

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KILAT UTAMA INDONESIA  
CABANG PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Nama : Vina Damayanti**  
**NIM : 212018288**

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

**2025**

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KILAT UTAMA INDONESIA  
CABANG PALEMBANG**

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



**Nama : Vina Damayanti**  
**NIM : 212018288**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2025**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Vina Damayanti  
NIM : 212018288  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Metodologi Penelitian : Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

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

Palembang, Mei 2025



Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul: Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja  
Karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang

Nama : Vina Damayanti  
NIM : 212018288  
Fakultas : Ekonomi  
Prodi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal Mei 2025

Pembimbing I,



Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si  
NIDN. 0216057001

Pembimbing II



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

Mengetahui,

Dekan

u.b.Ketua Program Studi Manajemen



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

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO:**

“Menuntut ilmu adalah takwa. Menyampaikan ilmu adalah ibadah. Mengulang-ulang ilmu adalah zikir. Mencari ilmu adalah jihad.”-Abu Hamid Al Ghazali.

### **PERSEMBAHAN:**

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

1. Kedua orang tua saya, Ayah M. Hasyim dan Ibu Karya Winarni yang sudah mensupport dari awal hingga akhir
2. Kepada adik tercinta M. Faiz Ilyasa
3. Kepada keluarga dan sahabat saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu

## PRAKATA

*Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.*

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya 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 dan Bapak Dr. Mister Candra S.Pd., M.Si selaku Ketua Program Studi dan Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Sudarta, S.E., M.M dan Ibu Eni Cahyani, S.E., M.Si selaku dosen penelaah I dan II Seminar Usulan Penelitian yang sudah memberikan masukan serta saran dalam penyusunan skripsi.
5. Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si dan Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO selaku dosen pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.

6. Kepada responden PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang yang sudah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

***Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.***

Palembang, April 2025

Vina Damayanti

## DAFTAR ISI

|                                           |             |
|-------------------------------------------|-------------|
| <b>Halaman Sampul Luar .....</b>          | <b>i</b>    |
| <b>Halaman Judul .....</b>                | <b>ii</b>   |
| <b>Halaman Pernyataan Plagiat .....</b>   | <b>iii</b>  |
| <b>Halaman Pengesahan Skripsi.....</b>    | <b>iv</b>   |
| <b>Halaman Motto dan Persembahan.....</b> | <b>v</b>    |
| <b>Halaman Prakata .....</b>              | <b>vi</b>   |
| <b>Daftar Isi .....</b>                   | <b>viii</b> |
| <b>Daftar Tabel.....</b>                  | <b>x</b>    |
| <b>Abstrak.....</b>                       | <b>xi</b>   |
| <b><i>Abstract</i>.....</b>               | <b>xii</b>  |

## **BAB I PENDAHULUAN**

|                                 |   |
|---------------------------------|---|
| A. Latar Belakang Masalah ..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah.....         | 7 |
| C. Tujuan Penelitian.....       | 8 |
| D. Manfaat Penelitian.....      | 8 |

## **BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN,**

### **DAN HIPOTESIS**

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| A. Kajian Kepustakaan .....    | 10 |
| B. Penelitian Sebelumnya ..... | 27 |
| C. Kerangka Pemikiran .....    | 32 |
| D. Hipotesis .....             | 36 |

### **BAB III METODE PENELITIAN**

|                                            |    |
|--------------------------------------------|----|
| A. Jenis Penelitian .....                  | 37 |
| B. Lokasi Penelitian .....                 | 38 |
| C. Operasionalisasi Variabel .....         | 38 |
| D. Populasi dan Sampel.....                | 39 |
| E. Data Yang Diperlukan .....              | 40 |
| F. Metode Pengumpulan Data .....           | 41 |
| G. Analisis Data Dan Teknis Analisis ..... | 42 |

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| A. Hasil Penelitian.....            | 50 |
| B. Pembahasan Hasil Penelitian..... | 68 |

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

|                  |    |
|------------------|----|
| A. Simpulan..... | 77 |
| B. Saran .....   | 77 |

|                            |           |
|----------------------------|-----------|
| <b>Daftar Pustaka.....</b> | <b>79</b> |
|----------------------------|-----------|

|                       |           |
|-----------------------|-----------|
| <b>Lampiran .....</b> | <b>81</b> |
|-----------------------|-----------|

