

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
LEMATANG COAL LESTARI (LCL) MUARA ENIM**

SKRIPSI



Nama : Wayan Dedi Prasetya

Nim : 212017031

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
LEMATANG COAL LESTARI (LCL) MUARA ENIM**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Nama : Wayan Dedi Prasetya

Nim : 212017031

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Wayan Dedi Prasetya
NIM : 212017031
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Muara Enim

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata I baik di universitas muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa batuan 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 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, 08 Februari 2021


Wayan Dedi Prasetya

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan pada PT. Lematang Coal Lestari (LCL)
Muara Enim
Nama : Wayan Dedi Prasetya
Nim : 212017031
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

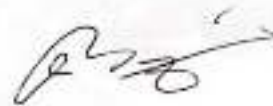
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal 18 Maret 2021

Pembimbing I,



Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si
NIDN:0213106902

Pembimbing II,



Mardiana Puspasari, S.E., M.Si
NIDN:0226107001

Mengetahui,

Dekan

U.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zetcha Yrihandayani, S.E., M.Si
NIDN:0224057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“jawaban dari sebuah keberhasilan adalah terus belajar dan tak kenal putus asa maka bergeraklah jangan jalan ditempat karena untuk mencapainya butuh tekad dan usaha”

(Wayan Dedi Prasetya)

Ku Persembahkan Kepada :

- *Diriku sendiri, terimakasih sudah berjuang sampai saat ini*
- *Kedua orang tuaku tercinta ayahanda Kadek Sipte dan ibunda Komang Sunarmi*
- *Adik-adikku Ni Made Nia Ervina dan Ni Komang Ayu Sacitra*
- **Keluarga besarku**

PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang dan atas segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya. Sehingga penulisan skripsi ini dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Muara Enim ini dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan.

Sholawat beserta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan sahabatnya yang selalu senantiasa membantu perjuangan beliau dalam menegakkan Dinullah di muka bumi ini.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku yang telah mendidik, membiayai, mendoakan, dan memberikan dorongan serta semangat kepada penulis. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada Bapak Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si dan Ibu Mardiana Puspasari, S.E., M.Si yang telah membimbing dan memberikan pengarahan serta saran-saran dengan tulus dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu, disampaikan juga terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua Program dan Sekretaris Program Studi Manajemen FEB UMP.
4. Bapak Zawawi Kohar, S.E., M.Si selaku Pembimbing Akademik.
5. Ibu Hj, Fitantina, S.E., M.Si dan Bapak Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si

selaku Dosen Penguji Seminar Proposal.

6. Bapak Edy Liswani, S.E., M.Si dan Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Anggota Penguji Ujian Kompherensif.
7. Dosen dan Staf Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Pimpinan dan Staf beserta Karyawan/Karyawati PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Muara Enim.
9. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
10. Keluarga Besar penulis yang telah banyak memberikan semangat, do'a dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
11. Teman-teman perkuliahan semua atas bantuannya selama perkuliahan.
12. Teman sekaligus penasehat (Cindy, Conie, Endang, Novi, Shefti, Shinta).
13. Teman-teman seperjuangan (Ade, Ardi, Yoga, Yudha, Jihan, Rio).
14. Aziz, Ahmad, Dedi, Fherdy, Kiar, Rohman, Suryo terimakasih karena sudah mengurangi stress dikala penyusunan skripsi penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik yang konstruktif dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT kita kembalikan semua urusan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya, semoga Allah SWT meridhoi dan dicatat sebagai ibadah di sisi-Nya, Amin.

Palembang, 18 Maret 2021
Penulis,

Wayan Dedi Prasetya

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	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 LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
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	
A. Kajian Kepustakaan	11
B. Penelitian Sebelumnya.....	23
C. Kerangka Pemikiran.....	25
D. Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	26
B. Lokasi Penelitian.....	27
C. Operasionalisasi Variabel.....	28
D. Populasi dan Sampel	29
E. Data yang Diperlukan	31
F. Metode Pengumpulan Data	32
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	42
B. Pembahasan Hasil Penelitian	63
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	71
B. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Produksi dan Realisasi	5
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	28
Tabel III.2 Jumlah Populasi dan Sampel.....	30
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Kinerja	44
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Motivasi	45
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	46
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Disiplin.....	46
Tabel IV.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	47
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	48
Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen	49
Tabel IV.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja	51
Tabel IV.11 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi	53
Tabel IV.12 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi	55
Tabel IV.13 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin	57
Tabel IV.14 Regresi Linier Berganda	58
Tabel IV.15 Uji F	60
Tabel IV.16 Uji t	60
Tabel IV.17 Koefisien Determinasi	61

