pengetahuan dalam bidang pekerjaan yang dikerjakan					
2	Karyawan memiliki pengetahuan sesuai kebutuhan pekerjaan					
Keahlian						
3	Karyawan memiliki keahlian sesuai dengan bidang masing-masing					
4	Keahlian Karyawan sesuai kebutuhan pekerjaan					
Keterampilan						
5	Karyawan memiliki keterampilan dibidangnya masing-masing					
6	Karyawan terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya					

VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI (X2)

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
Komitmen Afektif						
1	Karyawan memiliki kepercayaan terhadap pemimpinnya					
2	Karyawan memiliki kepercayaan pada kebijakan dalam perusahaan					
Komitmen Kontinu						
3	Karyawan memahami arahan yang ada diperusahaan					
4	Karyawan memahami pelaksanaan kerja diperusahaan					
Komitmen Normatif						
5	Karyawan ada kemauan untuk terus bekerja					
6	Karyawan bertanggung jawab untuk memajukan perusahaan					

VARIABEL DISIPLIN KERJA (X3)

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
Tujuan dan Kemampuan						
1	Karyawan memiliki tujuan dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan					
2	Tujuan dan pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki					
Waskat						
3	Pimpinan selalu mengawasi apa yang dilakukan karyawan					
4	Dalam memberikan perintah, pimpinan selalu memberikan arahan yang jelas					
Sanksi dan Hukuman						
5	Karyawan yang melanggar aturan diberikan sanksi hukuman					
6	Sanksi hukuman yang diberikan sesuai ketentuan dalam perusahaan					

LAMPIRAN

Lampiran 3

Tabulasi Data Kuesioner Kinerja Karyawan

4	2	2	5	4	4	21
5	5	5	4	4	2	25
5	5	5	2	4	4	25
5	5	5	3	5	4	27
5	5	4	4	5	5	28
4	5	5	2	2	3	21
5	2	3	4	4	4	22
2	4	2	5	4	4	21
5	5	5	5	1	2	23
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	3	4	4	22
2	4	2	5	4	4	21
1	1	2	2	2	2	10
4	4	5	5	3	3	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	3	3	2	22
4	4	4	4	4	3	23
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
2	4	2	4	2	4	18
3	4	2	4	4	2	19
2	4	4	4	3	5	22
3	4	4	5	5	4	25
2	4	2	5	4	4	21
2	3	4	2	2	2	15
1	1	2	2	2	2	10
2	2	3	1	2	1	11
2	2	2	2	2	2	12
2	4	2	4	2	2	16
4	5	1	1	5	5	21
2	2	4	5	5	4	22
2	2	4	5	5	4	22
2	4	2	5	5	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	4	4	25
5	4	4	4	3	3	23
4	3	4	5	3	4	23
4	4	2	2	4	1	17
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	2	5	5	24
4	3	5	4	5	5	26
3	4	4	5	5	5	26
5	5	5	4	5	5	29
5	5	4	5	5	5	29
2	4	4	5	5	4	24
5	5	4	5	4	5	28
4	5	4	4	3	3	23

2	4	2	4	2	4	18
2	2	1	2	2	2	11
2	4	4	2	5	3	20
3	4	5	4	5	5	26
3	4	4	4	5	5	25
5	5	5	5	5	5	30
2	2	2	2	2	2	12
1	2	2	1	2	2	10
2	2	2	2	2	2	12
4	2	3	1	1	2	13
4	2	2	2	2	4	16
2	5	4	2	4	2	19
3	2	3	2	2	2	14
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	1	2	3	12
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	2	12
4	2	2	2	2	2	14
2	2	4	2	4	2	16
4	2	2	1	1	2	12
4	2	1	2	1	1	11
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	2	12
2	4	4	2	2	2	16
2	4	2	4	2	2	16
2	2	2	4	2	2	14
2	2	2	3	1	1	11
1	2	1	2	2	2	10
2	4	4	1	1	1	13
2	2	2	3	1	2	12
4	4	2	2	4	2	18
2	2	2	3	2	2	13
2	4	2	4	1	2	15
1	2	4	1	2	2	12
2	2	2	4	2	2	14
2	3	3	3	3	2	16
2	4	3	2	3	1	15
2	3	4	5	4	4	22
2	4	4	4	1	2	17
2	2	4	5	4	4	21
4	2	4	4	4	4	22
5	4	2	4	5	5	25
4	4	4	2	1	1	16
2	2	2	3	2	2	13
5	5	5	5	5	5	30
2	2	2	1	2	1	10
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	2	12
3	2	2	2	2	2	13
2	2	1	2	2	2	11
2	2	1	4	4	2	15

2	2	2	2	2	2	12
2	4	4	2	2	2	16
2	2	2	2	2	2	12
3	2	2	2	2	2	13
2	1	4	2	4	2	15
2	2	2	1	2	3	12
4	2	2	2	2	2	14
4	2	3	2	5	2	18
4	2	4	2	2	2	16
2	2	2	2	2	2	12
1	1	3	1	2	3	11
2	1	3	2	1	1	10
2	2	2	2	2	2	12

Tabulasi Data Kuesioner Kompetensi

4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	5	4	2	21
1	3	4	4	5	2	19
2	5	4	5	4	2	22
2	3	4	2	2	2	15
2	2	2	1	2	2	11
2	4	2	1	3	2	14
1	2	1	2	2	2	10
2	1	2	2	2	2	11
4	4	2	2	1	2	15
5	4	5	5	2	2	23
2	4	2	2	4	4	18
4	2	4	2	2	4	18
3	4	4	4	3	3	21
4	2	4	2	4	2	18
4	4	4	4	2	3	21
2	2	4	2	4	2	16
4	2	4	2	2	2	16
4	3	4	4	3	4	22
5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
2	4	2	4	2	4	18
4	5	5	5	5	5	29
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	4	3	3	3	3	21
5	4	4	4	4	4	25
4	5	4	3	5	4	25
4	4	5	4	2	3	22
4	5	1	1	5	5	21
3	3	4	3	5	4	22
3	3	4	3	4	4	21
2	3	4	5	2	4	20
4	4	2	4	5	3	22
2	3	4	5	2	4	20
3	3	4	3	4	4	21
2	3	3	5	2	4	19
4	2	4	2	2	2	16
3	4	3	4	4	3	21
5	5	2	5	2	5	24
2	2	4	4	2	2	16
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	2	5	2	5	24
4	3	3	4	2	5	21