## DAFTAR TABEL

|                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel I.1 Pencapaian Kerja .....                                   | 4  |
| Tabel I.2 Prariset .....                                           | 5  |
| Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....                               | 31 |
| Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel .....                        | 38 |
| Tabel III.2 Distribusi Sampel.....                                 | 40 |
| Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... | 52 |
| Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....     | 52 |
| Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....          | 53 |
| Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....    | 53 |
| Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas .....                               | 54 |
| Tabel IV.6 Hasil Uji Reliabilitas.....                             | 55 |
| Tabel IV.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja.....           | 56 |
| Tabel IV.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompetensi .....       | 58 |
| Tabel IV.9 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin.....          | 60 |
| Tabel IV.10 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi.....       | 62 |
| Tabel IV.12 Coefficients Regresi Linear Berganda.....              | 64 |
| Tabel IV.12 Uji F .....                                            | 65 |
| Tabel IV.14 Uji t .....                                            | 66 |
| Tabel IV.15 Uji Koefisien Determinasi.....                         | 67 |

## **ABSTRAK**

**Vina Damayanti/212018288/2025/Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia. Pembimbing (1) Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si (2) Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO.**

Penelitian ini bertujuan 1) untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang. 2) untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang. 3) untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang. 4) untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang. Jenis penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Populasi penelitian sebanyak 70 karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Data yang digunakan adalah data Primer dengan teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah dengan penyebaran kuisioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang, 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang, 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang, 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

***Vina Damayanti/212018288/2025/The Influence of Competence, Work Discipline and Compensation on Employee Performance of PT. Kilat Utama Indonesia Palembang Branch/Human Resource Management. Advisors (1) Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si (2) Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO.***

*This study aims to 1) determine the Influence of Competence, Work Discipline and Compensation on Employee Performance of PT. Kilat Utama Indonesia Palembang Branch. 2) to determine the Influence of Competence on Employee Performance of PT. Kilat Utama Indonesia Palembang Branch. 3) to determine the Influence of Work Discipline on Employee Performance of PT. Kilat Utama Indonesia Palembang Branch. 4) to determine the Influence of Compensation on Employee Performance of PT. Kilat Utama Indonesia Palembang Branch. This type of research is Associative Variable research, which is used in this research is competence, work discipline and compensation as independent variables and employee performance as dependent variables. The population of the study was 70 employees with a sample of 60 respondents. The data used is Primary data with data collection techniques in the study by distributing questionnaires. Data analysis used in this study is multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that 1) There is a positive and significant influence of Work Discipline Competence and Compensation on Employee Performance of PT. Kilat Utama Indonesia Palembang Branch, 2) There is a positive and significant influence of Competence on Employee Performance of PT. Kilat Utama Indonesia Palembang Branch, 3) There is a positive and significant influence of Work Discipline on Employee Performance of PT. Kilat Utama Indonesia Palembang Branch, 4) There is a positive and significant influence of Compensation on Employee Performance of PT. Kilat Utama Indonesia Palembang Branch.*

**Keywords:** Competence, Work Discipline. Compensation. Employee Performance

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling penting bagi organisasi dimana berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam organisasi. Suatu organisasi dapat melakukan kegiatannya perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama bagi keberhasilan dalam suatu organisasi, (Trihandayani & Fawwaz, 2024). Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan setiap tujuan yang ada di organisasi dapat tercapai dengan baik. Tercapainya tujuan organisasi sangat bergantung pada baik buruknya kinerja pegawai. Untuk itu pimpinan di sebuah organisasi wajib memperhatikan dan mengarahkan serta memotivasi pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya, (Trihandayani & Yamaly, 2022).

Keberhasilan sebuah perusahaan dapat diukur melalui kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh karyawan. Menurut Kasmir (2016:182), Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Kinerja yang baik akan berkontribusi pada kesuksesan dan perkembangan perusahaan. Penilaian terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan berdasarkan aspek

kualitas, kuantitas, waktu kerja, serta kerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Perusahaan mengharapkan karyawan untuk berkerja secara maksimal, tetapi tidak memberikan dukungan karyawan atau memperhatikan kebutuhan karyawan, Menurut Kasmir (2019: 189) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi kemampuan dan keterampilan, komitmen dan disiplin kerja.

