

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOTRUCK UTAMA
MUARA ENIM**

SKRIPSI



Nama : Krismi Andriani

Nim : 212016230

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOTRUCK UTAMA
MUARA ENIM**

**Untuk Memenuhi Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Krismi Andriani

Nim : 212016230

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Krismi Andriani
NIM : 212016230
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotruck Utama Muara Enim

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, September 2020



Krismi Andriani

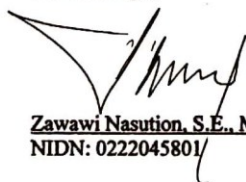
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotruck Utama Muara Enim
Nama : Krismi Andriani
NIM : 212016230
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal,

Pembimbing I,



Zawawi Nasution, S.E., M.Si
NIDN: 0222045801/

Pembimbing II,



Gumar Herudiansyah S.E., M.M
NIDN: 0202039203

Mengetahui,
Dekan
u.b.Ketua Program Studi Manajemen




Zaicha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri”

“Tidak ada balasan kebaikan kecuali kebaikan (pula)”

(Ar-Rahman : 60)

Persembahan :

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- 1. Kedua Orang Tuaku*
- 2. Saudara-saudariku*
- 3. Keluarga Besarku*
- 4. Dosen Pembimbing I*
- 5. Dosen Pembimbing II*
- 6. Sahabat-sahabat
seperjunganku*



PRAKATA

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, karunia, dan hidayah-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indotruck Utama Muara Enim.

Penulisan Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan banyak pihak, terutama kedua orang tuaku yang sangat aku cintai Ibu (Soleha) dan Bapak (Sumarno) serta kakak dan tetehku yang sangat penulis sayangi, ku ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya. Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Allah SWT. yang senantiasa memberikan kemudahan dan kelancaran kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Abid Djazuli S.E.,M.M, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Zaleha Trihandayani, SE.,M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen dan Bapak Mister Chandra selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak Zawawi Nasution, S.E., M.Si dan bapak Gumar Herudiansyah S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah banyak meluangkan waktunya untuk memberikan arahan bimbingan dan koreksi serta dorongan yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Drs. H. Rosyadi, M.M selaku Pembimbing Akademik

7. Seluruh Bapak, Ibu Dosen dan Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Pimpinan beserta staff dan karyawan PT. Indotruck Utama Muara Enim yang telah memberikan izin sebagai tempat penelitian skripsi
9. Sahabat-sahabat seperjuanganku (Fahria, Hervina Putri HB, Indah Puspita, Selvia Noviyanti dan Lindriani).
10. Sahabat-sahabatku Maya Sartika, Rani Permata Sari, Dian Kemala Sari yang telah membantu dan memberikan dukungan kepada penulis selama menyelesaikan skripsi.
11. Dan seluruh pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang seikhlas-ikhlasnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga amal ibadah yang kita lakukan mendapat keridhoan Allah SWT.

Palembang, Agustus 2020

Penulis

Krismi Andriani

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	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	x
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	10
------------------------	----

B. Penelitian Sebelumnya.....	23
C. Kerangka Pemikiran.....	28
D. Hipotesis	28

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	29
B. Lokasi Penelitian.....	30
C. Operasional Variabel.....	31
D. Populasi dan Sampel	32
E. Data yang Diperlukan	33
F. Metode Pengumpulan Data.....	34
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data	35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	41
B. Pembahasan Hasil Penelitian	63
C. Perbandingan Hasil Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya	67

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	72
B. Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

JADWAL PENELITIAN

LAMPIRAN

HALAMAN DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Penjualan Alat Berat	5
Tabel I.2	Jumlah Kehadiran Karyawan.....	7
Tabel III.1	Operasional Variabel.....	31
Tabel III.2	Jumlah Karyawan.....	33
Tabel IV.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	46
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	47
Tabel IV.4	Uji Validitas.....	49
Tabel IV.5	Uji Realibilitas	50
Tabel IV.6	Kinerja Karyawan	51
Tabel IV.7	Kompensasi.....	53
Tabel IV.8	Disiplin Kerja.....	55
Tabel IV.9	Kompetensi	57
Tabel IV.10	Analisis Regresi Linier Berganda	59
Tabel IV.11	Uji F (Simultan).....	61
Tabel IV.12	Uji t (Parsial).....	62