4	4	4	4	4	4	24
4	4	2	4	5	3	22
4	4	4	5	4	5	26
3	4	5	4	4	3	23
3	4	5	3	4	4	23
3	4	5	4	4	3	23
5	5	2	3	5	5	25
5	5	3	2	5	5	25
2	4	2	4	1	1	14
2	2	2	3	2	2	13
2	1	2	2	1	2	10
2	4	4	1	1	2	14
2	2	2	2	2	2	12
1	1	4	2	4	2	14
4	2	1	2	1	1	11
2	4	2	4	1	1	14
1	1	2	2	2	2	10
1	2	1	2	2	2	10
1	2	2	1	2	2	10
1	2	1	2	2	2	10
2	2	2	2	2	2	12
1	2	2	1	2	2	10
2	4	4	2	2	1	15
2	2	2	2	2	2	12
1	2	1	2	2	2	10
1	2	2	1	2	2	10
1	2	1	2	2	2	10
2	1	2	1	2	2	10
1	2	3	2	2	2	12
4	2	1	2	1	1	11
1	2	3	2	2	2	12
1	2	4	1	2	2	12
2	1	2	2	2	2	11
2	1	2	2	1	2	10
2	2	2	4	2	2	14
2	2	4	2	2	2	14
1	2	1	2	2	2	10
2	1	2	3	3	1	12
2	1	2	2	1	2	10
2	2	3	2	2	2	13
4	4	4	4	2	2	20
4	3	3	4	2	5	21
2	4	4	2	4	4	20
4	2	4	5	2	3	20
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30

2	4	4	2	2	1	15
1	2	1	2	2	2	10
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	2	12
4	2	2	2	2	2	14
4	2	4	2	2	2	16
2	2	2	3	2	2	13
2	2	4	2	1	2	13
1	2	1	2	2	2	10
2	2	2	2	2	2	12
4	2	4	2	2	2	16
4	4	2	2	2	2	16
1	1	2	3	1	2	10
2	2	2	2	2	2	12
4	2	1	2	1	1	11
4	2	4	2	2	2	16
1	2	1	2	2	2	10
2	1	2	2	2	1	10
3	2	2	2	3	2	14
1	2	2	2	2	1	10

Tabulasi Data Kuesioner Komitmen Organisasi

3	3	4	5	3	4	22
4	3	4	4	3	3	21
3	3	3	5	5	4	23
4	4	5	5	4	4	26
4	4	4	5	5	5	27
4	4	4	4	4	4	24
5	3	5	5	5	3	26
5	5	4	4	4	4	26
4	4	5	5	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
4	3	5	4	5	5	26
4	4	5	5	5	5	28
3	4	4	3	3	4	21
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	4	2	1	22
4	4	4	2	2	2	18
3	3	5	5	3	3	22
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	3	3	21
1	2	1	2	2	2	10
4	2	5	4	5	2	22
4	2	2	4	4	1	17
1	2	2	3	4	2	14
2	2	2	2	2	2	12
1	2	2	1	2	2	10
2	2	1	1	2	2	10
2	2	2	2	3	1	12
2	2	2	3	1	2	12
2	2	2	2	4	4	16
1	2	2	3	4	2	14
4	4	4	4	4	1	21
2	1	2	2	5	5	17
4	3	4	3	4	3	21
4	4	5	5	4	4	26
1	2	1	2	2	2	10
4	4	4	4	4	2	22
3	4	3	4	4	3	21
4	3	4	3	4	4	22
5	5	3	2	5	5	25
2	2	2	2	2	2	12
4	3	4	4	5	4	24
5	5	3	2	5	5	25
5	5	3	4	5	5	27

1	2	1	2	2	2	10
5	5	5	4	5	5	29
4	4	5	5	4	4	26
5	5	4	4	5	5	28
5	5	2	5	2	5	24
4	2	4	2	4	2	18
4	3	4	4	5	4	24
3	4	3	4	5	4	23
4	3	4	3	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	2	2	2	2	1	13
3	2	1	3	1	1	11
2	2	2	2	2	2	12
2	4	4	2	2	1	15
2	2	2	2	2	2	12
4	2	4	2	2	2	16
2	1	2	2	1	2	10
1	2	2	2	2	2	11
2	2	2	2	2	1	11
2	1	2	2	1	2	10
2	2	2	2	2	2	12
5	5	2	5	2	5	24
2	2	2	1	2	2	11
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	2	12
2	4	2	4	1	1	14
5	5	5	5	5	5	30
2	4	4	2	2	1	15
1	2	1	2	2	2	10
2	2	2	1	2	3	12
2	2	2	2	2	2	12
4	2	2	2	2	2	14
4	2	4	2	2	2	18
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	3	2	2	13
4	2	2	2	2	1	13
1	2	2	2	2	2	11
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	1	11
1	2	2	2	1	2	10
2	2	2	4	4	2	18
5	2	4	4	1	5	21
5	1	4	4	5	2	21
5	2	4	4	1	5	21
5	4	5	2	2	1	19

4	4	2	4	5	3	22
4	4	4	4	4	1	21
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
2	2	1	2	3	2	12
2	4	4	2	4	2	18
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	3	3	26
4	2	4	2	2	2	16
1	2	3	2	2	2	12
2	2	2	2	2	2	12
2	2	4	2	2	2	14
2	2	1	1	2	2	10
2	2	2	2	2	2	12
2	2	4	2	2	2	14
4	2	4	2	2	2	16
2	4	2	4	4	2	18
2	2	2	4	4	2	18
2	2	2	2	2	2	12
2	2	4	2	2	2	14
1	2	2	2	1	2	10
2	2	2	2	2	2	12