Kompetensi dikatakan sangat penting untuk menciptakan kinerja yang baik dari para karyawan, karena kompetensi menyangkut segala bentuk pemahaman, keahlian maupun pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan untuk memaksimalkan potensi kerjanya di perusahaan. Sehingga kompetensi dapat dikatakan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, dengan demikian apabila karyawan memiliki kompetensi yang baik maka akan berdampak positif pula pada pekerjaan yang dihasilkannya, dengan demikian akan tercipta kinerja yang optimal. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo 2018:271).

Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Ketaatan ini diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut. Bagaimana suatu organisasi akan berjalan dengan baik jika pegawai atau sumber daya manusianya sendiri tidak disiplin dan

tidak memiliki kesadaran dan kesediaan dalam mentaati semua peraturan sebuah organisasi, sebaliknya bila dengan adanya pegawai meningkatkan kedisiplinan mulai dari tingkat kesadaran tinggi dan mentaati semua peraturan organisasi maka terciptanya suasana kerja yang baik atau positif dan ini akan sangat mempengaruhi pada tingkat kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis, (Hasibuan, 2018: 193).

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pemeberian atau pengganti jasa atau tenaga mereka pada saat bekerja di suatu perusahaan, pemberian kompensasi sebagai salah satu pelaksanaan fungsi dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berhubungan atau berkaitan dengan pemberian penghargaan secara individu sebagai pertukaran serta melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi suatu biaya utama yang dimana diperoleh dari keahlian atau kemampuan pada saat bekerja dan kesetiaan pada perusahaan, (Kawiana, 2020:216).

PT. Kilat Utama Indonesia merupakan salah satu perusahaan di Indonesia yang bergerak di bidang logistik dan distribusi. Didirikan pada tahun 2020, perusahaan ini memulai operasinya dengan fokus utama pada pengiriman barang dan dokumen di dalam negeri. PT. Kilat Utama Indonesia terus berkembang menjadi salah satu perusahaan logistik yang diandalkan oleh berbagai sektor industri di Indonesia, khususnya Sumatera Selatan.

Pencapaian kinerja PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang tahun 2020-2023 secara ringkas ditunjukkan sebagai berikut:

**Tabel I.1**  
**Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan**  
**PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang Tahun 2020 – 2023**

| Tahun       | Penjemputan            |           |                   | Pengiriman             |           |                   |
|-------------|------------------------|-----------|-------------------|------------------------|-----------|-------------------|
|             | Target<br>Satuan Paket | Realisasi | Tidak<br>Tercapai | Target<br>Satuan Paket | Realisasi | Tidak<br>Tercapai |
| <b>2020</b> | 312.000                | 97%       | 3%                | 312.000                | 97%       | 3%                |
| <b>2021</b> | 360.000                | 87%       | 13%               | 360.000                | 86%       | 14%               |
| <b>2022</b> | 360.000                | 88%       | 12%               | 360.000                | 87%       | 13%               |
| <b>2023</b> | 420.000                | 80%       | 20%               | 420.000                | 78%       | 22%               |

Sumber: PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang, tahun 2024

Tabel 1.1 di atas menunjukkan hasil pelaksanaan kerja PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang menunjukkan pencapaian target kinerja karyawan yang masih belum optimal. Tahun 2020 - 2023 realisasi kerja karyawan masih belum mencapai target yang telah ditetapkan, meskipun pada tahun 2022 sempat mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya 2021 namun masih belum mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Tahun 2023 realisasi kinerja karyawan juga tidak mencapai target yang telah ditetapkan, minimal pengiriman untuk setiap harinya yang ditargetkan pada tahun 2023 adalah 1.200 setiap hari dari total pertahun 2023 target yang harus dicapai jika dirata – ratakan hanya 1.060 pengiriman paket hal ini menunjukkan pencapaian kinerja karyawan masih belum optimal. Tidak tercapainya target perusahaan dikarenakan karyawan tidak selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan tenggat yang diberikan, dikarenakan karyawan sering menunda pekerjaan dengan alasan masih ada waktu sehingga pekerjaan yang diberikan tidak langsung dikerjakan. Fenomena lain pada indikator

pengawasan, dimana tidak adanya pengawasan yang dilakukan sehingga karyawan tidak bekerja secara maksimal dalam mengantar atau menjemput paket, hal ini menunjukkan rendahnya karyawan dalam memanfaatkan waktu dan memprioritaskan pekerjaan tentu akan menghambat hasil pekerjaan dan mempengaruhi kinerja di PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang.

