

## Pengaruh Motivasi, Skill Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang

Lusi Anggraini<sup>1</sup>, Edduar Hendri<sup>2</sup>, Benny Usman<sup>3</sup>, Dwi Warsari<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [lusi\\_anggraini173@gmail.com](mailto:lusi_anggraini173@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [hendri-edduar@yahoo.com](mailto:hendri-edduar@yahoo.com)

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [broperlengkapan@gmail.com](mailto:broperlengkapan@gmail.com)

<sup>4</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [warsaridwi@gmail.com](mailto:warsaridwi@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of motivation, skills and work culture on employee performance partially or simultaneously on employee performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division III Palembang. The population of this research is a population of 40 people and the sample used is all employees in the HR department, totaling 40 people. The data comes from the questionnaire data of employees of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division III Palembang. Based on data management, it is obtained multiple linear regression equation for motivation variable, skill on employee performance is  $Y = 1.041 + 0.874 X_1 + 0.020X_2 + 0.034(X_3)$ . Based on the hypothesis test with the t test for the motivation variable, a significant value of  $0.000 < \alpha 0.05$  was obtained, then  $H_0$  was rejected and  $H_a$  was accepted. Thus, partially motivation, which means that there is a significant effect on employee performance for the first hypothesis ( $H_1$ ). Test the hypothesis with the t-test for the skill variable, obtained a significant value of  $0.000 < \alpha 0.05$ , then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. Thus partially skill which means there is a significant effect on employee performance for the second hypothesis ( $H_2$ ). Hypothesis testing with t test for work culture variable obtained a significant value of  $0.002 < \alpha 0.05$  then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is rejected. Thus partially work culture which means there is a significant influence on employee performance for the third hypothesis ( $H_3$ ). The results of the f test hypothesis obtained a significant value of  $0.000 < \alpha 0.05$ , meaning that  $H_0$  was rejected and  $H_a$  was accepted. Thus, simultaneously motivation, skills and work culture have an effect on employee performance for the fourth hypotension ( $H_4$ ).*

**Keywords :** Motivasi, Skill, Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi, skill dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Populasi penelitian ini yang berjumlah populasi 40 orang dan sampel yang digunakan yaitu seluruh karyawan dibagian SDM yang berjumlah 40 orang. Data berasal dari data kuesioner karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Berdasarkan pengelolaan data diperoleh persamaan regresi linier berganda untuk variabel motivasi, skill terhadap kinerja karyawan adalah  $Y = 1,041 + 0,874 X_1 + 0,020X_2 + 0,034(X_3)$ . Berdasarkan uji hipotesis dengan uji t untuk variabel motivasi diperoleh nilai signifikan  $0,000 < \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian secara parsial motivasi yang bearti ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai untuk hipotesis pertama ( $H_1$ ). Uji hipotesis dengan uji t untuk variabel skill diperoleh nilai signifikan  $0,000 < \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian secara parsial skill yang bearti ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan untuk hipotesis kedua ( $H_2$ ). Uji hipotesis dengan uji t untuk variabel budaya kerja diperoleh nilai signifikan  $0,002 < \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian secara parsial budaya kerja yang bearti ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan untuk hipotesis ketiga ( $H_3$ ). Hasil hipotesis uji f diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$  artinya  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian secara simultan motivasi, skill dan budaya kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan untuk hipotensis keempat ( $H_4$ ).

**Keywords :** Motivation, Skill, Work Culture and Employee Performance.



## A. PENDAHULUAN

Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidup dalam jangka panjang, akan tetapi pencapaian tersebut membutuhkan sumber daya seperti modal dan teknologi. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat berperan besar secara efektif dan efisien bagi perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang di inginkan oleh perusahaan. maka dalam pengelolaan suatu organisasi di butuhkan sumber daya manusia yang mampu mengatur dan mengelola organisasi tersebut. agar maju dan berkembang maka ditunjang dengan pemberian motivasi kepada karyawan.

Yusuf (2016:264) Motivasi adalah proses yang mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah di tentukan.

Dalam melaksanakan pekerjaan kurangnya semangat karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan, seperti kurangnya motivasi yang di berikan membuat karyawan menjadi malas bekerja dan tingkat absensi pun menurun, semangat kinerja karyawan yang menurun akan merugikan pencapaian tujuan di perusahaan dan dapat menurunkan tingkat kegiatan kinerja karyawan. Maka dari itu perlunya adanya pemberian seperti menambahkan upah dan memberikan fasilitas kepada karyawan tersebut, karyawan pun akan merasa lebih senang dan giat dalam bekerja.