Tabel IV.13 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	63
--	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1 Struktur Organisasi PT. Indotruck Utama Muara Enim

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Tabulasi
- Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Kompensasi
- Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja
- Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Kompetensi
- Lampiran 7 Hasil Realibilitas Kinerja Karyawan
- Lampiran 8 Hasil Realibilitas Kompensasi
- Lampiran 9 Hasil Realibilitas Disiplin Kerja
- Lampiran 10 Hasil Realibilitas Kompetensi
- Lampiran 11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 12 Hasil Uji F (Simultan)
- Lampiran 13 Hasil Uji t (Parsial)
- Lampiran 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
- Lampiran 15 Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 16 Surat Keterangan Riset

Lampiran 17 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 18 Sertifikat Membaca dan Menghafal Al-Qur'an

Lampiran 19 Sertifikat Toefl

Lampiran 20 Plagiarism Checker

Lampiran 21 Sertifikat Komputer

Lampiran 22 Biodata Penulis

ABSTRAK

Krismi Andriani/212016230/2020/Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indotruck Utama Muara Enim

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Adakah pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Indotruck Utama di Muara Enim secara parsial dan simultan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Indotruck Utama di Muara Enim.

Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 46 responden. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini berdasarkan Uji F diperoleh nilai F hitung (21,783) > F tabel (2,82) maka H_0 ditolak H_a diterima. Artinya ada pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indotruck Utama Muara Enim. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji t) variabel kompensasi diperoleh nilai $t_{hitung}(1,059) \leq t_{tabel}(2,016)$, maka H_0 diterima H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung variabel disiplin kerja diperoleh nilai $t_{hitung}(2,398) > t_{tabel}(2,016)$, maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung kompetensi diperoleh nilai $t_{hitung}(3,331) > t_{tabel}(2,016)$, maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi

ABSTRACT

Krismi Andriani / 212016230/2020 / The Effect of Compensation, Work Discipline, and Competence on Employee Performance at PT. Indotruck Utama Muara Enim

The formulation of the problem in this study was is there any effect of compensation, work discipline and competence on the performance of employees at PT. Indotruck Utama in Muara Enim partially and simultaneously. The objective of this study was to determine the effect of compensation, work discipline and competence on the performance of employees at PT. Indotruck Utama in Muara Enim.

The type of research used was associative. The data used was primary data. Data collection method was a questionnaire. The data analysis used was quantitative. The sampling technique used in this study was simple random sampling. The population of this study was 46 respondents. The analysis technique in this research was multiple linear regression analysis. The results of this study based on the F test obtained the value of F obtained (21.783) > F table (2.82) then Ho was rejected Ha was accepted. This means that there was an effect of compensation, work discipline, and competence simultaneously on employee performance at PT. Indotruck Utama Muara Enim. Based on the partial test results (t test) the compensation variable obtained t obtained (1.059) ≤ t table (2.016), then Ho was accepted and Ha was rejected. It meant that there was no effect of compensation on employee performance. The t obtained of work discipline variable was (2.398) > t table (2.016), then Ho was rejecte and Ha was accepted. It meant that there was an effect of work discipline on employee performance. The t obtained of competency was (3.331) > t table (2.016), then Ho was rejected and Ha was accepted. It meant that there was an effect of competence on employee performance.

Keywords: compensation, work discipline, competence, employee performance

PENGESAHAN

NO. 334 / Abstract I.B UMP / VIII / 20 20

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang *AM*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan dan berperan besar bagi kesuksesan suatu perusahaan (Edy Sutrisno 2016:3). Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara, dan meningkatkan kualitas kerja SDM yang dimiliki. Suatu perusahaan dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang dimiliki, karena pegawai adalah aset yang paling penting dalam suatu organisasi. Supaya pegawai dapat memberikan kinerja yang baik maka suatu perusahaan harus dapat memberikan dukungan yang baik kepada pegawai. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja kepada karyawannya. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa ada tekanan.

