

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SEMESTA MITRA SEJAHTERA GELUMBANG**



SKRIPSI

Nama : Syalsa Regitha Cahyani Putri

NIM : 212020003

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2024

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SEMESTA MITRA SEJAHTERA GELUMBANG**

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



Nama : Syalsa Regitha Cahyani Putri

NIM : 212020003

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Syalsa Regitha Cahyani Putri

NIM : 212020003

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis


Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang

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 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 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 2024

Syalsa Regitha Cahyani Putri

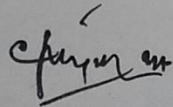
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Gekumbang

Nama : Syalsa Regitha Cahyani Putri
NIM : 212020003
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, 2024

Pembimbing I,



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si
NIDN : 211116203

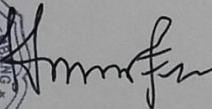
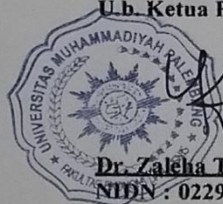
Pembimbing II,



Arraditya Permana, S.E., M.M
NIDN : 0225108802

Mengetahui,
Dekan

U.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

HALAMAN *MOTTO* DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Hasbunallah Wanikmal Wakil, Nikmal Maula Wanikman Nasir”

(Dzikir)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. AL Baqarah:286)

“Perbanyak bersyukur, kurangi mengeluh. Buka mata, jembarkan telinga, perluas hati. Sadari kamu ada pada sekarang, bukan kemarin atau besok, nikmati setiap momen dalam hidup, berpetualanglah”

(Syalsa Regitha Cahyani Putri)

PERSEMBAHAN :

Dengan mengucap rasa syukur Alhamdulillah kepadamu ya Allah SWT kupersembahkan teruntuk orang-orang yang kusayangi.

1. Kedua Orang Tuaku

Mama Yuli Handayani dan Ayah Hasrul Fuad selaku kedua orang tua yang selalu mendo'akan, menyayangiku dan mensupport disetiap situasi dan kondisi

2. Kakakku Tersayang M. Ridho Tito Aldhino, S.KM yang selalu mensupport dan membimbing dalam penulisan skripsi ini

3. Keluarga Besar Tercinta

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum wr.wb.

Alhamdulillah, dengan puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas nikmat sehat serta nikmat iman, rahmat dan karunianya yang telah memberikan kemudahan penulis dalam menyelesaikan skripsi dengan judul **Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang.**

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada Orang Tua tercinta Mama Yuli Handayani dan Ayah Hasrul Fuad, penulis persembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidup yang senantiasa ada disaat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi, terimakasih atas dukungannya berupa do'a, waktu, semangat, didikan, motivasi serta materil yang telah diberikan selama ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom. DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dan Bapak Mister Candra. S.pd, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Bapak Arraditya Permana, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta 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 Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
6. Pimpinan dan Seluruh Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian beserta responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
7. Tim Penguji dan seluruh pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu-persatu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, nama kalian selalu terpatritri disanubari. Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini.

8. Teman kuliah seperjuangan di perantauan Meyla, Tantry, Era, Nabila, Yolana, Tiara, Ebet, Haqi, Iqbal, Arga yang saling mengingatkan dan sama-sama berjuang dalam menyusun serta selalu mensupport di masa perkuliahan.
9. Teman seperjuangan sekaligus sudah menjadi keluarga kecilku Kelompok KKN-60 POSKO 137 dan Desa Tugu Agung OKI yang sudah memberikan banyak kenangan dan pelajaran yang sangat berkesan di masa perkuliahan.
10. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang pada umumnya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Palembang, 2024

Syalsa Regitha Cahyani Putri
212020003

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahan	iv
Halaman Daftar Isi	vi
Halaman Daftar Tabel	vii
Halaman Daftar Gambar	viii
Halaman Daftar Lampiran	ix
DAFTAR ISI	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	13
A. Kajian Kepustakaan.....	13
B. Kerangka Pemikiran	33
C. Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Lokasi Penelitian	38
C. Operasionalisasi Variabel	39
D. Populasi dan Sampel.....	41
E. Data yang Diperlukan.....	42
F. Metode Pengumpulan Data.....	42
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	43
H. Jadwal Penelitian.....	82
I. Sistematika Penulisan	83
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
A. Hasil Penelitian	54
B. Pembahasan Hasil Penelitian	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	86

