

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. HAMITA UTAMA
KARSA MUSI BANYUASIN**



Skripsi

**Nama : Yuni Pertiwi
Nim : 212021277**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

Skripsi

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. HAMITA UTAMA
KARSA MUSI BANYUASIN**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Yuni Pertiwi
Nim : 212021277**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin

Nama : Yuni Pertiwi
NIM : 212021277
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan
Pada tanggal, Mei 2025

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. H.M. Idris, S.E., M.Si
NIDN: 0213106001



Dr. Dinarossi Utami, S.E., M.Si
NIDN : 0220018901

Mengetahui,
Dekan
U.b Ketua Program Studi Manajemen



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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yuni Pertiwi
Nim : 212021277
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin

Dengan penulis menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah tertulis 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 sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran 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.



g, Mei 2025

Yuni Pertiwi

MOTTO & PERSEMBAHAN

“ Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan ”
- QS.Al-Insyirah : 5-6

“ Rasakanlah setiap proses yang kamu tempuh dalam hidupmu, sehingga kamu tau betapa hebatnya dirimu sudah berjuang sampai detik ini ”

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan skripsi ini khusus kepada:

- ❖ Kepada kedua orang tuaku yang selalu menjadi panutan dan penyemangat, serta memberikan doa dan dukungan yang tiada hentinya kepada penulis.*
- ❖ Kedua adikku yang sangat saya sayangi.*

PRAKATA



Assalamualaikum Warohmatullahi Wa Barakatuh

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. Atas ridhanya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Adapun judul skripsi yang penulis ajukan **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin”**.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan dan nasihat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Terutama kepada kedua orang tua penulis yang sangat berjasa dalam hidup penulis.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Prof Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom, DS, SE. MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si. CHRO Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si selaku skretaris Program Studi Manajemen dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr.H.M. Idris, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Dr.Dinarossi Utami, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah mengarahkan, membimbing, mendidik dan memberikan dorongan kepada penulis.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang atas ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah membantu penulis selama perkuliahan.

6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin.
7. Kepada orang tua ku tersayang, Bapak Siuntung dan Ibu Siti Rohma yang senantiasa mendukung dan mendo'akan saya.
8. Serta kedua adiku Sakinah dan Restu yang juga turut memberikan dukungan kepada saya.
9. Sahabat seperjuangan saya Nanik, Nia, Indah, Dwik yang selalu membantu dan memberikan semangat kepada saya. Teman-teman, dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari, meskipun banyak usaha yang telah penulis lakukan, akan tetapi laporan ini masih jauh dari kata sempurna. Meskipun demikian mudah-mudahan laporan penelitian ini tetap ada manfaat yang dapat diperoleh.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wa barakatuh.

Palembang, Mei 2025

Yuni Pertiwi

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan.....	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

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	12

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA

PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	13
B. Penelitian Sebelumnya.....	31
C. Kerangka Pemikiran.....	36
D. Hipotesis.....	39

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	40
B. Lokasi Penelitian.....	41
C. Operasionalisasi Variabel.....	41
D. Populasi Dan Sampel.....	42
E. Data Yang Diperlukan.....	45

F. Metode Pengumpulan Data.....	45
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	55
B. Pembahasan.....	73
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	84
B. Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA.....	86
LAMPIRAN.....	87

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Produksi Perusahaan.....	4
Tabel I.2 Data Pra-Riset Kinerja Karyawan.....	6
Tabel I.3 Data Pra-Riset Kompensasi.....	7
Tabel I.4 Data Pra-Riset Motivasi.....	7
Tabel I.5 Data Pra-Riset Disiplin Kerja.....	8
Tabel II.1 Persamaan Dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya.....	35
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel.....	41
Tabel III.2 Populasi Dan Sampel.....	44
Tabel IV.1 Uji Validitas.....	58
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas.....	59
Tabel IV.3 Deskripsi Jawaban Responden.....	60
Tabel IV.4 Kinerja Karyawan.....	61
Tabel IV.5 Kompensasi.....	63
Tabel IV.6 Motivasi.....	65
Tabel IV.7 Disiplin Kerja.....	67
Tabel IV.8 Hasil Regresi Linier Berganda.....	69
Tabel IV.9 Uji F.....	70
Tabel IV.10 Uji T.....	71
Tabel IV.11 Hasil Koefisien Determinasi.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.2 Kerangka Pemikiran.....	38
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Jadwal Penelitian
Lampiran 2	: Kuisisioner
Lampiran 3	: Tabulasi Data Kuisisioner
Lampiran 4	: Uji Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 5	: Uji Regresi Linier Berganda
Lampiran 6	: Tabel Distribusi r
Lampiran 7	: Tabel Distibusi F
Lampiran 8	: Tabel Distribusi t
Lampiran 9	: Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
Lampiran 10	: Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 11	: Sertifikat AIK
Lampiran 12	: Sertifikat SPSS
Lampiran 13	: Sertifikat SKPI 1
Lampiran 14	: Sertifikat SKPI 2
Lampiran 15	: Sertifikat SKPI 3
Lampiran 16	: Sertifikat SKPI 4
Lampiran 17	: Sertifikat SKPI 5
Lampiran 18	: Sertifikat Aplikasi dan Komputer Bisnis
Lampiran 19	: Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
Lampiran 20	: Biodata