Selain faktor motivasi ada lagi faktor yang menyebabkan karyawan menjadi tidak mampu untuk melakukan pekerjaan dengan mudah yaitu keterbatasan keterampilan yang karyawan yang dimiliki. dalam hal ini sumber daya manusia yang mempunyai *skill* yang sangat di butuhkan demi meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena, suatu organisasi membutuhkan kinerja pegawai yang ahli dan mempunyai kemampuan dalam bekerja secara aktif dan kreatif.

Wibowo (2014:270) mengemukakan *skill* merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik misalnya mewawancarai dengan efektif dan m Agar kinerja karyawan lebih maju maka perlu adanya pelatihan dari pemimpin, yang memberikan ilmu kepada karyawan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, akan tetapi dilihat pada observasi tersebut perlu adanya pelatihan karyawan agar kinerja karyawan bisa lebih optimal. hal ini sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.enerima pelamar yang baik.

Selain faktor motivasi, *skill* faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya kerja di setiap perusahaan memiliki budaya kerja berbeda-beda. Budaya kerja ini di buat dengan maksud untuk membuat karyawan lebih aktif dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan. Di suatu organisasi di perusahaan budaya kerja merupakan perilaku dari seseorang yang bekerja di perusahaan tersebut, mewakili nilai dasar, kolektif, dan prinsip dari seorang pegawai, untuk mendapatkan kinerja karyawan dengan baik sumber daya manusia harus memiliki kualitas baik pula. Setiap perusahaan memiliki budaya kerja yang berbeda, untuk mencapai target yang telah di tentukan perusahaan.

Mantagu dan Dawson (Moeheriono, 2014:349) pengertian budaya kerja adalah suatu falsafah yang di dasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudidayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat,pandangan, serta tindakan wujud sebagai kerja.

Setiap perusahaan pasti memiliki budaya kerja yang berbeda- beda, budaya kerja merupakan konsep dalam mengatur sebuah perilaku karyawan dan prinsip dari

anggota organisasi. Budaya kerja memiliki karakter masing-masing yang berbeda-beda didiri karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena, karyawan memiliki karakter dan sifat yang berbeda.

Sinambela (2017:480) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah di perlukan sebab dengan adanya kinerja pegawai akan di ketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang di beban ke padanya.

Kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang yaitu Adanya pekerjaan yang terhambat karena kurangnya semangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan karyawan sering datang terlambat, agar pekerjaan meningkat perlu adanya menambahkan upah atau fasilitas kepada karyawan dan di lihat pada *skill* karyawan masih perlu di optimalkan karena penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan bidang yang mereka miliki, maka hal ini dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Dan adanya perbedaan bermacam-macam budaya karena karyawan berasal dari kota yang berbeda-beda seperti karyawan yang berasal dari kota Sekayu, Prabumulih dan lainnya perbedaan budaya ini mengakibatkan karyawan menyebabkan ketidak cocokan karena memiliki karakter dan sifat yang berbeda hal ini dapat menyebabkan menurunnya tingkat kinerja karyawan.

## B. KAJIAN TEORI

### Pengertian Motivasi

Hasibuan (2014 : 219) Motivasi yaitu pemberian daya gerak yang dapat membuat semangat kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai batas.

Widodo (2015:187) menjelaskan bahwa motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat memotivasinya.

Kesimpulan dari motivasi merupakan pemberian daya gerak agar dapat membuat Berdasarkan beberapa penjelasan menurut para ahli di atas, dapat dijelaskan motivasi merupakan pemberian daya gerak agar dapat membuat seseorang semangat dalam bekerja, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai batas.

### Pengertian Skill

Whetten dan Cameron (2014:4) *Skill* merupakan dasar terletak pada inti hubungan manusia yang efektif, memuaskan dan selalu berkembang kebebasan, martabat rasa percaya, cinta dan kejujuran dan selalu dalam hubungan menjadi salah satu tujuan manusia, dan prinsip yang sama yang mendorong hasil-hasil tersebut pada abad kesebelas masih tetap berlaku pada abad kedua puluh satu ini.

Megantoro (2015:4) mengemukakan skill adalah kemampuan yang dilakukan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan tidak terlalu berat dan mudah dalam mencapai tujuan

Kesimpulan dari *skill* merupakan yaitu kemampuan untuk mengoperasikan perkerjaan secara muda dan cermat *skill* juga yang terletak pada inti hubungan manusia yang efektif, memuaskan dan menjadi salah satu tujuan manusia, dengan adanya keterampilan yang dimiliki seorang karyawan maka dapat diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan produktif.