Karyawan yang bekerja harus mempunyai potensi seperti keahlian, pikiran dan lain-lain dalam organisasi dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan (Edy Sutrisno 2016:3). Orang yang menduduki jabatan dalam suatu perusahaan baik sebagai anggota maupun pimpinan merupakan faktor yang terpenting karena berkaitan antara satu dengan yang lain dalam setiap perusahaan. Keberhasilan perusahaan

dipengaruhi oleh faktor manusia selaku yang melakukan atau melaksanakn dari pekerjaanyang dilakukan tersebut.

Menurut Wibowo (2007:7) kinerja adalah tantangan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerja tersebut. Kinerja berasal dari pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kondisi perusahaan secara keseluruhan.

Peningkatan kinerja karyawan yang baik akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Oleh sebab itu berbagai upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan hal paling penting karena dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung kepada sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi. Kinerja pegawai yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu perusahaan karena semakin banyak pegawai yang memiki kinerja tinggi, maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan disiplin kerja. Menurut Emron Edison (2016:205) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Kompensasi menurut Sastrohardiwiryo dalam Donni Juni Priansa (2005:319) adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena

tenaga kerja tersebut telah memberikan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sistem yang digunakan perusahaan dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Kesalahan dalam menerapkam sistem penghargaan akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja di kalangan karyawan. Apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan turunnya kinerja baik karyawan maupun perusahaan. Menurut Donni Juni Priansa (2018:332) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah kinerja dan produktivitas kerja, kemampuan membayar, kesediaan membayar, suplai dan permintaan tenaga kerja, serikat pekerja dan undang-undang serta peraturan yang berlaku.

Selain kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin. Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2002), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dimilikinya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik untuk perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2002) yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Selain kompensasi dan disiplin, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Menurut Wibowo (2007:271) setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai, barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi kepemimpinan, kompetensi karyawan, dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia, seleksi karyawan, manajemen kinerja, perencanaan dan sebagainya. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan dalam proses sumber daya manusia, akan semakin meningkatkan budaya organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut Zweek dalam Wibowo (2007:283-286) yaitu keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, dan budaya organisasi.

PT. Indotruck Utama merupakan anak perusahaan dari Indomobil Group yang tergabung dalam kelompok usaha kendaraan komersil, alat berat dan pertambangan. PT. Indotruck Utama adalah dialer resmi untuk merek dagang Volvo Truck dan Bus.

Kinerja karyawan PT. Indotruck Utama Muara Enim yang masih terlihat rendah, terlihat dari kualitas dan kuantitas kerja karyawan yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga belum memenuhi pencapaian tujuan perusahaan. Hal tersebut dikarenakan karyawan kurang optimal dalam bekerja karena kurangnya kerja sama dan tanggung jawab sehingga menimbulkan keterlambatan dalam bekerja.

Tabel 1.1
Penjualan Alat Berat
Tahun 2016 - 2019
PT. Indotruck Utama Muara Enim

Tahun	Target Penjualan (Unit)	Yang Terjual (Unit)	Persentase
2016	35	40	114%
2017	60	45	75%
2018	50	52	104%
2019	47	25	53%

Sumber: PT. Indotruck Utama Muara Enim

Menurunnya kinerja karyawan pada PT. Indotruck Utama Muara Enim dapat dilihat dari hasil penjualan yang didapat selama 4 tahun terakhir, yang dapat dilihat dari data penjualan alat berat dari tahun 2016-2019. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa target penjualan perusahaan belum tercapai.