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan	6
Tabel I.2 Hasil Pra-Riset Kinerja Karyawan	7
Tabel I.3 Hasil Pra-Riset Kompensasi	8
Tabel I.4 Hasil Pra-Riset Disiplin Kerja	9
Tabel I.5 Hasil Pra-Riset Motivasi Kerja	10
Tabel III.1 Operasional Variabel	39
Tabel III.2 Populasi dan Sampel.....	41
Tabel IV.1 Uji Validitas	56
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	58
Tabel IV.6 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel IV.7 Jumlah Responden Berdasarkan Usia (Tahun)	60
Tabel IV.8 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan	60
Tabel IV.9 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	61
Tabel IV.10 Jumlah Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan	61
Tabel IV.11 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	62
Tabel IV.12 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi	63
Tabel IV.13 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	65
Tabel IV.14 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	66
Tabel IV.15 Analisis Regresi Linier Berganda.....	68
Tabel IV.16 Hasil Uji Hipotesis F	69
Tabel IV.17 Hasil Uji Hipotesis t	70
Tabel IV.18 Koefisien Determinasi	72
Tabel III.3 Jadwal Penelitian	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	36
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Jadwal Penelitian
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian
Lampiran 3	Tabulasi Data Responden
Lampiran 4	Uji Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 5	Uji Regresi Linier Berganda
Lampiran 6	Uji F
Lampiran 7	Uji t
Lampiran 8	Tabel Distribusi Uji F
Lampiran 9	Tabel Distribusi Uji t
Lampiran 10	Sertifikat Aplikasi Komputer dalam Bisnis
Lampiran 11	Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
Lampiran 12	Sertifikat AIK
Lampiran 13	Sertifikat SPSS
Lampiran 14	Sertifikat SKPI EMPLOYEE RECRUITMENT
Lampiran 15	Sertifikat SKPI Pelatihan Sistem Manajemen Mutu Berdasarkan SNI ISO 9001:2015
Lampiran 16	Sertifikat SKPI JOB ANALYSIS
Lampiran 17	Sertifikat SKPI SAFETY RISK MAPPING IN OFFICE BUILDING
Lampiran 18	Pernyataan Bebas Plagiat
Lampiran 19	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 20	Surat Balasan Izin Penelitian
Lampiran 21	Surat Pernyataan Selesai Penelitian
Lampiran 22	Surat Pelunasan BPP

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SEMESTA MITRA SEJAHTERA GELUMBANG**

Syalsa Regitha Cahyani Putri¹, Choiriah², Arradytia Permana³

ABSTRAK

Syalsa Regitha Cahyani Putri/212020003/Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang, baik secara bersama-sama maupun parsial. Jenis penelitian asosiatif. Jumlah populasi penelitian ini adalah 120 karyawan tetap dengan Sampel sejumlah 55 responden dengan menggunakan Teknik *Purposive Sampling*. Data yang digunakan adalah Data Primer dan Data Sekunder. Teknik analisis dengan Regresi Linear Berganda, uji hipotesis (F dan t), serta koefisien determinasi. Hasil regresi linear berganda menunjukkan ada pengaruh positif antara kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang. Hasil uji t secara parsial menunjukkan ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang, ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang, ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang. Hasil koefisien determinasi bahwa kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berkontribusi sebesar 62,8% terhadap kinerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang.

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

ABSTRACT

Syalsa Regitha Cahyani Putri/212020003/*Influence of Compensation, Work Discipline and Word Motivation on Employee Performance at PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang/Human Resource Management.*

The aims of this research is to determine the effect of compensation, work discipline and work motivation on the performance of PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang, either jointly or partially. Associative type of research. The population of this study was 120 permanent employees with a sample of 55 employees using the Purposive Sampling Technique. The data used is Primary Data and Secondary Data. Analysis technique using Multiple Linear Regression, hypothesis testing (F and t), and coefficient of determination. The results of multiple linear regression show that there is a positive influence between compensation, work discipline and work motivation on the performance of PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang. The partial t test results show that there is an influence of compensation on the performance of PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang, there is a influence of work discipline on the performance of PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang, there is an influence of work motivation on the performance of PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang. The results of the coefficient of determination show that compensation, work discipline and work motivation contribute 62,8% to the performance of PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang.