Tabulasi Data Kuesioner Disiplin Kerja

4	4	2	2	2	2	16
4	2	4	2	2	1	15
5	5	5	4	2	1	22
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	4	4	28
5	3	4	4	3	3	22
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	5	5	5	28
5	4	3	4	3	4	23
2	2	2	4	4	4	18
5	4	5	2	2	1	19
5	5	5	2	1	2	20
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	5	4	4	27
4	4	4	4	4	5	25
5	5	5	5	5	4	29
4	4	5	5	5	5	28
4	4	4	4	5	5	26
2	2	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	5	3	4	25
1	4	2	4	5	5	21
2	4	1	2	2	1	12
2	4	2	2	2	2	14
1	2	2	2	1	2	10
2	2	1	2	1	2	10
2	5	2	1	2	2	14
2	2	2	2	1	2	11
1	2	2	3	4	2	14
4	4	2	2	1	2	15
2	3	2	3	3	3	16
4	3	4	3	4	4	22
4	3	4	4	5	4	24
5	4	4	5	5	5	28
4	4	2	4	5	3	22
3	4	3	4	5	4	23
5	4	5	5	5	5	29
4	4	4	4	4	4	24
4	2	4	2	4	2	18
4	2	4	2	4	2	18
4	4	2	4	5	3	22
5	5	5	5	5	5	30
4	3	4	4	5	4	24
3	4	5	4	4	4	24

5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	3	4	4	23
5	5	5	1	5	1	22
5	5	5	5	1	2	23
1	2	5	5	5	5	23
4	4	5	5	4	4	26
4	4	5	5	5	4	27
2	2	1	2	3	2	12
2	1	2	3	2	2	12
1	2	2	2	2	2	11
1	2	2	2	2	2	11
4	2	4	2	4	2	18
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	2	12
2	1	2	2	1	2	10
2	2	2	1	3	2	11
2	2	2	4	2	2	14
2	2	1	1	2	2	10
2	1	2	1	2	2	10
2	3	2	3	1	2	13
2	2	1	2	2	2	11
2	2	2	4	2	2	14
2	1	2	1	2	2	10
1	2	2	2	2	2	11
2	2	2	1	2	2	11
2	2	1	2	2	2	11
2	2	2	3	2	2	13
2	2	1	2	3	2	12
2	2	2	2	3	2	13
2	3	2	2	2	2	13
2	1	2	2	2	2	11
2	4	2	2	2	2	14
2	1	2	2	2	2	11
2	1	3	2	2	3	13
2	2	1	2	1	2	10
2	2	1	1	2	2	10
2	2	2	2	2	2	12
2	1	2	1	2	2	10
4	2	4	2	4	2	18
4	2	4	2	2	4	18
5	2	4	4	1	5	21
3	3	3	4	3	3	19
2	4	4	2	4	2	18
1	2	3	2	2	2	12
2	2	2	2	1	2	11
2	2	2	4	2	2	14

2	3	2	3	3	3	16
3	3	3	3	3	3	18
2	4	4	2	2	1	15
2	2	4	2	2	2	14
2	2	2	4	2	2	14
1	2	3	2	2	2	12
2	2	2	2	2	1	11
2	2	2	2	4	4	16
2	4	2	4	2	2	16
2	2	2	3	2	2	13
2	2	2	2	1	2	11
2	1	2	2	1	2	10
2	2	1	2	3	2	12
3	2	3	3	2	3	14
2	4	4	2	2	2	16
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	2	12
3	2	1	3	1	1	11
2	2	1	2	1	2	10

