

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SAKO INDAH  
GEMILANG PALEMBANG**



**SKRIPSI**

**Nama : Tila Anisa**

**Nim : 212019144**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2023**

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SAKO INDAH  
GEMILANG PALEMBANG**

**Skripsi**

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



**Nama : Tila Anisa**

**Nim : 212019144**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2023**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tila Anisa  
NIM : 212019144  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sako Indah Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Starata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
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 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, ..... 2023



Tila Anisa

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan PT. Sako Indah Gemilang Palembang

Nama : Tila Anisa  
Nim : 212019144  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal,.....2023

Pembimbing I,



Anggreany Hustia, S.E.,M.M  
NIDN : 0110128301

Pembimbing II,



Arraditya Permana, S.E., M.M  
NIDN : 022510882

Mengetahui  
Dekan  
U.b Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zalcha Trihandayani, S.E., M.Si  
NIDN : 0229057501

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

***“Kamu tidak harus menjadi hebat untuk memulai, tetapi kamu harus memulai untuk menjadi hebat”***

***(Tila Anisa)***

***“Boleh jadi kamu tidak menyenangi sesuatu, padahal itu baik bagimu, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal itu tidak baik bagimu. Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui”***

***(Q.S Al-Baqarah : 216)***

***“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”***

***(Q.S Al-Insyirah : 5)***

“

***Skripsi ini kupersembahkan kepada :***

- ***Kedua orangtua ku tecinta, Ibu Masyati dan Bapak Alm.Kusarni***
- ***Saudara kandungku tersayang, Kak Ipandri, Kak Iyansyah, Kak Agus Tiawan dan Ayukku Tika Arisna, Ayuk Iparku Lestari serta Keponakanku Dani Pratama***
- ***Almamater yang ku banggakan***



## PRAKATA

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat yang berlimpah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sako Indah Gemilang Palembang yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Ibuku tercinta Masyati serta saudaraku tersayang karena telah memberikan dukungan moral maupun material, motivasi serta doa yang tiada henti-hentinya kalian lakukan untuk penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Selesaiannya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Yudha Mahrom, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Anggreany Hustia, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing 1 dan Bapak Arraditya Permana, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
6. Keluarga tercinta, terutama ibuku dan saudara/iku yang selalu senantiasa mendoakan dan terima kasih atas segala yang telah diberikan kepada saya serta tak lupa juga untuk keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku
7. Sahabat seperjuangan Thessa dan Cory yang telah banyak membantu serta memberikan sumbangsih pemikiran, semangat dalam memperlancar penulisan skripsi dan rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2019.
8. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan semangat serta doanya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
9. Terima kasih juga kepada diriku sendiri yang telah berjuang sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Palembang, Februari 2023

Penulis

Tila Anisa

## 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   |
| Daftar Isi .....                                                | viii |
| Daftar Tabel .....                                              | x    |
| Daftar Gambar.....                                              | xi   |
| Daftar Lampiran .....                                           | xii  |
| Abstrak .....                                                   | xiii |
| Abstract .....                                                  | xiv  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                                        |      |
| A. Latar Belakang .....                                         | 1    |
| B. Rumusan Masalah .....                                        | 9    |
| C. Tujuan Penelitian .....                                      | 9    |
| D. Manfaat Penelitian .....                                     | 10   |
| <b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b> |      |
| A. Landasan Teori.....                                          | 11   |
| B. Penelitian Sebelumnya .....                                  | 28   |
| C. Kerangka Berfikir.....                                       | 32   |
| D. Hipotesis.....                                               | 35   |
| <b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>                               |      |
| A. Jenis Penelitian.....                                        | 36   |
| B. Lokasi Penelitian.....                                       | 37   |
| C. Operasionalisasi Variabel.....                               | 38   |
| D. Populasi dan Sampel .....                                    | 39   |

|                                                |    |
|------------------------------------------------|----|
| E. Data yang Diperlukan .....                  | 41 |
| F. Metode Pengumpulan Data .....               | 42 |
| G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....     | 43 |
| <b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> |    |
| A. Hasil Penelitian .....                      | 51 |
| B. Pembahasan .....                            | 75 |
| <b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN</b>               |    |
| A. Simpulan .....                              | 84 |
| B. Saran.....                                  | 84 |
| DAFTAR PUSTAKA                                 |    |
| LAMPIRAN                                       |    |