Keywords : *Employee Performance, Compensation, Work Discipline, Work Motivation*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dan paling penting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan, suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh bentuk struktur atau susunan organisasi yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan bagi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Aktivitas perusahaan akan berjalan dengan baik jika perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan, berkecakupan serta memiliki keinginan untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin. Sebaliknya semakin rendah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan akan mengakibatkan kinerja perusahaan menurun dan pada akhirnya akan mengakibatkan perusahaan hancur.

Sumber daya manusia menjadi bagian yang sangat penting dalam perkembangan suatu perusahaan. Pada dasarnya, perusahaan dibentuk pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai. Tidak dapat disangkal, dalam era globalisasi ini terjadi persaingan yang begitu ketat sehingga dapat menimbulkan masalah, dimana masalah tersebut hanya manusia yang dapat menyelesaikannya.

Keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap perusahaan selalu berusaha agar kinerja karyawan dapat meningkat, sehingga akan membawa perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dengan demikian, perusahaan harus memiliki cara agar mendorong karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sesuai dengan aturan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Peningkatan kinerja ialah kondisi yang sangat penting agar perusahaan dapat mencapai tujuan sesuai dengan target-target yang telah ditetapkan. Namun sekarang ini, masih banyak karyawan yang tidak menunjukkan kinerja yang optimal. Ada beberapa karyawan yang hanya menunjukkan kinerja yang baik jika diawasi oleh atasan. Jika hal ini terus terjadi, maka tujuan perusahaan akan sulit untuk dicapai.

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh suatu perusahaan baik perusahaan tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2018:2). Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus

dipenuhi. Sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik (Kasmir, 2020:182).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Busro (2020:95) diantaranya adalah : kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi karyawan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, loyalitas karyawan, kompensasi.

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja pada karyawan adalah melalui kompensasi.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Afandi, 2018:191).

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan (Enny, 2019:37). Menurut ahli Wibowo (2019:217) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan perusahaan kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Rivai (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2023:86) disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para karyawan atau bawahan akan menaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang ditentukan (Afandi, 2018:12).

Motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Wibowo (2019:323) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses manusia pada pencapaian tujuan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga intensitas terus-menerus dan adanya tujuan.

Motivasi kerja merupakan pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja, supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2020:141). Menurut ahli Afandi (2018:23) yang menyatakan motivasi kerja merupakan suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang atau individu karena seseorang itu terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk mengerjakan aktivitas dengan ikhlas, perasaan senang dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik serta berkualitas.

PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang peternakan ayam. PT. Semesta Mitra Sejahtera beralamatkan di Jl. Letnan Muchtar Saleh, Desa Talang Taling, Kecamatan Gelumbang, Kabupaten Muara Enim, Provinsi Sumatera Selatan, 31170. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diketahui masih terdapat masalah yang dihadapi perusahaan sehingga sulit dalam mencapai tujuan dari suatu perusahaan.

Sulitnya dalam mencapai tujuan perusahaan dikarenakan kinerja karyawan yang kurang maksimal sehingga membawa dampak negatif bagi PT. Semesta Mitra Sejahtera serta dibarengi dengan ketatnya persaingan bisnis dalam peternakan ayam potong, di mana jika kinerja karyawan tidak terjaga maka kemungkinan besar berakibat pada rendahnya produktivitas perusahaan. Sebaliknya apabila kinerja karyawan yang maksimal yang mereka lakukan dari suatu perusahaan, maka perusahaan akan memberikan

lebih dari apa yang karyawan inginkan, dan kinerja karyawan yang rendah karena ketidakpuasan karyawan dalam bekerja maka mereka cenderung melihat pekerjaan yang dilakukan hanya mengakibatkan lelah sehingga karyawan akan bekerja dengan terpaksa dan tidak maksimal.

Tabel I.1
Data Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Produksi Ayam
PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang

Tahun	Tgl/Bln	Target Ayam (Ekor)	Realisasi (Ekor)	Rata-Rata Ayam (kg)	Target Tercapai (kg)	Target Tidak Tercapai (kg)
2022	Nov-Des	186.800	176,214	2.09	368.287,26	22.124,74
2023	Jan-Mar	175.300	168.439	1.87	314.980,93	12.830,07
2023	Mar-Mei	193.100	177,264	1.87	331.483,68	29.613,32
2023	Mei-Jul	181,700	170,323	1.89	321.910,47	21.502,53
2023	Jul-Sept	177,600	168,848	1.99	336.007,52	17.416,48