Dapat terlihat dari standar kerja yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan kemampuan karyawan. Akibat standar kerja yang diterapkan perusahaan belum terlaksanakan dengan baik. Kinerja karyawan yang rendah dapat juga terlihat dari kurangnya motif atau dorongan dalam bekerja misalnya kurang dorongan untuk semangat dalam bekerja, agar karyawan lebih giat dalam bekerja dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Beberapa karyawan PT. Indotruck Utama menerima gaji tidak sesuai tanggal yang ditetapkan perusahaan artinya karyawan telat dalam menerima gaji dari perusahaan sehingga mengakibatkan karyawan menjadi malas dalam melakukan pekerjaannya. Serta pemberian insentif yang tidak sesuai dengan beban kerja karyawan seperti karyawan bagian lapangan mendapatkan insentif yang lebih kecil daripada karyawan kantor, seharusnya karyawan bagian lapangan mendapatkan insentif yang lebih besar daripada karyawan kantor mengingat beban kerja yang diterima oleh karyawan lapangan lebih berat dari karyawan bagian kantor. Dan Pemberian tunjangan berupa uang makan yang diberikan perusahaan masih dirasakan kurang adil oleh karyawan bagian lapangan, karena pada bagian lapangan pekerjaan yang dilakukan lebih sulit dan mempunyai tingkat resiko yang tinggi dibandingkan dengan karyawan bagian kantor. Uang makan yang diterima karyawan bagian kantor sebesar Rp 50.000 sedangkan untuk bagian lapangan hanya diberikan sebesar Rp 35.000.

Selain kompensasi hal lain yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin. Disiplin karyawan juga memiliki peranan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja di PT. Indotruck Utama Muara Enim belum maksimal dikarenakan kurang mematuhi peraturan yang dibuat oleh pimpinan. Ada beberapa karyawan yang tidak disiplin waktu, contohnya krangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sehingga masih ada karyawan yang datang terlambat dan tidak asuk bekerja yang mengakibatkan pekerjaan terbengkalai, contohnya karyawan sering datang terlambat yang seharusnya karyawan masuk bekerja jam 8 akan

tetapi karyawan datang ke tempat kerja jam 9. Rendahnya tingkat ketegasan dari pimpinan yang kadang-kadang membiarkan keadaan tersebut terjadi berulang-ulang dan membuat karyawan seenaknya dalam bekerja sehingga karyawan tersebut meninggalkan tanggung jawab atas pekerjaannya. Serta sanksi hukuman yang diberikan kurang memberi efek jera kepada karyawan, sehingga karyawan semena-mena dalam bekerja dan menjadikan hal tersebut biasa.

Tabel 1.2
Jumlah Kehadiran Karyawan
PT. Indotruck Utama

Bulan	Persentase Kehadiran
Januari	98%
Februari	80%
Maret	75%
April	70%
Mei	98%

Sumber: PT. Indotruck Utama Muara Enim periode januari – mei 2020

Selain disiplin kerja, hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi. Kemampuan yang dimiliki karyawan masih dibawah standar sehingga karyawan masih kurang mengerti dalam mengaplikasikan sistem operasi produk yang ada di perusahaan, serta pemahaman karyawan terhadap pekerjaannya masih belum baik dan sesuai dengan kondisi kerja yang efektif

dan efisien. Di perusahaan juga masih terdapat karyawan yang belum mempunyai pengalaman dalam bidang pekerjaan yang dilakukannya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka perlu dilakukan penelitian tentang **Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indotruck Utama di Muara Enim.**

B. Rumusan Masalah

Adakah pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Indotruck Utama di Muara Enim?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indotruck Utama di Muara Enim

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk melihat praktek dan teori yang telah dipelajari sumber daya manusia khususnya variabel pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Untuk memberikan salah satu informasi untuk mengatasi masalah kompensasi, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indotruck Utama di Muara Enim

3. Bagi Almamater

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

DAFTAR PUSTAKA

Ananta Dwikristianto Satedjo dan Sesilya Kempa. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura*. Agora, Vol 5, NO. 3, Tahun 2017.

Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Hamlan Daly. (2015). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. E-Jurnal Katalogis, Vol 3, No. 1, Tahun 2015.

Kumedong Aimella Cesilia, Bernhard Tewal dan Joy E. Tulung. (2017). *Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manand*. Jurnal EMBA, Vol.5, No.2 Juni 2017.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Muhammad Arif, Putri Endah Syaifani, dkk. (2019). *Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance*. UII-ICABE 2019.

Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta

Rivky Pamolinggo, Silvya L Mandey dan Yntje Uhing. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. *Jurnal Bekala Ilmiah Efisiensi*, Vol 15, No. 05, Tahun 2015.

Steward V.Hoke, Bernhard Tewal, dan Jacky S.B. Sumaraw. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara*. *Jurnal EMBA*, Vol.6, N0.1 Januari 2018.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.

Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Depok: Pt. RajaGrafindo Persada.