

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SAKTI PRIMA OGAN ILIR**



SKRIPSI

NAMA : Natasya Putri

NIM 212022154

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2026

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SAKTI PRIMA OGAN ILIR**

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



NAMA : Natasya Putri

NIM 212022154

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : Natasya Putri
NIM : 212022154
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sakti Prima Ogan Ilir

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis 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. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang dipeloreh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2026



Natasya Putri
21202215

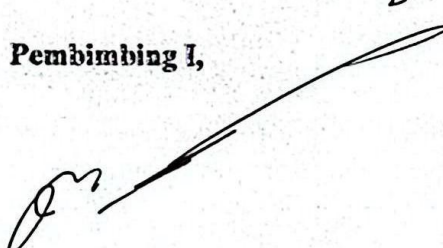
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**

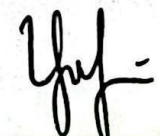
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin kerja, Kompensasi dan Motivasi
Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sakti Prima Ogan
Ilir
Nama : Natasya Putri
NIM : 212022154
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, April 2026
Pembimbing II,

Pembimbing I,

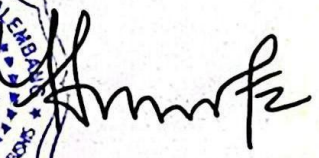

Mardiana Puspasari, S.E., M.Si
NIDN: 0226107001


Yunita Febriani, S.E., M.Si
NIDN: 0213029302

Mengetahui,
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen




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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi Allah berjanji, bahwa
sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Qs. Al-Insyirah: 5)

“Hadapi semuanya langsung dimuka, apapun yang terjadi tidak apa, setiap hariku
bersyukur melihatmu berselimut harapan, berbekal cerita”

-Hindia-

Persembahan:

❖ Kedua orang tua ku

Ayahanda M. Nasier

Ibunda Suhaiba

❖ Saudaraku

Fascal Wierman S.H

Resti Agustina S.Pd

Ade Refa Saputra

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillahirobbal'alamin, puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “ **Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sakti Prima Ogan Ilir.**” Penyusunan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mencapai Gelar Sarjana Manajemen di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis sangat berterimakasih dan bersyukur kepada Allah SWT yang selalu memberikan penulis pertolongan dan nikmat-Nya. Kemudian kepada Ayah dan Ibu yang tidak pernah berhenti mendoakan serta memberikan motivasi dan dorongan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis baik dari segi ilmu maupun pengalaman. Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan bimbingan, dukungan serta motivasi dari berbagai pihak, maka kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih 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 Selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Mardiana Puspasari, S.E.,M.SI selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing dengan sabar sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Yunita Febriani, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing dengan sabar sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Ibu Nadia Afrilliana, S.E., M.Si selaku dosen Pembimbing Akademik.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh Staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Kedua Orang tua saya tercinta ayahanda M. Nasir dan Ibunda Suhaiba yang selalu menjadi alasan penulis untuk terus berjuang dan tidak menyerah. Mereka memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun mereka usahakan segalanya agar penulis dapat menyelesaikan pendidikannya sampai sarjana.
9. Saudariku dan saudaraku Resti Agustina S.Pd dan Fascal Wierman S.H dan Ade Refa Saputra yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada penulis
10. Leonardo Zulkifli, Rizki Wulandari dan Salwa Attahira yang selalu menemani, mendengarkan keluh kesah, serta memberi dukungan, semangat, bantuan kepada penulis.
11. Sahabat penulis yaitu Dhita Purnama, Resthie andela, Ratu amel,Fauziah eka pratiwi, Yeffi saputra, Imam Fajri, Ayu sulistiani, Rita sastriani serta teman-teman angkatan 2022 Prodi Manajemen.

12. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis
13. Terakhir, untuk diri saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terimakasih tetap menjadi manusia yang mau selalu berusaha dan tidak menyerah sesulit apapun prosesnya.