## DAFTAR TABEL

|                                                                   |    |
|-------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan.....                   | 4  |
| Tabel I.2 Data Hasil Pra Riset Kompetensi .....                   | 6  |
| Tabel I.3 Data Hasil Pra Riset Kompensasi.....                    | 7  |
| Tabel I.4 Data Hasil Pra Riset Disiplin Kerja.....                | 8  |
| Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel .....                       | 38 |
| Tabel III.2 Kerangka Sampel .....                                 | 40 |
| Tabel IV.1 Uji Validitas .....                                    | 54 |
| Tabel IV.2 Uji Reabilitas .....                                   | 55 |
| Tabel IV.3 Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)..... | 59 |
| Tabel IV.4 Distribusi Jawaban Responden Kompetensi (X1) .....     | 62 |
| Tabel IV.5 Distribusi Jawaban Responden Kompensasi (X2).....      | 65 |
| Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Disiplin Kerja (X3).....  | 68 |
| Tabel IV.7 Analisis Regresi Linier Berganda.....                  | 71 |
| Tabel IV.8 Uji F.....                                             | 72 |
| Tabel IV.9 Uji t.....                                             | 73 |
| Tabel IV.10 Uji Koefisien Determinasi .....                       | 74 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------|----|
| Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....                                | 34 |
| Gambar IV.1 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin ..... | 56 |
| Gambar IV.2 Karakteristik Responden berdasarkan usia .....          | 57 |
| Gambar IV.3 Karakteristik Responden berdasarkan divisi.....         | 58 |

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 : Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran 4 : Uji Validitas dan Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 5 : Uji Validitas dan Reabilitas Kompetensi (X1)
- Lampiran 6 : Uji Validitas dan Reabilitas Kompensasi (X2)
- Lampiran 7 : Uji Validitas dan Reabilitas Disiplin Kerja (X3)
- Lampiran 8 : Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t dan Determinasi
- Lampiran 9 : Distribusi Tabel r
- Lampiran 10 : Distribusi Tabel F
- Lampiran 11 : Distribusi Tabel t
- Lampiran 12 : Karakteristik Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 13 : Karakteristik Jawaban Responden Kompetensi (X1)
- Lampiran 14 : Karakteristik Jawaban Responden Kompensasi (X2)
- Lampiran 15 : Karakteristik Jawaban Responden Disiplin Kerja (X3)
- Lampiran 16 : Biodata Penulis

## ABSTRAK

### **Tila Anisa /212019144/2023/ Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sako Indah Gemilang Palembang/Manajemen/Sumber Daya Manusia**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sako Indah Gemilang Palembang. Jenis penelitian pada penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 212 karyawan. Penentuan sampel menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10% dan didapatkan sampel sebanyak 68 responden. Data yang diperlukan pada penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder sebagai pendukung. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner (angket). Analisis data menggunakan analisis kualitatif yang dikuantitatifkan menggunakan skala likert. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji instrumen pada penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh pearson correlation memiliki nilai lebih besar dari rtabel, artinya pernyataan dapat dijadikan alat ukur yang valid. Persamaan regresi linier berganda memperlihatkan bahwa adanya pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi, memperlihatkan bahwa kompetensi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan, dengan besarnya perubahan yang disebabkannya sebesar 83,4%. Hasil penelitian membuktikan secara bersama-sama maupun parsial menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sako Indah Gemilang Palembang.

**Kata kunci : Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Kerja**

## **ABSTRACT**

***Tila Anisa /212019144/2023/ The Influence of Competence, Compensation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Sako Indah Gemilang Palembang/Management/Human Resources***

*The purpose of this study was to determine the effect of competence, compensation and work discipline on the performance of employees at PT. Sako Indah Gemilang Palembang. This type of research in this study uses associative research. The population in this study were 212 employees. Determination of the sample using the slovin formula with an error rate of 10% and obtained a sample of 68 respondents. The data needed in this study uses primary data and secondary data as support. The data collection method in this study used a questionnaire (questionnaire). Data analysis used qualitative analysis which was quantified using a Likert scale. The analysis technique used multiple linear regression analysis. The instrument test in this study shows that all Pearson correlations have values greater than  $r_{table}$ , meaning that statements can be used as valid measuring tools. The multiple linear regression equation shows that there is influence of competence, organizational commitment and work environment on employee performance. The value of the coefficient of determination shows that competence, organizational commitment and work environment can contribute to the ups and downs of employee performance, with the amount of change caused by 83.4%. The results of the research prove jointly or partially that there is a positive and significant influence between competence, compensation and work discipline on the performance of employees at PT. Sako Indah Gemilang Palembang.*

***Keywords: Competence, Compensation and Work Discipline***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan organisasi mengalami perubahan yang sangat pesat sehingga terjadi persaingan antar perusahaan. Perkembangan sumber daya manusia sangat perlu ditingkatkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting untuk menunjang keberlangsungan suatu perusahaan ataupun organisasi. Sumber daya manusia harus dikelola secara profesional untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kemampuan organisasi ataupun perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama agar perusahaan dapat berkembang secara produktif.