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran : Jadwal Kegiatan Penelitian
- Lampiran : Form Kuesioner
- Lampiran : Tabulasi Data Ordinal
- Lampiran : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran : Tabulasi Data Interval
- Lampiran : Hasil Uji Regresi Linear Berganda, F, t, Koefisien Determinasi
- Lampiran : Uji Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran : Karakteristik Responden
- Lampiran : Tabel r
- Lampiran : Tabel F
- Lampiran : Tabel t
- Lampiran : Surat Selesai Riset
- Lampiran : Plagiarism Cheker
- Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran : Surat Keterangan Hafalan AIK
- Lampiran : Sertifikat Komputer
- Lampiran : Sertifikat SPSS
- Lampiran : Biodata Penulis

ABSTRAK

Wayan Dedi Prasetya/ 212017031/ 2021/ Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Muara Enim.

Rumusan masalah dalam penelitian ini: 1) Adakah Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Muara Enim; 2) Adakah Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Muara Enim; 3) Adakah Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Muara Enim; 4) Adakah Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Muara Enim. Jenis penelitian ini bersifat asosiatif. Populasi dalam penelitian sebanyak 117 karyawan dan sampel yang digunakan 54 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan *Cluster sampling* (Area Sampling) dengan metode random sederhana (*Simple random sampling*). Metode pengumpulan data yang digunakan melalui Kuesioner (Angket). Data yang digunakan data primer. Analisis data kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda, Uji F, Uji t dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan : 1) Ada Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Muara Enim; 2) Ada Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Muara Enim; 3) Ada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Muara Enim; 4) Ada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Muara Enim.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja.

Abstrack

Wayan Dedi Prasetya / 212017031 / 2021 / The Effects of Motivation, Compensation and Work Discipline on Employee Performance of PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Muara Enim.

The formulation of the problem in this study was to find out whether 1) was there any effects of motivation, compensation and work discipline together on employee performance of PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Muara Enim, 2) was there any partial effects of motivation, compensation and work discipline on employee performance of PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Muara Enim. This type of research was associative. The population in the study was 117 employees and the sample was 54 respondents. The sampling technique used Proportionate Stratified Random Sampling. The data collection method was through a questionnaire. The data were primary data. Data analysis was quantitative qualitative. The data analysis technique used multiple regression analysis, F test, t test and coefficient of determination. The results of this study indicated that 1) there was an effect of motivation, compensation and work discipline together on employee performance of PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Muara Enim, 2) there was an effect of motivation, compensation and work discipline partially on employee performance of PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Muara Enim.

Keywords: *Employee performance, motivation, compensation and work discipline.*



No. 176

March 19, 2021



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, dan pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang cerdas atau pintar, berpendidikan, serta memiliki moral yang baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Agar kinerja karyawannya lebih baik maka instansi harus melakukan sesuatu yang berupa evaluasi pada karyawan agar bisa mendorong karyawan untuk bisa menghasilkan kinerja yang lebih baik demi pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat penting untuk mewujudkan suatu tujuan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dari seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Malayu S.P Hasibuan 2018:10).

Perusahaan merupakan suatu organisasi dengan maksud dan tujuan tertentu dalam menjalankan usahanya untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan merupakan suatu prestasi bagi manajemen perusahaan tersebut khususnya sumber daya manusianya. Perusahaan akan memenuhi kebutuhan karyawan bila kinerja karyawan tersebut juga diinginkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang

optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan kerja didalam terminologi kualitas dan kuantitas (Khan et. al 2010:297). Pendapat Khan di atas dapat dipahami bahwa kinerja merupakan prestasi kerja (performance) baik bersifat kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu biasanya dalam waktu satu tahun. Pendapat yang sama juga dikemukakan bahwa kinerja menunjukkan kemampuan dan keterampilan kinerja yang berhasil ditunjukkan oleh pekerja dengan usaha secara sungguh-sungguh dalam memenuhi tugas dan kewajiban menurut Ivancevich, Konopasken dan Matteson dalam buku Muhammad Busro (2020:87).

Motivasi kerja merupakan kemampuan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi yang, dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu menurut Robbins dalam buku Muhammad Burso (2020:50-51). Dari teori tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tetap karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka menyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa

yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi (balas jasa) langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk dibayarkan Kompensasi menurut (Malayu S.P. Hasibuan 2017:118). Dan ada pendapat yang menjelaskan kompensasi merupakan apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodic didesain dan dikelola oleh bagian personalia (William B. Werther dan Keith Davis 2017:119).