ABSTRAK

Yuni pertiwi / 212021277 / 2025 / pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hamita utama karsa musi banyuasin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 80 responden dari total populasi sebanyak 101 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan. Teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian $Y = 0,514 + 0,202 X_1 + 0,264 X_2 + 0,361 X_3$. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} (103,979) > F_{tabel} (2,72)$. Sedangkan secara parsial kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai $T_{hitung} (4,553) > T_{tabel} (1,665)$, motivasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai $T_{hitung} (5,250) > T_{tabel} (1,665)$, dan disiplin kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai $T_{hitung} (7,047) > T_{tabel} (1,665)$.

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

ABSTRACT

Yuni pertiwi/212021277 / 2025 / the influence of compensation, motivation and work discipline on employee performance at PT. Hamita utama karsa musi banyuasin.

This study aims to determine whether there is an Influence of Compensation, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin. This type of research uses associative research. The sample in this study was 80 respondents from a total population of 101 employees. The sampling technique used random sampling technique. The data collection method used a questionnaire. Data analysis in this study used qualitative which was then quantified. The data processing technique used multiple linear regression analysis. The results of the study $Y = 0.514 + 0.202 X1 + 0.264 X2 + 0.361 X3$. The results of the hypothesis test showed that simultaneously compensation, motivation and work discipline had an effect on employee performance with a calculated F value (103.979) > Ftable (2.72). Meanwhile, partially compensation has a positive effect on employee performance with a calculated T value of (4.553) T table (1.665), motivation also has a positive effect on performance with a calculated T value of (5.250) T table (1.665), and work discipline also has a positive effect on employee performance with a calculated T value of (7.047) > T table (1.665).

Keywords: Compensation, Motivation, Work Discipline, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Mangkunegara (2021:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian kegiatan dalam pengelolaan yang mencakup perancangan strategi, pembentukan sistem, koordinasi, pelaksanaan, serta pengawasan terhadap berbagai aspek ketenaga kerjaan, seperti perekrutan, pengembangan kompetensi, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, dengan tujuan mencapai sasaran organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses pengelolaan dan optimalisasi potensi yang dimiliki oleh individu (karyawan). Proses ini dikembangkan secara optimal dalam lingkungan kerja guna Menurut Mangkunegara (2021:2) rangkaian kegiatan dalam pengelolaan *human resources* mencakup perancangan strategi, pembentukan sistem, koordinasi, pelaksanaan, serta pengawasan terhadap berbagai aspek ketenaga kerjaan, seperti perekrutan, pengembangan kompetensi, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, dengan tujuan mencapai sasaran organisasi. tujuan organisasi serta mendukung perkembangan individu karyawan.

Kinerja karyawan memegang peran penting bagi perusahaan, karena berperan dalam perkembangan serta keberlanjutan perusahaan dalam menghadapi persaingan industri. Dalam pengelolaan organisasi, tantangan

terbesar terletak pada upaya meningkatkan kinerja pegawai, sebab pencapaian tujuan dan keberlangsungan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas hasil kerja tenaga kerjanya. Susanto (2023:59) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan aspek yang perlu dipahami serta dikonfirmasi kepada pihak terkait untuk menilai sejauh mana keberhasilan suatu organisasi berdasarkan visi yang telah ditetapkan. Selain itu, kinerja juga berperan dalam mengidentifikasi serta mengevaluasi dampak positif maupun negatif yang muncul akibat suatu kebijakan. Kemampuan individu menjadi indikator utama dalam peningkatan kinerja, yang terlihat dari hasil pekerjaannya.