Lampiran 4

Frekuensi Jawaban Responden

Frequencies

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	6	5.4	5.4	5.4
	TIDAK SETUJU	54	48.6	48.6	54.1
	NETRAL	8	7.2	7.2	61.3
	SETUJU	27	24.3	24.3	85.6
	SANGAT SETUJU	16	14.4	14.4	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	5	4.5	4.5	4.5
	TIDAK SETUJU	48	43.2	43.2	47.7
	NETRAL	6	5.4	5.4	53.2
	SETUJU	35	31.5	31.5	84.7
	SANGAT SETUJU	17	15.3	15.3	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	6	5.4	5.4	5.4
	TIDAK SETUJU	46	41.4	41.4	46.8
	NETRAL	9	8.1	8.1	55.0
	SETUJU	37	33.3	33.3	88.3
	SANGAT SETUJU	13	11.7	11.7	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	11	9.9	9.9	9.9
	TIDAK SETUJU	43	38.7	38.7	48.6
	NETRAL	8	7.2	7.2	55.9
	SETUJU	27	24.3	24.3	80.2
	SANGAT SETUJU	22	19.8	19.8	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	11	9.9	9.9	9.9
	TIDAK SETUJU	45	40.5	40.5	50.5
	NETRAL	8	7.2	7.2	57.7
	SETUJU	25	22.5	22.5	80.2
	SANGAT SETUJU	22	19.8	19.8	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	9	8.1	8.1	8.1
	TIDAK SETUJU	52	46.8	46.8	55.0
	NETRAL	9	8.1	8.1	63.1
	SETUJU	25	22.5	22.5	85.6
	SANGAT SETUJU	16	14.4	14.4	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	18	16.2	16.2	16.2
	TIDAK SETUJU	41	36.9	36.9	53.2
	NETRAL	8	7.2	7.2	60.4
	SETUJU	34	30.6	30.6	91.0
	SANGAT SETUJU	10	9.0	9.0	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	13	11.7	11.7	11.7
	TIDAK SETUJU	43	38.7	38.7	50.5
	NETRAL	10	9.0	9.0	59.5
	SETUJU	35	31.5	31.5	91.0
	SANGAT SETUJU	10	9.0	9.0	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	13	11.7	11.7	11.7
	TIDAK SETUJU	41	36.9	36.9	48.6
	NETRAL	8	7.2	7.2	55.9
	SETUJU	41	36.9	36.9	92.8
	SANGAT SETUJU	8	7.2	7.2	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	10	9.0	9.0	9.0
	TIDAK SETUJU	48	43.2	43.2	52.3
	NETRAL	11	9.9	9.9	62.2
	SETUJU	27	24.3	24.3	86.5
	SANGAT SETUJU	15	13.5	13.5	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	12	10.8	10.8	10.8
	TIDAK SETUJU	59	53.2	53.2	64.0
	NETRAL	6	5.4	5.4	69.4
	SETUJU	22	19.8	19.8	89.2
	SANGAT SETUJU	12	10.8	10.8	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	11	9.9	9.9	9.9
	TIDAK SETUJU	56	50.5	50.5	60.4
	NETRAL	12	10.8	10.8	71.2
	SETUJU	22	19.8	19.8	91.0
	SANGAT SETUJU	10	9.0	9.0	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	5	4.5	4.5	4.5
	TIDAK SETUJU	48	43.2	43.2	47.7
	NETRAL	8	7.2	7.2	55.0
	SETUJU	35	31.5	31.5	86.5
	SANGAT SETUJU	15	13.5	13.5	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	4	3.6	3.6	3.6
	TIDAK SETUJU	55	49.5	49.5	53.2
	NETRAL	11	9.9	9.9	63.1
	SETUJU	28	25.2	25.2	88.3
	SANGAT SETUJU	13	11.7	11.7	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	7	6.3	6.3	6.3
	TIDAK SETUJU	42	37.8	37.8	44.1
	NETRAL	10	9.0	9.0	53.2
	SETUJU	35	31.5	31.5	84.7
	SANGAT SETUJU	17	15.3	15.3	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	5	4.5	4.5	4.5
	TIDAK SETUJU	49	44.1	44.1	48.6
	NETRAL	9	8.1	8.1	56.8
	SETUJU	32	28.8	28.8	85.6
	SANGAT SETUJU	16	14.4	14.4	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	11	9.9	9.9	9.9
	TIDAK SETUJU	46	41.4	41.4	51.4
	NETRAL	6	5.4	5.4	56.8
	SETUJU	29	26.1	26.1	82.9
	SANGAT SETUJU	19	17.1	17.1	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	5	4.5	4.5	4.5
	TIDAK SETUJU	52	46.8	46.8	51.4
	NETRAL	7	6.3	6.3	57.7
	SETUJU	31	27.9	27.9	85.6
	SANGAT SETUJU	16	14.4	14.4	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	9	8.1	8.1	8.1
	TIDAK SETUJU	52	46.8	46.8	55.0
	NETRAL	7	6.3	6.3	61.3
	SETUJU	28	25.2	25.2	86.5
	SANGAT SETUJU	15	13.5	13.5	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	8	7.2	7.2	7.2
	TIDAK SETUJU	50	45.0	45.0	52.3
	NETRAL	6	5.4	5.4	57.7
	SETUJU	36	32.4	32.4	90.1
	SANGAT SETUJU	11	9.9	9.9	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	10	9.0	9.0	9.0
	TIDAK SETUJU	44	39.6	39.6	48.6
	NETRAL	7	6.3	6.3	55.0
	SETUJU	37	33.3	33.3	88.3
	SANGAT SETUJU	13	11.7	11.7	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	11	9.9	9.9	9.9
	TIDAK SETUJU	47	42.3	42.3	52.3
	NETRAL	7	6.3	6.3	58.6
	SETUJU	31	27.9	27.9	86.5
	SANGAT SETUJU	15	13.5	13.5	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	11	9.9	9.9	9.9
	TIDAK SETUJU	57	51.4	51.4	61.3
	NETRAL	9	8.1	8.1	69.4
	SETUJU	17	15.3	15.3	84.7
	SANGAT SETUJU	17	15.3	15.3	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	6	5.4	5.4	5.4
	TIDAK SETUJU	61	55.0	55.0	60.4
	NETRAL	8	7.2	7.2	67.6
	SETUJU	26	23.4	23.4	91.0
	SANGAT SETUJU	10	9.0	9.0	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

Lampiran 5

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Y1_6
Y1_1	Pearson Correlation	1	.761**	.334	.357	.579**	.520**
	Sig. (2-tailed)		.000	.071	.053	.001	.003
	N	30	30	30	30	30	30
Y1_2	Pearson Correlation	.761**	1	.202	.319	.707**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000		.284	.086	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y1_3	Pearson Correlation	.334	.202	1	.479**	.171	.103
	Sig. (2-tailed)	.071	.284		.007	.365	.589
	N	30	30	30	30	30	30
Y1_4	Pearson Correlation	.357	.319	.479**	1	.217	.211
	Sig. (2-tailed)	.053	.086	.007		.248	.263
	N	30	30	30	30	30	30
Y1_5	Pearson Correlation	.579**	.707**	.171	.217	1	.808**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.365	.248		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y1_6	Pearson Correlation	.520**	.658**	.103	.211	.808**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.589	.263	.000	
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.815**	.825**	.543**	.622**	.786**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	6

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6
X1_1	Pearson Correlation	1	.430*	.323	.307	.167	.706**
	Sig. (2-tailed)		.018	.082	.099	.379	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1_2	Pearson Correlation	.430*	1	.371*	.281	.448*	.397*
	Sig. (2-tailed)	.018		.043	.133	.013	.030
	N	30	30	30	30	30	30
X1_3	Pearson Correlation	.323	.371*	1	.822**	.424*	.304
	Sig. (2-tailed)	.082	.043		.000	.019	.103
	N	30	30	30	30	30	30
X1_4	Pearson Correlation	.307	.281	.822**	1	.458*	.310
	Sig. (2-tailed)	.099	.133	.000		.011	.095
	N	30	30	30	30	30	30
X1_5	Pearson Correlation	.167	.448*	.424*	.458*	1	.554**
	Sig. (2-tailed)	.379	.013	.019	.011		.001
	N	30	30	30	30	30	30
X1_6	Pearson Correlation	.706**	.397*	.304	.310	.554**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.030	.103	.095	.001	
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.678**	.663**	.763**	.756**	.704**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	6