Manajemen sumber daya manusia harus mampu menarik seluruh potensi sumber daya manusia tersebut untuk kepentingan organisasi ataupun perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat mendukung tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Suatu perusahaan akan berhasil jika kinerja karyawan baik karena itulah pentingnya kerjasama agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik dibutuhkan oleh setiap perusahaan, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, maka semakin baik pula profitabilitas yang mampu dihasilkan oleh perusahaan tersebut untuk

kemajuan perusahaannya di masa yang akan datang. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Perusahaan membutuhkan hasil kerja yang telah dicapai karyawan, maka perusahaan tersebut akan melihat sejauh mana perkembangan perusahaan sesuai yang telah ditargetkannya. Kinerja yang baik didukung oleh potensi karyawan yang ada di perusahaan, untuk itu kinerja karyawan memiliki peranan penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2018:29) Kinerja adalah hasil kerja yang baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan didalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja.

Kompetensi suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan, yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang ditetapkan. Kompetensi dikatakan sangat penting untuk menciptakan kinerja yang baik bagi para karyawan, karena kompetensi menyangkut segala bentuk pemahaman, keahlian maupun pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan untuk memaksimalkan potensi kerjanya di perusahaan. Kompetensi dapat mempengaruhi langsung terhadap kinerja karyawan, apabila karyawan memiliki kompetensi yang baik maka akan berdampak positif pula pada pekerjaan yang dihasilkannya secara lebih optimal. Menurut Mangkunegara (2018:113) Kompetensi adalah faktor mendasar yang dimiliki seseorang karyawan mempunyai kemampuan lebih

yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Kompetensi sangat penting di dalam suatu perusahaan untuk membantu menciptakan budaya kinerja yang tinggi.

Kompensasi bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi haruslah baik, karena dengan memberikan kompensasi yang baik maka akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan produktif sehingga akan membantu dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Pandi Afandi (2018:191) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Disiplin pada hakikatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin bisa membangun kepribadian seseorang karyawan untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta mampu menghadapi persaingan. Disiplin menunjukkan kondisi atau suatu sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan disiplin, karyawan dapat mengikuti aturan yang ditetapkan perusahaan. Disiplin juga dibutuhkan dalam perusahaan agar tidak terjadi penyimpangan, keteledoran dan akhirnya akan menimbulkan pemborosan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2017:193) Disiplin adalah kesadaran dan

kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

PT. Sako Indah Gemilang adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industri perdagangan berupa mengolah dan menjual kayu olahan sesuai dengan pesanan yang diberikan oleh konsumen. PT. Sako Indah Gemilang Palembang ini tertuang dalam akta pendirian Nomor 24 tertanggal 19 April 1984 dibuat dihadapan Tjoek Ratriawan,S.H notaris di Palembang dan disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan surat keputusan No. C2.3548.HT.01 tahun 1985 pada tanggal 10 juni 1995.

Laporan hasil pelaksanaan kerja karyawan PT. Sako Indah Gemilang dapat menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan, dimana penurunan kinerja karyawan ini diakibatkan kurangnya pekerja untuk memenuhi hasil pelaksanaan pekerjaan karyawan. Dilihat dari tabel hasil pelaksanaan pekerjaan karyawan sebagai berikut.

**Tabel I.1**  
**Hasil Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan**  
**Tahun 2019-2021**

| <b>Tahun</b> | <b>Pelaksanaan Pekerjaan</b> | <b>Hasil Pelaksanaan Pekerjaan</b> | <b>Pencapaian (%)</b> | <b>Tidak Tercapai (%)</b> |
|--------------|------------------------------|------------------------------------|-----------------------|---------------------------|
| 2019         | 3.450 unit                   | 3.105 unit                         | 90%                   | 10%                       |
| 2020         | 3.350 unit                   | 2.986 unit                         | 89%                   | 11%                       |
| 2021         | 3.000 unit                   | 2.614 unit                         | 87%                   | 13%                       |