Disiplin adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan yang sadar akan tanggung jawab mengerjakan tugasnya dengan baik dan tanpa paksaan (Malayu S.P. Hasibuan 2017:193). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Permasalahan yang terjadi pada penelitian sebelumnya yang pertama dilakukan oleh Siti Aniqoh Shofwani dan Ahmad Hariyadi (2019) ialah karyawan Universitas Muria Kudus nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor pertama yang diindikasikan menyebabkan rendahnya kinerja adalah faktor kompensasi. Sedangkan faktor yang kedua adalah faktor motivasi. Motivasi kerja adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan. Faktor- faktor yang meningkatkan motivasi antara lain kebutuhan dan kepuasan individu. Data

tersebut menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan dari bulan Januari sampai bulan Desember 2011 mengalami peningkatan. Dari segi ini terlihat bahwa kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan di Universitas Wahid Hasyim Semarang dirasa kurang optimal, sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang belum sesuai dengan yang diharapkan.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Sarah Resti Desiawandini (2018) ialah bagi karyawan PT. Kurnia Jedine Sejahtera upah atau gaji yang diberikan tidak sesuai dengan upah minimum regional sehingga menyebabkan karyawan tidak termotivasi untuk bekerja dengan baik sehingga produktifitas karyawan tidak akan meningkat. Terdapat juga permasalahan prestasi dan penghargaan yang diberikan manajemen perusahaan belum diberikan kepada karyawan yang mempunyai prestasi kerja sehingga menyebabkan karyawan tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerja yang diinginkan perusahaan. Pada kompensasi terdapat permasalahan pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (time off benefits), sehingga kebijakan perusahaan yang memotong upah ketika mereka tidak bekerja karena sakit sehingga kinerja karyawan menurun. Kemudian pada disiplin kerja terdapat permasalahan pada karyawan yang melanggar dan kurang memahami aturan, hukum, dan tata tertib yang telah ditentukan perusahaan.

Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Faisalsya Rosa Halim, Ari Pradhanawati dan Reni Shinta Dewi (2014) ialah terdapat permasalahan adanya perjanjian kerja bersama yang terkadang masih dilanggar perusahaan dalam pembayaran upah, pengklaiman jaminan sosial dan proses pengajuan

cuti mengakibatkan timbulnya keresahan karyawan, sehingga dapat mengakibatkan turunnya motivasi kerja karyawan. Kemudian masih cukup banyaknya karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan yang sah serta tindak pelanggaran teguran dan surat peringatan yang mengindikasikan adanya tingkat disiplin kerja yang kurang pada karyawan bagian produksi PT. Sai Apparel Industries.

Pada penelitian saat ini, PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Muara Enim merupakan perusahaan yang bergerak pada sektor jasa usaha pertambangan batubara (kontraktor) sebagai bahan bakar untuk memenuhi kebutuhan Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) Mulut Tambang Simpang Belimbing (2x150MW) yang terletak di Desa Gunung Raja Kecamatan Rambang Dangku Kabupaten Muara Enim Provinsi Sumatera Selatan.

Dari penelitian yang penulis lakukan pada PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Muara Enim, diketahui tentang kondisi kinerja karyawan, motivasi, kompensasi dan disiplin kerja pada PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Muara Enim.

Tabel 1.1
Data Produksi PT. Lematang Coal Lestari (LCL)
Muara Enim

Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase belum tercapai
2015	102.170	102.000	0,17%
2016	103.900	99.750	3,10%
2017	122.333	121.000	1,09%
2018	126.600	129.800	0%
2019	127.800	125.900	0,15%

Sumber : PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Muara Enim 2020

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa target produksi selama 5 (Lima) tahun ini mengalami ketidakstabilan. Hasil observasi yang ditemukan di PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Muara Enim, adanya permasalahan kinerja, antara lain : Kualitas karyawan yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Masih rendahnya kuantitas kerja yang dihasilkan karyawan yaitu ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal dikarenakan karyawan yang masih belum memahami tugas pokok dan fungsi serta tanggung jawab dalam bekerja. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Pada motivasi kerja karyawan di PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Muara Enim ini dirasakan masih kurangnya dorongan motivasi dari atasan. Dorongan tersebut dapat berupa daya penggerak dari pemimpin yang ditujukan dalam diri individu untuk memberikan semangat bekerja dalam melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Dan dari psikologi menunjukkan jika gairah atau semangat kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mendorongnya. Motivasi sebagai dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan perusahaan. Kemauan kerja karyawan dinilai masih kurang, ini bisa dilihat dari karyawan bermalas-malasan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan menurun dan hal tersebut dapat memperlambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Selain dorongan dan kemauan, kerelaan karyawan dalam bekerja masih kurang baik karena karyawan merasa terbebani dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya oleh pimpinannya. Apabila karyawan diberikan tugas dan

lembur karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas tersebut dengan baik. Motivasi kerja karyawan yang rendah dapat memperlambat pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan.