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6
X2_1	Pearson Correlation	1	.618**	.746**	.640**	.453*	.511**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.012	.004
	N	30	30	30	30	30	30
X2_2	Pearson Correlation	.618**	1	.650**	.555**	.314	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.091	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2_3	Pearson Correlation	.746**	.650**	1	.777**	.465**	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2_4	Pearson Correlation	.640**	.555**	.777**	1	.552**	.489**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.002	.006
	N	30	30	30	30	30	30
X2_5	Pearson Correlation	.453*	.314	.465**	.552**	1	.476**
	Sig. (2-tailed)	.012	.091	.010	.002		.008
	N	30	30	30	30	30	30
X2_6	Pearson Correlation	.511**	.730**	.601**	.489**	.476**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.006	.008	
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.833**	.788**	.892**	.842**	.672**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	6

		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6
X3_1	Pearson Correlation	1	.473**	.760**	.722**	.479**	.565**
	Sig. (2-tailed)		.008	.000	.000	.007	.001
	N	30	30	30	30	30	30
X3_2	Pearson Correlation	.473**	1	.445*	.418*	.448*	.339
	Sig. (2-tailed)	.008		.014	.021	.013	.067
	N	30	30	30	30	30	30
X3_3	Pearson Correlation	.760**	.445*	1	.774**	.643**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3_4	Pearson Correlation	.722**	.418*	.774**	1	.716**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3_5	Pearson Correlation	.479**	.448*	.643**	.716**	1	.732**
	Sig. (2-tailed)	.007	.013	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3_6	Pearson Correlation	.565**	.339	.663**	.826**	.732**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.067	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.824**	.619**	.881**	.910**	.823**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	6

Lampiran 6

Hasil uji Linier Berganda, Uji F, Uji T dan Koefisien Determinasi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.592	.581	3.748

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2184.654	3	728.218	51.848	.000 ^b
	Residual	1502.845	107	14.045		
	Total	3687.499	110			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.895	1.384		1.369	.174
	KOMPETENSI	.279	.071	.271	3.925	.000
	KOMITMEN ORGANISASI	.255	.071	.269	3.607	.000
	DISIPLIN KERJA	.403	.076	.420	5.312	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Lampiran 7

Tabel Distribusi F

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74

Lampiran 8

Tabel Distribusi t

Titik persentase Distribusi t (df=41-80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Tabel Distribusi r

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKREDITASI : INSTITUSI PERGURUAN TINGGI (UMP)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
PROGRAM STUDI BISNIS DIGITAL (S1)

Nomor : 1057/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/V/2024
Nomor : 1236/DE/A.S/AR.10/V/2024
Nomor : 3768/SK/BAN-PT/Ak.KP/S/IX/2023
Nomor : 2648/SK/BAN-PT/Ak.P/S/VII/2023

(BAIK SEKALI)
(BAIK SEKALI)
(BAIK SEKALI)
(BAIK)

Website : feb.um-palembang.ac.id

Email : humas.feb@um-palembang.ac.id

Alamat : Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711) 511433 Fax. (0711) 518018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Hari/Tanggal : Senin, 21 April 2025
Waktu : 08.00-12.00 WIB
Nama : Evi Febriani
Nim : 212021094
Program Studi : Manajemen
Bidang Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI (Persero) Divre III Palembang**

TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI DAN DI PERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA

No	Nama Dosen	Jabatan	Tanggal Persetujuan	Tanda Tangan
1	Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. CHRO	Pembimbing I	30-4-2025	
2	Eni Cahyani, S.E., M.Si.	Pembimbing II	30/4/2025	
3	Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si.	Ketua Penguji	30/4-2025	
4	Eni Cahyani, S.E., M.Si.	Anggota Penguji I	30/4/2025	
5	Amrah Muslimin, S.E., M.Si	Anggota Penguji II	29/4/2025	

Palembang, Mei 2025

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. CHRO.

NIDN: 0229057501

KARTU AKTIVASI



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : Evi Febriani	PEMBIMBING :
NIM : 212021094	PEMBIMBING I : Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO
PROGRAM STUDI : Manajemen	PEMBIMBING II : Eni Cahyani, S.E., M.Si
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI (Persero) Divre III Palembang	

NO	TGL/BLN/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			PEMB I	PEMB II	
	18-Feb-2025	ACC bab 1-3	<i>[Signature]</i>		ACC
	18-Feb-2025	Mengumpulkan Bab 4-5	<i>[Signature]</i>		perbaik
	26-Feb-2025	revisi 1 Bab 4-5	<i>[Signature]</i>		perbaik
	2-Maret-2025	Revisi 2 Bab 4-5	<i>[Signature]</i>		perbaik
	7-Maret-2025	Revisi 3 Bab 4-5	<i>[Signature]</i>		perbaik
	7-Maret-2025	ACC Bab 4-5	<i>[Signature]</i>		ACC
	20-2-2025	Bab 4-5		<i>[Signature]</i>	perbaikan
	24-2-2025	Bab 4-5		<i>[Signature]</i>	perbaikan
	26-2-2025	Bab 1-5		<i>[Signature]</i>	perbaikan
	28-2-2025	Bab 1-5		<i>[Signature]</i>	ACC

CATATAN :
Mahasiswa diberikan Waktu Menyelesaikan Usulan Penelitian dan Skripsi 6 Bulan Terhitung Sejak Tanggal Ditetapkan