Menindak lanjuti informasi yang diperoleh peneliti, selanjutnya peneliti melakukan pra riset dengan memberikan kuesioner tertutup kepada 30 responden untuk memperoleh informasi sebagai berikut:

**Tabel I.2**  
**Hasil Prariset kepada Karyawan**  
**PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang**

| No                    | Pernyataan                                                                                 | Ya | Tidak |
|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|----|-------|
| <b>Kompetensi</b>     |                                                                                            |    |       |
| 1                     | Karyawan memahami dengan baik prosedur kerja yang berlaku di perusahaan                    | 14 | 16    |
| 2                     | Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditetapkan                     | 9  | 21    |
| 3                     | Karyawan memiliki minat yang tinggi untuk belajar dan meningkatkan kompetensinya           | 11 | 19    |
| <b>Disiplin Kerja</b> |                                                                                            |    |       |
| 1                     | Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan                | 11 | 19    |
| 2                     | Karyawan selalu datang ke tempat kerja tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditentukan | 7  | 23    |
| 3                     | Karyawan memanfaatkan waktu kerja secara maksimal untuk menyelesaikan tugas                | 10 | 20    |
| <b>Kompensasi</b>     |                                                                                            |    |       |
| 1                     | Insentif yang diberikan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi                  | 10 | 20    |
| 2                     | Bonus selalu diberikan oleh perusahaan                                                     | 8  | 22    |
| 3                     | Tunjangan yang diberikan perusahaan mendukung saya diluar gaji pokok                       | 7  | 23    |

Sumber: Prariset di PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang, tahun 2024

Berdasarkan data pra-riset pada Tabel I.2, menunjukkan adanya 3 (tiga) indikator kompetensi yang masih rendah, fenomena yang ditemukan yaitu pada indikator pemahaman, hasil prariset di atas sebanyak 16 karyawan

menyatakan tidak semua karyawan memahami dengan baik prosedur kerja yang berlaku diperusahaan. Misalnya mengenai prosedur kerja di lapangan yang tidak sesuai dengan penerapan kerja sehari – hari sehingga karyawan merasa kebingungan. Selain itu karena perusahaan memaksakan karyawan untuk melanjutkan aktivitas kerja meskipun sudah melewati jam operasional yang seharusnya. Masalah lain ditemukan pada indikator kemampuan dimana sebanyak 21 karyawan menyatakan tidak tidak semua karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditetapkan, seperti adanya karyawan yang bersantai di warung ketika jam kerja yang menyebabkan terhambatnya kinerja baik pengantaran maupun perekapan data paket yang akan dikirimkan. Fenomena lain ditemukan pada indikator minat dimana sebanyak 19 karyawan menyatakan tidak semua karyawan memiliki minat yang tinggi untuk belajar dan meningkatkan kompetensinya, karyawan beranggapan tidak ada nilai lebih seperti perubahan posisi atau kenaikan gaji yang jelas ketika karyawan meningkatkan kompetensinya.