Permasalahan yang terjadi dalam PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Muara Enim yaitu pemberian upah atau gaji mengalami ketidaksesuaian dengan upah minimum regional sehingga menyebabkan karyawan tidak termotivasi untuk bekerja dengan baik sehingga produktifitas karyawan tidak akan meningkat. Disisi lain juga dapat mengakibatkan sikap karyawan kurang merespon tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan semangat kerja karyawan dan tidak termotivasi untuk bekerja lebih giat karena gaji yang mereka dapatkan tidak sesuai. Insentif yang termasuk dalam kompensasi finansial langsung Pada PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Muara Enim ditemukan bahwa insentif yang seharusnya diberikan atas pekerjaan yang mereka lakukan melebihi target standar perusahaan ternyata tidak diberikan kepada karyawan, seperti karyawan yang bekerja melebihi target namun tidak mendapatkan insentif sehingga karyawan mengeluh kepada perusahaan, tidak semangat bekerja dan mengalami penurunan kinerja. Jika dalam pemberian gaji atau upah selalu tidak sesuai dengan kerja karyawan maka hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan dan menyebabkan target perusahaan tidak dapat tercapai dengan tepat sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Selain motivasi dan kompensasi terdapat juga masalah disiplin kerja pada karyawan PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Muara Enim. Kurangnya disiplin yang disebabkan oleh karyawan yang kurang memahami peraturan, banyak yang datang terlambat karena tidak adanya sanksi dari perusahaan dan seorang pimpinan didalam perusahaan kurang memberikan contoh kepada bawahannya yang seharusnya bisa menjadi panutan agar seorang karyawan bisa lebih disiplin. Terdapat juga karyawan yang kurang disiplin pada jam kerja karena masih ada karyawan yang sering keluar saat jam kerja untuk keperluan pribadi mengakibatkan tugas yang seharusnya dikerjakan dalam waktu cepat sering mengalami keterlambatan, hal ini mengakibatkan tujuan perusahaan tidak mencapai targetnya. Terdapat tugas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tetapi tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, seperti karyawan yang merasa tugas pekerjaan itu terlalu mudah baginya sehingga tidak bersungguh-sungguh dalam mengerjakannya, begitupun sebaliknya ketika karyawan merasa tugas pekerjaan yang diberikan diluar kemampuannya maka karyawan tidak disiplin dalam mengerjakan tugas tersebut karena membutuhkan waktu yang tidak sedikit.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Muara Enim”**.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Muara Enim ?
2. Adakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Muara Enim ?
3. Adakah pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Muara Enim ?
4. Adakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Muara Enim ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Muara Enim.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Muara Enim.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Muara Enim.
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Muara Enim.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

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

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dievaluasi perusahaan untuk menganalisis khususnya mengenai motivasi, kompensasi dan disiplin kerja serta kinerja karyawan pada PT. Lematang Coal Lestari (LCL) Muara Enim.

3. Bagi Almamater

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

DAFTAR PUSTAKA

- Busro Muhammad. 2020. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Desiawandini Resti Sarah. 2018. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. PT Kurnia Jedine Sejahtera Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vo. 7 No.9, 2018 215-228.
- Diah Isnaini Asiati, dkk (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri Offset.
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Halim Rosa Faisalsya, Pradhanawati Ari, Dewi Shinta Reni. 2014. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. PT.Sai Apparel Industries. *Jurnal Administrasi* Vol. 9 No. 2, 2014 1-10.
- Hasan Iqbal. M, 2010 *Statistik 2*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik*. Cetakan kelima. Depok: Kharisma Putra Utama Offset.
- Program strata satu (2020). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Shofwani Aniqoh Siti, Hariyadi Ahmad. 2019. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Muara Kudus. *Jurnal STIE SEMARANG* Vol. 11 No. 1, 2019 52-53.
- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tegar Nanang. 2019. *Manajemen SDM dan Karyawan (Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis)*. Yogyakarta: Quadrant.