Dikeluarkan di Palembang
Pada Tanggal 1 / 1
a.n. Dekan
Program Studi

[Signature]

(Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO)

Visi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis :
 "Menjadi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Yang Berstandar Nasional dan Berbasis Keislaman Tahun 2022"
Visi Program Studi Manajemen :
 "Menjadi Program Studi Manajemen Yang Menghasilkan Cakera Profesional, Islami dan Berjiwa Wirausaha dan Berdaya Saing Nasional Tahun 2022"

BPP



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
 Jln. Jend. Ahmad Yani 13 Ulu Palembang (30263) Telp. 0711 - 513 022 Fax. 0711 - 513078

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN

No : 070525221900-212021094

Yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

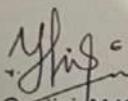
Nama : EVI FEBRIANI
 NIM : 212021094
 Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
 Jurusan : Manajemen
 Alamat : plaju , silaberanti
 Wisuda : Ke-78

Telah melunasi seluruh pembayaran Uang BPP dari Semester Pertama sampai dengan Semester Terakhir Ganjil/Genap tahun 2024/2025. Demikian Surat Keterangan ini dipergunakan untuk mengikuti Ujian Komprehensif, Daftar Wisuda dan pengambilan Ijazah di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Mengetahui Kepala Biro Keuangan	Palembang, 09 Mei 2025 Bagian BPP
------------------------------------	--------------------------------------



Rizky Puspita Sari, S.E., M.Si



Yeni Gustini, M.Kom.



Dipindai dengan CamScanner

SURAT PERNYATAAN SELESAI PENELITIAN



SURAT KETERANGAN

Nomor : SDM/21/II/SK/DV.III.PG-2025

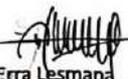
1. Sehubungan dengan berakhirnya kegiatan penelitian mahasiswa dari Universitas Muhammadiyah Palembang di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang, adapun data diri mahasiswa tersebut sebagai berikut :

No	Nama	NIM	Program Studi
1	Evi Febriani	21 2021 094	Manajemen SDM
2	Isaura Lapriila	21 2021 303	
3	Jenny Dwi Pranika	21 2021 231	
4	Siti Nuradhila	21 2021 219	
5	Maya imron	21 2021 166	

2. Dinyatakan telah SELESAI melaksanakan penelitian di Bagian SDM dan Umum PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang dari tanggal 01 November 2024 s.d 28 Februari 2025.
3. Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 25 Februari 2025

PT Kereta Api Indonesia (Persero)
Divre III Palembang


Erra Lesmana
 Assistant Manager SDM

SERTIFIKAT AIK



SERTIFIKAT SPSS



SERTIFIKAT KOMPUTER I



SERTIFIKAT KOMPUTER II



**LABORATORIUM KOMPUTER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**
Website: febum-palembang.ac.id,
Email: humas:feb@um_palembang.ac.id

Sertifikat

No: 053/PAK/LAB.KOM/FEB-UMP/IX/2023

Laboratorium komputer Fakultas Ekonomi dan Bisnis menyatakan bahwa:

Nama : **EVI FEBRIANI**
NIM : **212021094**
Tempat Lahir : **TEBING TINGGI**
Tanggal Lahir : **08 FEBRUARI 2003**

Telah menyelesaikan perkuliahan pada Mata Kuliah Pengantar Aplikasi Komputer khususnya program *Microsoft Office Word dan Microsoft Office Excel* yang diadakan oleh Lab. Komputer FEB Universitas Muhammadiyah Palembang. Dengan hasil **Sangat Memuaskan**.



Palembang Agustus 2023
Mengetahui,
Dekan FEB UM Palembang
(Signature)
Yudha Mahrom DS, SE, MSI

SERTIFIKAT SKPI





**Kampus
Merdeka**
INDONESIA JAYA



LEMBAGA PENDIDIKAN
CARISSA
The Right Choice To Be A Professional

NO : 884/J-18/FEB-UMP/VI/2023

SERTIFIKAT

Diberikan kepada :

Evi Febriani

Telah Kompeten Pada Bidang **Etika Dan Kepribadian**

Diselenggarakan atas kerja sama Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang dengan Lembaga Pendidikan Carissa

Palembang, 29 Mei 2023

Dekan FEB-UMP



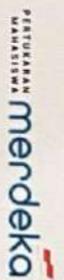
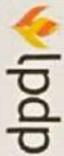
Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si

Direktur Lembaga Pendidikan Carissa



Sri Rahayu Suroso





SERTIFIKAT

Nomor: 0346/E.E2/DT.01.01/2024

SEBAGAI BENTUK APRESIASI KEPADA

EVY FEBRIANI

SEBAGAI PESERTA

ATAS KONTRIBUSI TERHADAP PROGRAM PERTUKARAN MAHASISWA MERDEKA

PERGURUAN TINGGI PENGIRIM UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

PERGURUAN TINGGI PENERIMA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KENDARI

Jakarta, 5 April 2024

Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi



Prof. Dr. rer. nat. Abdul Haris, M.Sc.

NIP 197009211994031001

SERTIFIKAT CERTIFICATE NOMOR : 2024/CHRM-P-XIV/ESAS/VI/130

Diberikan kepada :
this is to certify that :

Evi Febriani

telah sukses mengikuti seluruh pelatihan dan mendapatkan sebutan :
has successfully completed the training and earned designation :

CERTIFIED HUMAN RESOURCES MANAGEMENT PROFESSIONAL



PERIODE 28 JUNI - 01 JULI 2024

BATCH XIV

PT. ESAS EDUKASI INDONESIA



CEO ESAS MANAGEMENT
CEO of ESAS Management

Eris Sutrisna, Spd., M.M., CM.T.