Pemberian imbalan dalam bentuk kompensasi menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka, perusahaan menyediakan kompensasi yang layak dan bersaing. Selain memenuhi kebutuhan dasar pekerja, pemberian imbalan yang kompetitif juga berperan dalam mempertahankan tenaga kerja berkualitas di tengah persaingan yang semakin ketat. Ketidakteraturan serta kurangnya sistematisasi dalam sistem kompensasi dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan di kalangan pegawai, yang pada akhirnya berpotensi menurunkan produktivitas mereka. Irmayani (2023:70) menyatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk apresiasi yang diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas tugas yang telah mereka selesaikan, sekaligus sebagai motivasi untuk mencapai tingkat performa yang diharapkan. Berbagai aspek yang termasuk dalam kompensasi mencakup gaji dan upah, tunjangan tambahan, perlindungan asuransi, cuti sakit, serta fasilitas lainnya.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat dalam bekerja serta memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Menurut Irmayani (2023:96) motivasi merupakan dorongan yang menumbuhkan semangat, antusiasme, dan gairah kerja, sehingga individu dapat menunjukkan kinerja yang optimal dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Faktor berikutnya adalah disiplin kerja yang berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan profesionalisme serta komitmen karyawan terhadap perusahaan. Tingkat kedisiplinan yang rendah dapat berdampak pada terbentuknya budaya kerja yang kurang produktif. Pengembangan disiplin dalam bekerja adalah sebuah proses yang membangun dan memberikan manfaat bagi karyawan terkait, sebab lebih menitikberatkan pada tindakan yang dilakukan daripada pada pribadi pekerja itu sendiri. Mangkunegara (2023:89) menjelaskan bahwa disiplin kerja berkaitan dengan pola perilaku seseorang yang sesuai dengan aturan serta tata cara kerja yang ditetapkan, mencakup kepatuhan, tindakan, serta sikap yang sejalan dengan ketentuan organisasi, baik yang bersifat formal maupun informal.

PT. Hamita Utama Karsa merupakan perusahaan agribisnis yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit serta pengolahan minyak kelapa sawit mentah atau *crude palm oil* (CPO). Perusahaan yang sudah mulai beroperasi sejak tahun 2008 dengan kapasitas olah terpasang 60 ton TBS/jam berkomitmen melaksanakan pembangunan yang berwawasan lingkungan

yang bertujuan meningkatkan taraf hidup, kesejahteraan masyarakat dan memberikan dampak positif bagi masyarakat. Menghadapi tantangan dalam mempertahankan atau memajukan suatu perusahaan dengan melakukan perbaikan berdasarkan standar kerja yang ditentukan agar selalu meningkatkan kualitas kerja karyawan sehingga perusahaan dapat tumbuh dan unggul dalam persaingan. Namun tidak sedikit juga masalah yang sering kali datang pada karyawan seperti kinerjanya, kompensasi serta disiplin kerja dapat menghambat kemajuan suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara data perusahaan, PT. Hamita Utama Karsa saat ini mengalami permasalahan terhadap kinerja karyawan, karena tingkat pelaksanaan kerja yang masih kurang baik, sebagaimana ditunjukkan dari data produksi berikut:

Tabel 1.1
Data Produksi Tahun 2019 – 2023
PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin

Tahun	Target Produksi <i>crude palm oil (Cpo)</i>	Realisasi <i>crude palm oil (Cpo)</i>	Persentase (%)
2019	28,645,139	28,553,936	99.68
2020	28,729,580	23,022,806	80.14
2021	28,567,580	17,519,731	61.33
2022	28,564,289	22,515,307	78.82
2023	28,707,618	19,337,509	67.36

Sumber : PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin, 2024

Berdasarkan Tabel 1.1, kinerja karyawan PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin pada periode 2019-2023 masih belum mencapai standar yang diharapkan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya penurunan realisasi kinerja yang tidak pernah memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, kurangnya kerja sama yang baik antara karyawan dan pimpinan turut

menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan tugas. Permasalahan mendasar dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah bagaimana membangun kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai secara optimal.

Selain data yang telah disebutkan sebelumnya, wawancara prariset yang dilakukan terhadap 30 karyawan bertujuan untuk mengidentifikasi fenomena yang terjadi di PT. Hamita Utama Karsa, Musi Banyuasin, Sumatera Selatan, dengan mempertimbangkan masing-masing variabel, yaitu kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja, serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil prariset, ditemukan bahwa variabel kinerja karyawan menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.2

Data pra-riset pada PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin

No	Kinerja Karyawan (Y)	Ya	Tidak
1.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar.	11	19
2.	Karyawan memiliki kualitas kerja yang memadai.	10	20
3.	Karyawan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi.	14	16
4.	Karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan tepat waktu.	13	17
5.	Pekerjaan yang karyawan hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.	11	19
6.	Karyawan mampu mencapai hasil sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan perusahaan.	12	18