Sehubungan dengan disiplin kerja, menunjukkan adanya 3 (tiga) indikator disiplin kerja yang masih rendah, fenomena yang ditemukan pada indikator target pekerjaan, sebanyak 19 karyawan menyatakan setiap karyawan tidak selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan, seperti ketika pimpinan menanyakan laporan hasil kerja yang ditugaskan kepada karyawan dan ketika sudah tenggat waktu laporan belum juga diselesaikan. Selain itu adanya masalah pada indikator masuk kerja tepat waktu, sebanyak 23 karyawan menyatakan setiap karyawan tidak selalu

datang ke tempat kerja tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditentukan, hal ini dapat dilihat dari absensi karyawan melalui *finger print* masih banyak karyawan yang terlambat masuk kerja ataupun ketika selesai jam istirahat. Fenomena lain ditemukan pada indikator penggunaan waktu yang efektif, sebanyak 20 karyawan menyatakan karyawan tidak memanfaatkan waktu kerja secara maksimal untuk menyelesaikan tugas, seperti pekerjaan karyawan yang tidak selesai ketika tenggat waktu pengumpulan laporan kerja berakhir, adanya karyawan yang bermalas – malasan saat bekerja sehingga pekerjaan tidak cepat terselesaikan.

Variabel kompensasi, menunjukkan adanya 3 (tiga) indikator kompensasi yang masih rendah, fenomena yang ditemukan pada indikator insentif, sebanyak 20 karyawan menyatakan insentif yang diberikan tidak memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, hal ini insentif yang diterima bervariasi tergantung banyak tidaknya *jobdesc* ataupun banyaknya paket yang sukses, semakin banyak *jobdesc* maupun paket yang sukses maka semakin banyak pula insentif yang diterima. Insentif yang diterima Rp. 2.000-Rp. 6.000 (dua ribu hingga enam ribu rupiah) per paket. Selain itu fenomena ditemukan pada indikator bonus, sebanyak 22 karyawan menyatakan bonus tidak selalu diberikan oleh perusahaan. Pemberian bonus didapat hanya apabila lembur, *double job* mengerjakan pekerjaan orang lain (menggantikan karyawan yang berhalangan hadir). Fenomena lain ditemukan pada indikator tunjangan, sebanyak 23 karyawan menyatakan tunjangan yang diberikan perusahaan tidak mendukung saya diluar gaji pokok. Misalnya uang makan

dan transportasi yang diberikan oleh perusahaan tidak membantu karyawan untuk menunjang kehidupannya diluar gaji pokok. Berdasarkan permasalahan tersebut membuat karyawan tidak maksimal dalam bekerja sehingga mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja.

Oleh karena itu maka peneliti melakukan penelitian berdasarkan fenomena-fenomena penelitian yang ada maka peneliti dapat mengambil judul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang.

## **B. Rumusan Masalah**

Mengacu pada uraian latar belakang di atas yang telah di kemukakan, maka penulis merumuskan beberapa permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah ada pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang?
2. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang?
4. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Mengacu pada uraian rumusan masalah di atas yang telah di kemukakan, maka penulis merumuskan beberapa tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi semua pihak yang bersangkutan antara lain:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan teoritis dan memperluas wawasan untuk mempelajari langsung dan menganalisis hubungan mengenai pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Almamater

Penelitian ini dapat di jadikan informasi tambahan bagi pembaca untuk menambah referensi penelitian yang lebih baik lagi untuk penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Zanaf Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Uisu Press.
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., & Nurahmi, M. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Barima, H., Arofah, A. A., & Lestari, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. JNE Cabang Kota Tegal. *Perwira Journal of Economics and Business*, 48-55 Vol 1 (2).
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Pengawasan Organisasi Perencanaan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasan, M. I. (2017). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Kawina, P. G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Surabaya: UNHI Press.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Maulidya, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi Al – Zahra. *Universitas Hayam Wuruk Perbanas*.
- Nursiva, H., Sudarma, A., & Siwiyanti, L. (2024). Analisis Pengaruh Digital Leadership, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan JNE Sukabumi. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 172-184 Vol 14 (2).
- Santi, V. E., & Widodo, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 1-9 Vol 10 (2).

- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. PT Refika Aditama: Bandung.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Trihandayani, Z., & Dzaky Fawwaz, A. (2024). Implementation of Intrinsic Factors of Human Resource Performance in Palembang Water Tourism. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 4(1), 155–160. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v4i1.2683>
- Trihandayani, Z., Yamaly, F., & Dzaky Fawwaz, A. (2023). Human Resource Development Model in Small and Medium Enterprises Kemplang Crackers in Palembang City. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 3(2), 322–329. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v3i2.1837>
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wijayadi, W., & Lubis, D. I. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Medan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 85-92 Vol 6 (1).