CEK PLAGIASI

TURNITIN EVI FEBRIANI

ORIGINALITY REPORT

19%	1%	0%	19%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Muhammadiyah Palembang Student Paper	17%
2	Submitted to IAIN Purwokerto Student Paper	1%
3	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%

Exclude quotes On Exclude matches < 1%
Exclude bibliography On



BIODATA PENULIS



DATA PRIBADI

Nama : Evi Febriani
 Tempat, Tanggal Lahir : Tebing Tinggi, 08 Februari 2003
 Program Studi : Manajemen
 Kosentrasi : Sumber Daya Manusia
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Agama : Islam
 Kewarganegaraan : Indonesia
 Alamat : Tanjung Beringin, Kec. Tebing Tinggi, Kab. Empat Lawang, Sumatera Selatan.
 Telpon/Hp : 0812-3434-7110
 Email : xpifebriani@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

Tahun	Asal Sekolah
2009-2014	: SD Negeri 8 Tebing Tinggi
2014-2017	: SMP Negeri 2 Tebing Tinggi
2017-2020	: SMA Negeri 1 Tebing Tinggi

ORANG TUA

Ayah : Ermansyah
 Ibu : Hermiati
 Saudara : Yoga Pratama dan Oktadiansyah

(Artikel Penelitian/Ulasan)

PERAN KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN DISIPLIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. KAI DIVRE III PALEMBANG

Evi Febriani¹, Zaleha Trihandayani², dan Eni Cahyani³,*

¹ Universitas Muhammadiyah Palembang 1 ; xpifebriani@gmail.com

² Universitas Muhammadiyah Palembang 2 ; zaleha.trihandayani@um-palembang.ac.id

³ Universitas Muhammadiyah Palembang 3 ; eni.cahyani@um-palembang.ac.id

Abstract: 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 and Work Discipline



Hak cipta: © 2025 oleh penulis.
Diserahkan untuk kemungkinan publikasi akses terbuka berdasarkan syarat dan ketentuan lisensi Creative Commons Attribution (CC BY SA) (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

Abstrak: 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: Kompetensi, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

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 efisien membantu tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Afandi (2018:3). 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). 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.

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).³ Kompetensi juga harus terus dikembangkan, terutama bagi karyawan yang bekerja diperusahaan, serta peningkatan profesional 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.

Permasalahan yang penulis temukan saat melakukan pra-riset pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang berkaitan dengan rendahnya kinerja yang diakibatkan dari masalah internal maupun eksternal. Ditinjau dari sisi kompetensi, banyak karyawan yang tidak memiliki pengetahuan yang luas terkait dengan pekerjaannya dan kesulitan untuk mendapatkan ide-ide baru. Masalah lain yang terdapat di lokasi penelitian kedua adalah komitmen organisasi yang dapat dilihat dari kurangnya inisiatif karyawan dalam bekerja, kurangnya kesetiaan terhadap perusahaan, serta kurangnya kepercayaan terhadap kebijakan perusahaan yang berlaku. Dari sisi disiplin kinerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang masih memiliki kendala, seperti ketidaksesuaian pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan yang dimiliki, serta rendahnya tingkat kesadaran karyawan terhadap sanksi dan peraturan yang ada pada perusahaan. Berdasarkan fenomena atau masalah yang penulis temukan di atas maka, penulis melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karaywan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.**

2. Tinjauan Literatur

2.1. Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik pribadi seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kerja yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut secara efektif (Wibowo, 2017:271). Menurut Dessler (2017:408), Kompetensi tidak hanya meliputi kemampuan teknis, tetapi juga mencakup perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Karyawan yang memiliki kompetensi baik,

memungkinkan menyelesaikan pekerjaannya secara tepat dan bertanggung jawab sehingga meningkatkan kinerja.

2.2 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap psikologis individu yang mencerminkan sejauh mana mereka mengidentifikasi diri, percaya, dan setia terhadap organisasi serta nilai-nilai (Sutrisno, 2018:292). Komitmen organisasi tidak hanya menunjukkan kesediaan dan kesetiaan karyawan untuk tetap berada dalam suatu organisasi, tetapi juga harus memberikan kontribusi atau nilai lebih untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

2.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi peraturan yang berlaku dalam organisasi (Hasibuan, 2016:193). Disiplin menjadi indikator utama terhadap besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) menekankan bahwa disiplin berkaitan erat dengan kepatuhan terhadap norma dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja.

3. Metode

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang dikuantitatifkan. Menurut Asiati, dkk (2019:17), Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang mengandalkan data kuantitatif yang dilakukan dengan menggunakan statistik dari hasil kuesioner, kemudian hasil pengujian tersebut akan dijelaskan menggunakan kalimat-kalimat. Pada penelitian ini pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Menurut Asiati, dkk (2019:69), skala likert digunakan secara luas atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan tentang objek stimulus. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang, yang beralamat Jl. Jendral Ahmad Yani, 14 Ulu No.541, Palembang, 13 Ulu, Sebrang ulu II, Palembang City, South Sumatera 30116.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah 111.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh saat penelitian untuk mencari data yang lengkap yang berkaitan dengan masalah yang menjadi fokus dalam penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain yaitu, kuesioner dan dokumentasi.

3.1. Algoritma Prosedur Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara sistematis untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah langkah-langkah penelitian berdasarkan metode yang digunakan:

Algoritma 1. Prosedur Penelitian Kuantitatif Asosiatif

MASUKAN:

1. Data Primer: Hasil kuesioner dari 111 responden karyawan PT. KAI Divre III Palembang
2. Data Sekunder: Dokumen internal perusahaan, laporan kinerja tahunan, dan arsip kepegawaian.

KELUARAN:

1. Hasil Uji F (Simultan): Terhadap pengaruh signifikan secara bersama-sama antara kompetensi, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil Uji t (Parsial)
 - Kompetensi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
 - Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
 - Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Koefisien Determinasi (R^2): besarnya pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 58,1%.