Sumber : PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang, 2023

Berdasarkan Tabel I.1 adanya penurunan terhadap target pencapaian suatu perusahaan, dikarenakan kinerja karyawan dalam bekerja yang belum memuaskan. Hal ini dikarenakan pemberian kompensasi yang tidak sesuai, kurangnya kedisiplinan antar karyawan dalam bekerja serta pemberian motivasi kerja yang kurang. Kinerja karyawan yang kurang maksimal dapat membawa dampak negatif bagi PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang serta dibarengi dengan ketatnya persaingan bisnis dalam peternakan ayam potong dapat mengancam kelangsungan perusahaan jika terus menerus meningkat sehingga turunya pencapaian target perusahaan. Sebaliknya apabila kinerja karyawan yang mereka lakukan maksimal dari suatu perusahaan, maka perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang mereka inginkan, dan sebaliknya karyawan yang memiliki tingkat kinerja dalam bekerja rendah, maka mereka cenderung

melihat pekerjaan yang dilakukan hanya mengakibatkan lelah sehingga karyawan akan bekerja dengan terpaksa dan tidak maksimal.

Peneliti sudah melakukan pra riset penelitian untuk mengetahui fenomena mengenai menurunnya kinerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang dengan menggunakan kuesioner. Menurut beberapa karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang menurunnya kinerja karyawan dikarenakan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja di mana pekerjaan yang diberikan kepada karyawan terlalu banyak tidak sesuai dengan kompensasi, kurangnya kedisiplinan antar karyawan dan pemberian motivasi kerja yang kurang.

Hal ini menyebabkan pekerjaan yang karyawan lakukan kurang optimal.

Dapat dilihat dari data pra riset sebagai berikut :

Tabel I.2
Data Pra Riset Kinerja Karyawan
PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan pekerjaannya	13	17
2	Kuantitas target yang diinginkan perusahaan sudah tercapai	14	16
3	Setiap karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya	11	19

Sumber : PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang, 2023

Dapat dilihat dari Tabel I.2 permasalahan yang terdapat pada kinerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang pada pernyataan nomor 1 karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan pekerjaannya 17 responden menjawab tidak, karena karyawan mengatakan masih dapat melakukan kesalahan saat bekerja sehingga karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Pada pernyataan nomor 2 kuantitas

target yang diinginkan perusahaan sudah tercapai 16 responden menjawab tidak, karena berdasarkan target yang ditetapkan perusahaan setiap dua bulan sekali karyawan masih sulit dalam mencapai target yang ditetapkan. Pada pernyataan nomor 3 yaitu setiap karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya 19 responden menjawab tidak setuju, karena karyawan mengatakan kelalaian dalam mengelola waktu sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan membutuhkan waktu yang cukup lama.

Tabel I.3
Data Pra Riset Kompensasi
PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepada karyawan	10	20
2	Karyawan mendapat insentif jika memenuhi target yang sudah ditetapkan	14	16
3	Fasilitas yang dibutuhkan karyawan sudah diberikan oleh perusahaan	12	18

Sumber : PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang, 2023

Kompensasi adalah salah satu pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel I.3 mengenai data pra riset kompensasi menunjukkan hasil pada pernyataan nomor 1 sebanyak 20 responden menjawab tidak setuju dengan pertanyaan gaji yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, karena karyawan mengatakan kalau pekerjaan yang karyawan lakukan terlalu berat terutama pada saat melakukan panen dan karyawan melakukan lembur perusahaan, tidak sesuai dengan gaji yang karyawan terima. Pada pernyataan nomor 2 karyawan mendapat insentif jika memenuhi target yang sudah ditetapkan 16 responden menjawab tidak setuju, karena apabila karyawan tidak

mendapatkan uang lebih pada saat perusahaan mencapai target. Pada pernyataan nomor 3 fasilitas yang dibutuhkan karyawan sudah diberikan oleh perusahaan 18 responden menjawab tidak setuju, karena karyawan mengatakan jika pada saat panen karyawan kewalahan karena kendaraan untuk mengangkut ayam terbatas.