### Pengertian Budaya Kerja

Sudaryo, dkk (2018 :105) mengemukakan bahwa budaya kerja yaitu sistem nilai persepsi, perilaku dan keyakinan yang di anut oleh setiap individu pegawai dan kelompok pegawai tentang makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi dan individualnya.

Taliziduhu Ndraha (2012:229) budaya kerja secara umum merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang terdapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerja sama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.

Kesimpulan budaya kerja adalah suatu falsafah yang di dasari oleh pandangan hidup yang menjadi kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudayakan dalam kehidupan suatu kelompok organisasi. keyakinan yang dianut oleh setiap pegawai di suatu perusahaan dalam mencapai tujuan berorganisasi yang bermanfaat untuk meningkatkan efisiensi kinerja

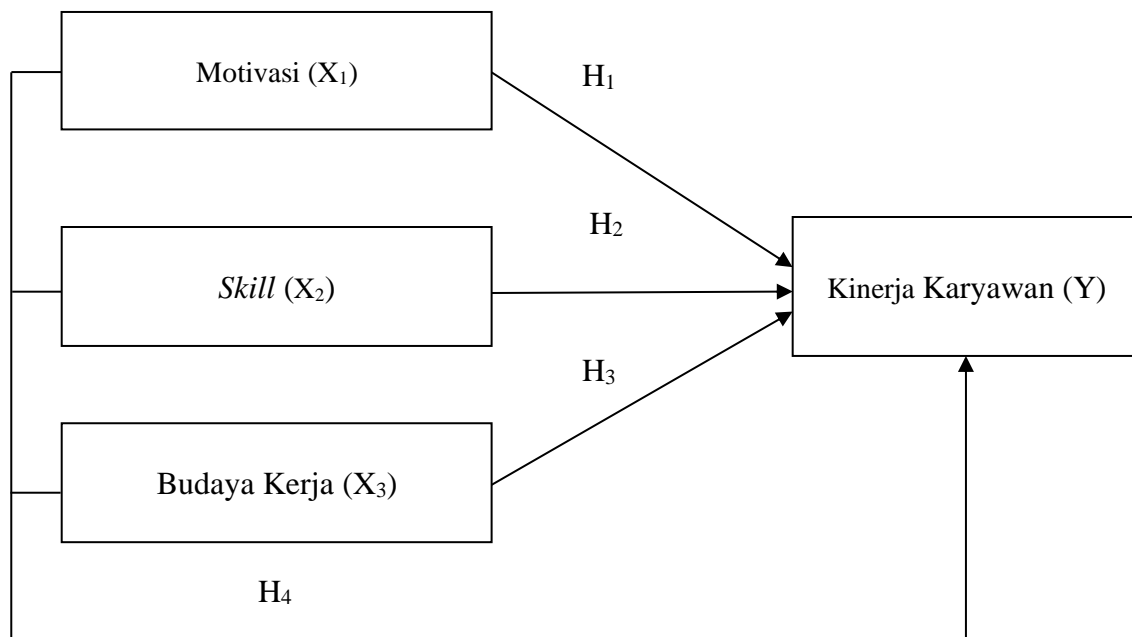
### Pengertian Kinerja Karyawan

Wibowo (2016:7) kinerja merupakan tentang melakukan pengelolaan sumber daya organisasi kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi mencapai tujuan sehingga sebagai kegiatan harus di lakukan organisasi tersebut untuk meningkatkannya.

Marwansyah (2012:228) mengemukakan kinerja ialah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang dicapai oleh seseorang) (bagaimana seseorang mencapainya).

Kesimpulan kinerja merupakan tentang melakukan pengelolaan sumber daya organisasi dengan pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dalam melakukan suatu hal dalam melakukan tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan agar mampu mencapai tujuan pada organisasi tersebut untuk meningkatkannya.

**Gambar Kerangka Pemikiran**



Sumber: Data Diolah (2021)

- H<sub>1</sub> = Secara parsial Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan  
H<sub>2</sub> = Secara Parsial Skill berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan  
H<sub>3</sub> = Secara Parsial Budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.  
H<sub>4</sub> = Secara simultan Motivasi, Skill dan Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

### C. METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini dilakukan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang yang beralamatkan di Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 541, 13 Ulu, Kecamatan Seberang Ulu II Palembang penelitian ini dilakukan selama 5 bulan.