LANGKAH-LANGKAH:

Menentukan variabel penelitian:

- X1: Kompetensi
- X2: Komitmen Organisasi
- X3: Disiplin Kerja
- Y: Kinerja Karyawan

Menyusun instrumen kuesioner berdasarkan indikator

Menentukan populasi dan sampel (sebanyak 111 responden) dengan teknik *cluster sampling*

Mengumpulkan data primer dan sekunder

Melakukan uji validitas dan reliabilitas

Melakukan analisis regresi linier berganda

Melakukan uji hipotesis (uji f dan uji t)

Menghitung koefisien determinasi

Menyimpulkan hasil dan menyusun saran praktis

3.1.1. Sub-subbagian

Langkah penting dalam proses ini mencakup:

1. Penyusunan instrumen penelitian berdasarkan indikator valid
2. Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen
3. Penerapan teknik regresi linear berganda
4. Interpretasi hasil uji statistik
5. Penyimpulan hasil dan implikasi praktis

Tahapan berdasarkan urutan waktu:

- Pra-riset lapangan (wawancara awal)
- Penyusunan dan penyebaran kuesioner
- Rekapitulasi dan pengolahan data
- Uji asumsi klasik dan uji statistik
- Penyusunan hasil, kesimpulan, dan saran

3.2. Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda, untuk melihat pengaruh variabel kompetensi, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang
 a = Nilai konstanta yang menunjukkan besarnya nilai Y, jika X_1 , X_2 , dan X_3 sama dengan nol
 b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi variabel X_1, X_2 , dan X_3
 X_1 = Kompetensi
 X_2 = Komitmen Organisasi
 X_3 = Disiplin Kerja
 e = *Error term*

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 . Uji F (Simultan/Bersama-sama)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel kompetensi (X_1), komitmen organisasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2418.654	3	728.271	51.848	.000 ^b
Residual	1502.845	107	14.045		
Total	3687.499	110			

Tabel 1. Hasil Uji F (Simultan)

Menentukan F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan (α) 5% dengan derajat kebebasan (df) $v_1 = k-1 = 3$ dan $v_2 = n-1 = 111-4 = 109$. Jadi, nilai F_{tabel} adalah 3,08.

Berdasarkan **Tabel 1. Hasil Uji F (Simultan)**, dapat dilihat $F_{\text{hitung}} 51,848 \geq F_{\text{tabel}} 3,08$ dengan tingkat sig.F $0,000 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya yaitu ada pengaruh signifikan kompetensi, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

4.2 . Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk menguji variabel bebas secara parsial/individu terhadap variabel terikat, menggunakan program SPSS 26 dengan hasil yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.895	1.384			1.369	.174
Kompetensi	.279	.071	.271	3.925	3.925	.000
Komitmen Organisasi	.255	.071	.269	3.607	3.607	.000
Disiplin Kerja	.403	.076	.420	5.312	5.312	.000

Tabel 2. Hasil Uji t (Parsial)

Menentukan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan (α) 5% dan derajat kebebasan (df) $= n-k$. Maka (df)=0,05 (111-4) adalah (df)=0,05 (109) jadi nilai t_{tabel} adalah 1,981

Berdasarkan **Tabel 2. Hasil Uji t (Parsial)** dapat dilihat sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} untuk kompetensi (X_1) sebesar $3,925 > t_{\text{tabel}} 1,981$ dengan tingkat sig.t $0,000 < 0,05$ (signifikan), maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.
2. Nilai t_{hitung} untuk komitmen organisasi (X_2) sebesar $3,607 > t_{\text{tabel}} 1,981$ dengan tingkat sig.t $0,000 < 0,05$ (signifikan), maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.
3. Nilai t_{hitung} untuk disiplin kerja (X_3) sebesar $5,312 > t_{\text{tabel}} 1,981$ dengan tingkat sig.t $0,000 < 0,05$ (signifikan), maka H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima, artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

4.3 . Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Kompetensi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	1	.770 ^a	.592	.581

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Berdasarkan **Tabel 3. Koefisien Determinasi** dapat dilihat bahwa besarnya nilai *Adjusted R Square* dalam model regresi diperoleh sebesar 0,581 atau 0,581 dikali 100% = 58,1%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi kompetensi, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang

5. Perbandingan

Penulis membuktikan bahwa kompetensi, komitmen organisasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KAI Divre III Palembang. Hasil ini serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan Suwandika (2019) yang menyatakan bahwa ketiga variabel secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UPTD Puskesmas Manggis I, dengan kontribusi sebesar 88,0%.

Selain itu, Amalia (2019) juga melakukan penelitian di PT. Tas Center Cemerlang Surabaya yang hasil penelitiannya juga menunjukkan pengaruh signifikan dari kompetensi, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Siregar (2020) yang melakukan penelitian di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapaktuan yang hasilnya menunjukkan variabel bebas mempengaruhi kinerja secara parsial.

6. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi, komitmen organisasi, dan disiplin kerja secara simultan maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi III Palembang. Hal ini dapat terlihat dari hasil koefisien determinasi sebesar 58,1% yang menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan memiliki kontribusi besar dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Hasil tersebut mendukung hipotesis awal dan sejalan dengan tujuan penelitian, serta menjelaskan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui penguatan kompetensi, loyalitas terhadap organisasi, dan penegakan disiplin kerja dapat berdampak positif terhadap produktifitas karyawan. Kontribusi praktis yang ada dalam penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi manajemen perusahaan dalam menyusun strategi pengembangan

kinerja berbasis indikator internal sumber daya manusia. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menilai pada satu wilayah Divisi regional dan menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga penulis menyarankan agar peneliti lanjutan melibatkan wilayah kerja yang lebih luas serta mempertimbangkan variabel tambahan seperti motivasi dan budaya organisasi.

Referensi

- 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. Hasilbuan.
- 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., & Kobar, Z. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Anugrah Argon Medica Palembang. *MOTIVASI*, 6(1), 38-44.
- Luabambowo, 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., & Apriliana, 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, dan R&D*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan 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).