Tabel I.4
Data Pra Riset Disiplin Kerja
PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan	11	19
2	Karyawan mendapatkan sanksi yang tegas saat melanggar peraturan perusahaan	10	20
3	Perusahaan melakukan teguran terhadap karyawan saat melakukan kesalahan	14	16

Sumber : PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang, 2023

Dapat dilihat dari Tabel I.4 permasalahan disiplin pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang pada pernyataan nomor 1 karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan 19 responden menjawab tidak setuju, karena dengan karyawan sering datang terlambat serta antar karyawan sering menukar *shift* kerja dengan sendirinya membuat karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Kemudian pada pernyataan nomor 2 karyawan mendapatkan sanksi yang tegas saat melanggar peraturan perusahaan 20 responden menjawab tidak setuju, karena ada beberapa karyawan yang merokok di dalam kandang maupun diluar kandang yang mengakibatkan karyawan melanggar peraturan perusahaan tetapi perusahaan tidak memberikan teguran.

Pada pernyataan nomor 3 perusahaan melakukan teguran terhadap karyawan saat melakukan kesalahan 16 responden menjawab tidak setuju, karena pada saat ada karyawan yang datang terlambat serta seenaknya menukar *shift* antar karyawan perusahaan tidak menegur karyawan sehingga membuat karyawan seenaknya mengulangi kesalahan yang sama.

Tabel I.5
Data Pra Riset Motivasi Kerja
PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Pemberian gaji dapat memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik	12	18
2	Perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat kepada karyawan jika memenuhi persyaratan	14	16
3	Perusahaan memberikan imbalan sesuai hasil kerja yang dicapai	11	19

Sumber : PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang, 2023

Dapat dilihat dari Tabel I.5 permasalahan motivasi kerja pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang pada pernyataan nomor 1 pemberian gaji dapat memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik 18 responden menjawab tidak setuju, karena dengan pemberian gaji yang terlambat dapat membuat karyawan kurang bersemangat dalam bekerja. Kemudian pada pernyataan nomor 2 hubungan terjalin dengan baik antar karyawan dengan atasan 16 responden menjawab tidak setuju, karena dengan kurangnya hubungan antar karyawan dengan atasan membuat karyawan kurang mempertahankan dan menjaga stabilitas kerjanya, karyawan juga kurang inovatif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pada pernyataan nomor 3 perusahaan memberikan imbalan sesuai hasil kerja yang dicapai 19 responden menjawab tidak setuju, karena dengan adanya perusahaan tidak memberikan imbalan sesuai hasil kerja yang dicapai dapat membuat karyawan kurang bersemangat dan kurang optimal dalam bekerja membuat nilai kinerja menurun terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang?
4. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Gelumbang.

D. Manfaat Penelitian

1) Bagi Penulis

Menghasilkan bahan untuk menyusun skripsi yang merupakan syarat guna mencapai gelar sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

2) Bagi Perusahaan

Memberikan sumbangan penelitian bagi perusahaan terutama tentang pemberian kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja kepada karyawan guna meningkatkan produktivitas di waktu yang akan datang.

3) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulis di masa yang akan datang khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Budiono Karim dan Abidin Zainal. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MitraTani Dua Tujuh Jember. *JURNAL EMBA Vol. 1, No.1*.
- Busro, Muhammad. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edy, Sutrisno. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fahmi, I. (2018). *Analisis Kinerja Keuangan: Panduan bagi Akademisi, Manajer, dan Investor dan Menganalisis Bisnis dari Aspek Keuangan*. Alfabeta.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Hasan, Iqbal M. (2018). *Pokok-pokok Materi Statistik 2*. Jakarta: PT. BUMI AKSARA.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat Rahmat dan Suryanti Rensi. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia. *JURNAL IKRAITH-EKONOMIKA Vol. 5 No. 3*.
- Kasmir. (2020). *ANALISIS LAPORAN KEUANGAN (Revisi)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Maruli Tua Sitorus. (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.

- Pancasasti Ranthy dan Sari Permata Bunga. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Shinko Plantech Banten*. JUMANIS-BAJA VOL. 4 NO. 1.
- Priansa. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Santoso Budi dan Istifadah Anissaul. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Banyuwangi*. International Journal of Social Science and Business.
- Sitorus Tua Maruli. (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Wibowo, Fx. Pudjo dan Widiyanto, Gregorius. (2019). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 17. No. 2.
- Wimba Ayu Gusti I dan Krisnawati Komang Ni. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Sari Sedana Karangasem*. Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata.
- Yoyo Toni dan Aprissa. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. FC Plasindo*. EMABI: EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS-VOL. 1.