Sugiyono (2019:2) menjelaskan metode penelitian merupakan suatu atribut nilai dari orang, obyek atau kegiatan mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sugiyono (2019:8) Metode penelitian kuantitatif merupakan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Sementara, teknik yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi. Adapun jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner langsung dan tertutup dengan menggunakan *skala likert*. Untuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini sendiri, yakni Motivasi (X1), Skill (X2), Budaya Kerja (X3) dan Kinerja karyawan (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di bagian SDM pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Drive III Palembang berjumlah 40 karyawan. Teknik sampel menggunakan rumus sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel didapatkan hasil sampel penelitian ini sebanyak 40 karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi regional III Palembang

### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh atau hubungan secara linear antara satu variabel dependen dengan variabel independent.

Tabel Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.279	.935		.298	.767
Motivasi	.873	.015	.995	58.728	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Nilai signifikan : dari tabel coefficients diperoleh oleh nilai signifikan dari variabel motivasi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

**Uji Regresi Linear Sederhana Skill (X2)**

**Tabel Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.203	8.096		1.137	.263
	Skill	1.415	.250	.677	5.663	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai signifikan : dari tabel coefficient memperoleh nilai signifikan dari variabel skill sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel skill (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

**Uji Regresi Linear Sederhana Budaya kerja (X3)**

**Tabel Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.171	13.286		.841	.406
	Budaya	1.017	.309	.471	3.295	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai signifikan : dari tabel coefficient diperoleh nilai signifikan dari variabel budaya kerja sebesar  $0,002 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda untuk mencari nilai pengaruh variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat besarnya pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Adapun uji analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut:

**Tabel Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.041	1.645		.633	.531
	Motivasi	.874	.021	.996	41.567	.000
	Skill	.020	.052	.010	.393	.697
	Budaya	-.034	.045	-.016	-.769	.447

Dari hasil perhitungan nilai regresi linier berganda diatas dapat dirumuskan persamaan sebagai berikut:

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

$$Y = 1,041 + 0,874 X_1 + 0,020 X_2 + -0,034 (X_3)$$



- Berdasarkan persamaan regresi berganda diatas dapat diambil analisis bahwa :
- Nilai konstanta 1,041 menunjukkan apabila tidak ada variabel independen motivasi maka variabel dependen sebesar konstanta
  - Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,874 menunjukkan bahwa jika motivasi memiliki kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,874 satuan. Jika motivasi di turunkan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan satuan
  - Koefisien regresi variabel skill sebesar 0,020 menunjukkan bahwa jika skill memiliki kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,020 satuan. Jika skill di turunkan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan satuan
  - Koefisien regresi variabel budaya kerja sebesar -0,034 menunjukkan bahwa jika budaya kerja memiliki kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar -0,034 satuan. Jika budaya kerja di turunkan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan satuan

### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis determinasi koefisien ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

### Uji Determinasi Motivasi (X1)

**Tabel Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.995 <sup>a</sup>	.989	.989	.676

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Hasil perhitungan tersebut melalui bantuan komputer dapat di simpulkan koefisien determinasi *R Square* ( $R^2$ ) dengan nilai 0,989 berarti nilai 98,9 % kinerja karyawan di pengaruhi variabel motivasi sedangkan 1,1% di simpulkan pada variabel lain yang tidak di teliti.

### Uji Determinasi Skill (X2)

**Tabel Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 <sup>a</sup>	.458	.443	4.765

a. Predictors: (Constant), Skill

Hasil perhitungan tersebut melalui bantuan komputer dapat di simpulkan koefisien determinasi *R Square* ( $R^2$ ) dengan nilai 0.458 berarti nilai 45,8 % kinerja karyawan di pengaruhi variabel skill sedangkan 54,2% di simpulkan pada variabel lain yang tidak di teliti.



### Uji Determinasi Budaya Kerja (X3)

**Tabel Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.471 <sup>a</sup>	.222	.202	5.707

a. Predictors: (Constant), Budaya kerja

Hasil perhitungan tersebut melalui bantuan komputer dapat di simpulkan, koefisien determinasi *R Square* ( $R^2$ ) dengan nilai 0,222 berarti nilai 20,2 % kinerja karyawan di pengaruhi variabel budaya kerja sedangkan 79,8% di simpulkan pada variabel lain yang tidak di teliti.

### Teknik Analisis Data

#### Hasil Uji t (Parsial)

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

**Tabel Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.041	1.645		.633	.531
	X1	.874	.021	.996	41.567	.000
	X2	.020	.052	.010	.393	.000
	X3	-.034	.045	-.016	-.769	.002

a. Dependent Variable: y

- Berdasarkan tabel diatas menunjukan hasil nilai signifikan antara variabel Motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat persial yang signifikan motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- Berdasarkan tabel diatas menunjukan hasil nilai signifikan antara variabel Skill (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat persial yang signifikan skill (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
- Berdasarkan tabel diatas menunjukan hasil nilai signifikan antara variabel Budaya kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar  $0,002 < \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat persial yang signifikan Budaya kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

#### Hasil Uji F (Simultan)

Uji f koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

**Tabel ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1574.052	3	524.684	1107.997	.000 <sup>b</sup>
Residual	17.048	36	.474		
Total	1591.100	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Skill, Budaya kerja



Berdasarkan tabel diatas diperoleh signifikan  $0,000 > \alpha 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh variabel-variabel bebas yaitu Motivasi( $X_1$ ) dan Skill ( $X_2$ ) dan budaya kerja ( $X_2$ ) Terhadap kinerja karyawan.