*Sumber : PT. Sako Indah Gemilang, 2022*

Berdasarkan Tabel I.1 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pelaksanaan kerja karyawan di PT. Sako Indah Gemilang belum tercapai secara maksimal selama 3 tahun terakhir pada tahun 2019 hingga 2021 yang secara umum tidak pernah mencapai hasil pelaksanaan kerja karyawan tersebut. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan masih kurang baik dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam mengelola kayu menjadi bahan jadi kurang memuaskan. Barang yang dihasilkan kadang tidak memenuhi standar perusahaan, seperti kayu yang digunakan mudah rapuh atau rusak dan kadang kadar kehalusannya tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan. Kuantitas kerja karyawan pun tidak pernah memenuhi jumlah target pesanan yang diinginkan perusahaan. Dilihat dari hasil pelaksanaan kerja karyawan yang tidak pernah tercapai selama 3 tahun terakhir, bahkan hasil pelaksanaan kerjanya selalu menurun setiap tahunnya. Pelaksanaan kerja yang tidak tercapai dikaitkan juga dengan waktu kerja. Waktu yang dimanfaatkan karyawan tidak maksimal, terdapat beberapa karyawan sering kali bekerja tidak tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan juga merasa waktu kerjanya terlalu panjang yaitu 9 jam dalam sehari, hal itu menjadi penyebab kinerja karyawan menurun.

Penulis telah melakukan pra penelitian dalam hal mengetahui fenomena kinerja karyawan PT. Sako Indah Gemilang Palembang dengan menggunakan kuesioner, dimana didapatkan masalah tentang kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja PT. Sako Indah Gemilang Sebagai berikut:

**Tabel I.2**  
**Data Hasil Pra Riset Kompetensi**  
**PT. Sako Indah Gemilang Palembang**

| No. | Pernyataan                                               | 30 Responden |       |
|-----|----------------------------------------------------------|--------------|-------|
|     |                                                          | YA           | TIDAK |
| 1.  | Karyawan memiliki pengetahuan yang baik dalam pekerjaan  | 10           | 20    |
| 2.  | Karyawan memiliki keahlian dalam meningkatkan kinerjanya | 12           | 18    |
| 3.  | Karyawan selalu bersikap tanggap dan rajin saat bekerja  | 13           | 17    |

*Sumber : Pra Penelitian PT. Sako Indah Gemilang, 2022*

Berdasarkan tabel I.2 diatas hasil dari pra penelitian melalui kuesioner, peneliti menemukan permasalahan yang ada di PT. Sako Indah Gemilang Palembang mengenai kompetensi. Dari pernyataan poin 1 beberapa karyawan tidak memiliki pengetahuan yang baik tentang jenis kayu yang layak untuk digunakan, apabila karyawan tidak memiliki pengetahuan jenis kayu yang layak digunakan maka dapat membuat barang yang dihasilkan tidak bertahan lama. Pada pernyataan poin 2 menunjukkan keahlian, dimana karyawan tidak memiliki keahlian dalam meningkatkan kinerja, keahlian yang dimiliki oleh para karyawan dalam mengoperasikan mesin kayu yang ada pada perusahaan masih terbilang belum memuaskan. Karyawan tersebut kurang memiliki keahlian yang menyebabkan pencapaian perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Pada pernyataan poin 3 karyawan tidak selalu bersikap tanggap saat bekerja. Seorang karyawan harus memiliki sikap yang baik, namun nyatanya karyawan masih ada yang memiliki sikap kurang baik, seperti tidak mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan dan masih banyak karyawan yang datang terlambat melebihi jam kerja yang sudah

ditentukan dan seringkali karyawan istirahat melebihi waktu istirahat yang ditetapkan perusahaan. Hal inilah dapat menyebabkan berkurangnya jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

**Tabel I.3**  
**Data Hasil Pra Riset Kompensasi**  
**PT. Sako Indah Gemilang Palembang**

| No. | Pernyataan                                                          | 30 Responden |       |
|-----|---------------------------------------------------------------------|--------------|-------|
|     |                                                                     | YA           | TIDAK |
| 1.  | Karyawan mendapatkan gaji sesuai dengan waktunya                    | 14           | 16    |
| 2.  | Karyawan mendapatkan insentif sesuai dengan tingkat yang dibebankan | 13           | 17    |
| 3.  | Karyawan menerima tunjangan sesuai dengan realisasi hasil kerja     | 13           | 17    |