Sumber : hasil pra-riset di PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin, 2024

Dari hasil pra-riset pada Tabel 1.2 menemukan permasalahan pada PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin mengenai kinerja karyawan adanya pernyataan yang menunjukkan rendahnya kinerja, dengan tingkat jawaban Ya

(menyetujui) yang rendah dan Tidak (menolak) cukup tinggi. Karena sebagian besar karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dan dengan kualitas kerja yang belum memadai kemudian mengakibatkan Karyawan belum mampu mencapai hasil sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan perusahaan. Contohnya dalam hal profesionalitas, ketanggapan dan tanggung jawab yang masih kurang baik.

Tabel 1.3

Data pra-riset pada PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin

No	Kompensasi (X₁)	Ya	Tidak
1.	Ada insentif diluar gaji yang diterima karyawan.	9	21
2.	Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan.	10	20
3.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.	13	17
4.	Adanya tunjangan yang diterima bagi karyawan yang berprestasi.	14	16
5.	Fasilitas yang diterima sudah sesuai harapan	14	16

Sumber: hasil pra-riset di PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin, 2024

Dari hasil pra-riset pada Tabel 1.3 menemukan permasalahan pada PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin mengenai kompensasi Kurangnya insentif diluar gaji dan tunjangan terhadap karyawan yang berprestasi membuat karyawan merasa tidak dihargai, serta fasilitas yang masih belum memadai sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif.

Tabel 1.4**Data pra-riset pada PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin**

No	Motivasi (X₂)	Ya	Tidak
1.	Karyawan mendapat balas jasa berupa apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang dicapai.	9	21
2.	karyawan mendapatkan kenyamanan dilokasi kerja untuk bekerja.	16	14
3.	Hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan target perusahaan.	11	19
4.	Karyawan dapat memotivasi rekan kerja dengan hasil pekerjaannya sendiri.	17	13
5.	Karyawan memiliki hubungan yang baik antara sesama karyawan maupun atasan.	18	12
6.	Karyawan mendapatkan penghargaan saat mencapai target yang diberikan perusahaan.	10	20

Sumber : hasil pra-riset di PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin, 2024

Dari hasil pra-riset pada Tabel 1.4 menemukan permasalahan pada PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin mengenai motivasi, bahwa perusahaan tidak memberikan balas jasa berupa apresiasi dari hasil kerja yang telah dicapai dan hasil kerja karyawan yang belum sesuai dengan target perusahaan serta kurangnya penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Sehingga karyawan merasa kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 1.5**Data pra-riset pada PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin**

No	Disiplin kerja (X₃)	Ya	Tidak
1.	Tujuan dan kemampuan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.	16	14
2.	Pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.	13	17
3.	Balas jasa yang diterima telah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.	14	16
4.	Pimpinan berlaku adil terhadap kinerja karyawannya.	17	13
5.	Pimpinan melakukan pengawasan perilaku, sikap, moral dan prestasi kerja karyawannya.	19	11
6.	Karyawan diberikan sanksi yang sepadan dengan pelanggaran yang dibuat	9	21
7.	Pimpinan selalu tegas dalam menindak karyawan yang tidak disiplin.	12	18
8.	Hubungan kemanusiaan antara karyawan dan pimpinan berjalan dengan baik.	18	12

Sumber : hasil pra-riset di PT. Hamita Utama Karsa

Musi Banyuasin, 2024 Dari hasil pra-riset pada Tabel 1.5 menemukan permasalahan pada PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin mengenai disiplin dengan tingkat Kedisiplinan yang masih belum maksimal disebabkan dari karyawan itu sendiri seperti kebiasaan buruk yang sering menunda pekerjaan, tidak adanya rasa tanggung jawab terhadap tugas, kepemimpinan yang tidak tegas pada karyawan keteladan pimpinan tidak selalu memberikan contoh yang baik bagi bawahannya, serta Sanksi hukuman yang masih lengah apabila karyawan melakukan kesalahan.

Kesenjangan pada kinerja karyawan, yang mana perusahaan mengharapkan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart kerja yang lebih baik, tetapi kenyataannya karyawan belum mampu menunjukkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan diatas standar yang telah ditetapkan. Selain itu juga perusahaan mengharapkan karyawan

memiliki kualitas kerja yang memadai, tetapi karyawan belum mampu menunjukkan kualitas kerja yang memadai untuk mencapai standart kerja yang diharapkan, dan juga perusahaan mengharapkan karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, tetapi kenyataan karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu.