## Hasil Dan Pembahasan

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Diviasi Regional III Palembang**

Dari perhitungan uji signifikan parameter individu (uji t) motivasi terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai signifikan =  $0,000 < \alpha 0,05$  disimpulkan terdapat ada pengaruh signifikan motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini Berlawanan dengan penelitian yang di lakukan oleh Susi Dona (2018) yang berjudul pengaruh motivasi, pengawasan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nagalan Maju yang menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh skill terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional III Palembang**

Dari hasil uji hipotesis (Uji t) secara parsial variabel skill nilai Sig  $0.000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial berpengaruh antara variabel skill terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian Yunita Lidya Kandou (2016) yang berjudul pengaruh *Knowledge manajemen, skill* dan *attitude* terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Bank Sulutogu Kantor pusat di manado yang menyatakan skill berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Budaya Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Diviasi Regional III Palembang**

Dari hasil uji hipotesis (Uji t) secara parsial variabel Budaya Kerja nilai Sig  $0.002 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial berpengaruh antara variabel Budaya kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil Penelitian memiliki persamaan dengan penelitian ini terdahulu yang di lakukan R Bambang (2021) Berjudul pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sipil kemeterian agama kabupaten prigsewu yang menyatakan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi, Skill dan Budaya Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Diviasi Regional III Palembang**

Hasil analisis koefisien determinasi berdasarkan perhitungan model summary nilai R square sebesar 0,670 sehingga dalam penelitian ini Motivasi, Skill dan Budaya kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 0,989 dan 33 sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan uji F diperoleh nilai Sig  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (Simultan). Terdapat pengaruh antara variabel-variabel bebas yaitu Motivasi ( $X_1$ ), Skill ( $X_2$ ) dan Budaya Kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kereta Api Indonesia

Hasil ini sesuai dengan terdahulu yang di lakukan R Bambang (2021) Berjudul pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sipil kemeterian agama kabupaten prigsewu berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.



## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan data, peneliti memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai pengaruh Motivasi, Skill dan Budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi, Skill dan Budaya Kerja terhadap berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran yang sekiranya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

1. Mengenai variabel motivasi, setiap karyawan akan lebih bersemangat apabila diberikan upah lebih dan fasilitas kepada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Devisi Regional III Palembang. harus mampu memahami kebutuhan setiap karyawannya. Perusahaan kedepannya sehingga akan membantu pengembangan karir.
2. Diketahui skill karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Devisi Regional III Palembang.mempunyai hasil yang relatif cukup baik. Sehingga disarankan agar pimpinan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Devisi Regional III Palembang. selalu memperhatikan kinerja karyawan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan yang sesuai dengannya bidang karena identifikasi skill yang tepat akan membuat karyawan semakin berorientasi terhadap pekerjaannya sehingga menumbuhkan sikap kepuasan kerja yang akan berdampak pada perusahaan yang akan dicapai.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan menambah variabel independen dan menambah jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini agar dapat digeneralisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bambang, R, A. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sipil Kementerian Agama Kabupaten Prigsewu. *Jurnal ilmiah Gema Ekonomi*. 11(1), 176-177.
- Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta : Bumi Akasara
- Kandou, Y.I., Lengkong, V. P., & Sendow, G. (2016) Pengaruh Knowledge Manajemen, Skill dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Atudi pada PT. Bank

Sulutgo Kantor Pusat di Manado). Jurnal berkala ilmiah Efisiensi, 16(01), 148-152.

Marwansyah, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : ALFABETA, CV.

Megantoro Dwi, Bantul Yogyakarta (2015) Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Usaha Kecil Menengah, Yogyakarta, Agustus 2015 Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, 12 (1) Agustus 2015

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Bandung : Alfabeta

Taliziduhu, N. (2019). Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rienika Cipta.

Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja . Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Widodo, S. E. (2015) Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Penerbit: Pustaka Pelajar. Yogyakarta

Yusuf, B. (2016). Manajemen Sumber Budaya di Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta Rajawali Pers.