*Sumber : Pra Penelitian PT. Sako Indah Gemilang, 2022*

Permasalahan yang ada di PT. Sako Indah Gemilang Palembang mengenai kompensasi. Di mana pada tabel 1.3 pernyataan poin 1 karyawan mendapatkan gaji sesuai dengan waktunya namun nyatanya karyawan sering mengalami keterlambatan dalam menerima gaji pokok yang mana gaji seharusnya dibayar pada awal bulan tetapi dibayarkan pada pertengahan bulan, hal inilah yang dapat menyebabkan karyawan menjadi kurang untuk meningkatkan kinerjanya. Pada pernyataan poin 2 karyawan tidak mendapatkan insentif sesuai dengan tingkat yang dibebankan, di mana insentif yang diberikan tidak sesuai sebagai bentuk penghargaan bagi karyawan yang melakukan pekerjaan di luar jam kerjanya. Pada pernyataan poin 3 karyawan mendapatkan tunjangan sesuai dengan realisasi hasil kerja namun perusahaan tidak memberikan tunjangan kepada karyawan, seperti asuransi kesehatan dan bentuk tunjangan lainnya.

**Tabel I.4**  
**Data Hasil Pra Riset Disiplin Kerja**  
**PT. Sako Indah Gemilang Palembang**

| No. | Pernyataan                                                           | 30 Responden |       |
|-----|----------------------------------------------------------------------|--------------|-------|
|     |                                                                      | YA           | TIDAK |
| 1.  | Pimpinan selalu teladan dalam menjadi panutan bagi karyawan          | 12           | 18    |
| 2.  | Pimpinan berlaku adil terhadap semua kinerja karyawannya             | 14           | 16    |
| 3.  | Pimpinan bersikap tegas dalam menindaki karyawan yang tidak disiplin | 11           | 19    |

*Sumber : Pra Penelitian PT. Sako Indah Gemilang, 2022*

Permasalahan yang ada di PT. Sako Indah Gemilang Palembang mengenai disiplin kerja. Pada pernyataan poin 1 menunjukkan pimpinan tidak selalu teladan sebagai panutan bagi karyawan. Pimpinan seharusnya masuk kerja jam 08.00 akan tetapi pada kenyataannya pimpinan sering datang lewat dari jam 09.00, dan juga pimpinan sering tidak ada di perusahaan. Hal ini mengakibatkan karyawan sering mencontoh pimpinan yang sering datang terlambat. Pada pernyataan poin 2 keadilan yang diberikan pimpinan perusahaan juga masih dianggap pilih kasih, dikarenakan pimpinan lebih mengutamakan karyawan yang dianggap lebih dekat secara individu terhadap pimpinan perusahaan. Pada pernyataan poin 3 pimpinan tidak tegas dalam menerapkan peraturan kepada bawahan. Ketegasan pimpinan juga masih kurang maksimal bagi perusahaan, karena ketegasan pimpinan masih belum membuat karyawan bertanggung jawab atas ketidakdisiplinannya dalam menaati aturan, hal ini dapat membuat kinerja karyawan kurang baik dan rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan dalam menaati peraturan yang berlaku di perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sako Indah Gemilang Palembang.**

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sako Indah Gemilang Palembang?
2. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT.Sako Indah Gemilang Palembang?
3. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Sako Indah Gemilang Palembang?
4. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sako Indah Gemilang Palembang?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sako Indah Gemilang Palembang.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT.Sako Indah Gemilang Palembang.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Sako Indah Gemilang Palembang.
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sako Indah Gemilang Palembang

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah.

2. Manfaat bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Sako Indah Gemilang Palembang.

3. Manfaat bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya untuk penelitian yang relatif sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adition Eko Saputro (2021) Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Merapi Utama Pharma Sidoarjo. Undergraduate thesis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Riau : Zanafa Publishing
- Anwar Prabu Mangkunegara 2018. Manajemen SDM Perusahaan. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Asiati, Diah Isnaini. 2019. Metodologi Penelitian Bisnis. Palembang: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Busro Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group
- Dayat Hidayat, Eka Maya Sari & Jaya Selwan (2018) Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Moranthe Indonesia Gemilang. Jurnal Ilmian Ilmu Manajemen. E-ISSN 2598-4950
- Dwiky Renggi Afandi (2022) Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dana Purna Investama KCU BCA Veteran Surabaya
- Entin Rostiana dan Iis Iskandar. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gembala Sriwijaya Jakarta (2020). Jurnal Manajemen Jasa. Vol. 2 No. 1 Mei 2020
- Harbani Pasalong. 2018. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta
- Jainul Anwar (2019) Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kayaba Indonesia
- Kasmir 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Malayu S.P Hasibuan 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Cetakan ke 22. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu 2017. Evaluasi Kinerja SDM, Edisi Kedelapan, PT Refika Aditama, Bandung.
- Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Dan Skripsi 2021. Palembang, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Edisi kedua puluh enam. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.

Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Rajagrafindo Persada