Kesenjangan pada kompensasi karyawan mengharapkan adanya insentif diluar gaji yang diterima, tetapi kenyataan nya karyawan belum menerima insentif diluar gaji pokok yang diberikan perusahaan. Selain itu karyawan mengharapkan adanya tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan jabatan yang ditempati, tetapi kenyataannya tunjangan jabatan belum diberikan sesuai dengan posisi atau tanggung jawab yang diemban karyawan, dan juga karyawan mengharapkan fasilitas yang sesuai harapan dan memadai, tetapi kenyataannya fasilitas yang diterima karyawan saat ini belum sesuai harapan dan kebutuhan dalam mendukung pelaksanaan kerja yang optimal.

Kesenjangan pada motivasi karyawan mengharapkan balas jasa berupa apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang dicapai, tetapi kenyataannya pimpinan belum mampu memberikan balas jasa berupa apresiasi, atas hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan, selain itu karyawan juga mengharapkan penghargaan saat mencapai target yang telah dicapai perusahaan, tapi kenyataan nya belum adanya penghargaan yang diberikan perusahaan ketika karywan mampu mencapai suatu tujuan, dan juga perusahaan mengharapkan hasil kerja yang optimal untuk mencapai target perusahaan, tetapi sebaliknya karyawan belum mampu melaksanakan pekerjaan sesuai

dengan target yang ditetapkan perusahaan.

Kesenjangan pada disiplin kerja karyawan mengharapkan balas jasa berupa apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang dicapai, tetapi kenyataannya pimpinan belum mampu memberikan balas jasa berupa apresiasi atas hasil kerja yang di capai karyawan, selain itu karyawan mengharapkan perusahaan mampu memberikan penghargaan saat mereka menvapai target yang telah ditetapkan perusahaan, tetapi sebaliknya karyawan belum mampu mencapai hasil kerja yang optimal dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan. selain itu juga perusahaan mengharapkan hasil kerja yang dicapai karyawanya sesuai dengan target yang ditetapkan, tetapi sebaliknya karyawa belum mampu mendapatkan hasil kerja secara optimal dalam mencapai target perusahaan.

Berdasarkan uraian dan latar belakang dan permasalahan yang ada, penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disilpin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin?
2. Adakah pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin?
3. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin?
4. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dapat meningkatkan pemahaman mengenai aspek-aspek yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Hasil penelitian ini dapat berperan sebagai saran atau acuan bagi PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin, terutama dalam menelaah dampak kompensasi, dorongan kerja, serta ketertiban dalam bekerja terhadap performa pegawai di perusahaan tersebut.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam memperluas wawasan mengenai pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam hal penghargaan, dorongan kerja, serta kepatuhan terhadap aturan, beserta dampaknya terhadap performa pegawai di PT. Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing, Pekanbaru Riau.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan k)*. Deeppublish publisher, Yogyakarta.
- Ali, srie ningsih. (2024). *Dasar-dasar Manajemen sumber Daya Manusia (Cetakan 1)*. Anak Hebat Indonesia, Yogyakarta.
- Busro, M. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group, Jakarta.
- Daengs, A. (2023). *Membangun Kinerja Berbasis Kompetisi*. Unitomo Press, Jakarta.
- Dkk, N. (2021). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Ema, Y. (2022). *kinerja Karyawan*. PT. Literasi Nusantara Abadi Group.
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Irmayani, ni wayan diyan. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Deeppublish.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (edisi ke 7). PT. Rajagrafindo Persada, Depok.
- Kelana, I. N. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Utama Agrindo Mas Pondidaha. *Journal Of Social Science Research*, 4(1), 6179– 6186.
- Lubis, F., & Sitorus, D. H. (2024). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Osi Electronics Batam. *ECo-Buss*, 7(1), 1–12. <https://doi.org/10.32877/eb.v7i1.678>
- Mangkunegara, A. prabu. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218– 1238. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152>
- Purwanto, S. (2024). *Manajemen Sunber Daya Manusia*. Ruang Karya, Kalimantan Selatan.

- Robiyati. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT . Agro Artha Surya Boalemo. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 219–229.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta CV. Bandung.
- Susanto, S. &. (2023). *Evaluasi Kinerja Karyawan*. CV.Bintang Semeta Media.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Tauwi, T., Masyaili, M., & Izharuddin Pagala. (2023). Pengaruh Kompensasi, Reward Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit PT. Tani Prima Makmur. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 1(2), 28–32. <https://doi.org/10.59435/gjmi.v1i2.19>