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

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot Wassalamua'alaikum

Warohmatullahi Wabarokatuh

Palembang, 08 Maret 2026

Natasya Putri

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan	i
Halaman Judul	ii
Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Tanda Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Pengesahan Motto	v
Halaman Prakata.....	vi
Daftar Isi.....	ix
Halaman Daftar Tabel	xi
Halaman Daftar Gambar.....	xiii
Halaman Daftar Lampiran.....	xiv
Abstrak	xv
Abstract	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori	11
B. Penelitian Sebelumnya.....	20
C. Kerangka Pemikiran	23
D. Hipotesis	27

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	28
B. Lokasi Penelitian.....	28
C. Operasional Variabel.....	29
D. Populasi dan Sampel.....	30
E. Data yang diperlukan	31
F. Metode Pengumpulan Data.....	32
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	33

BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	40
B. Pembahasan	68
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	78
B. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN.....	83

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan.....	4
Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan	5
Tabel 1.3 Data Prariset Disiplin Kerja.....	6
Tabel 1.4 Data Prariset Kompensasi.....	7
Tabel 1.5 Data Prariset Motivasi	7
Tabel II. 1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya	22
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	29
Tabel III.2 Populasi dan Sampel Karyawan Bidang Kerja.....	31
Tabel III.3 Instumen Skala Likert.....	34
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	45
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel IV.3 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel IV.4 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Pendidikan	49
Tabel IV.5 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja	50
Tabel IV.6 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Bidang Kerja	51
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responde n Variabel Kinerja Karyawan	53
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	55
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi	58
Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi.....	61
Tabel IV.11 Regresi Linier Berganda	64

Tabel IV.12 Hasil Uji F.....	66
Tabel IV.13 Hasil Uji t.....	67
Tabel IV.14 Koefisien Determinasi(R^2).	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	27
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran: Jadwal Penelitian.....	83
Lampiran: Kuesioner Penelitian.....	84
Lampiran: Nilai F Tabel	89
Lampiran: Nilai r Tabel	90
Lampiran: Nilai t Tabel.	91
Lampiran: Tabulasi Jawaban Responden	92
Lampiran: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	98
Lampiran: Hasil Uji Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	102
Lampiran: Hasil Regresi Liner Berganda.....	115
Lampiran: Hasil Uji F.....	115
Lampiran: Hasil Uji t.....	115
Lampiran: Hasil Uji koefisien Determinasi (R_2).	115
Lampiran: Surat Keterangan Selesai Riset	116
Lampiran: Kartu Aktivitas Bimbingan	117
Lampiran: Sertifikat AIK.....	118
Lampiran: Sertifikat SPSS.....	119
Lampiran: Sertifikat Lainnya	125
Lampiran: Biodata Penulis	126

ABSTRAK

Natasya Putri/212022154/2026 Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sakti Prima Ogan Ilir.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sakti Prima Ogan Ilir. Jenis Penelitian ini Menggunakan Asosiatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini 61 Karyawan. Pengambilan sampel dengan teknik Probability Sampling dengan cara Simple Random Sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner (angket) dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan uji hipotesis F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pada variabel disiplin kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sakti Prima Ogan Ilir. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi disiplin kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sakti Prima Ogan Ilir sebesar 72,4% sedangkan sisanya 27,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, Disiplin kerja, Kompensasi dan Motivasi.

ABSTRACT

Natasya Putri/212022154/2026 *The Effect of Work Discipline, Compensation, and Motivation on Employee Performance at PT. Sakti Prima Ogan Ilir*

This study aims to examine the effect of work discipline, compensation, and motivation on employee performance at PT. Sakti Prima Ogan Ilir. The type of research used is associative research. The sample consisted of 61 employees, selected using probability sampling with the simple random sampling method. The data used included primary and secondary data, collected through questionnaires and documentation. The data analysis method applied is qualitative analysis quantified into numerical data, using multiple linear regression analysis along with F-test, t-test, and coefficient of determination. The results of the study indicate that work discipline, compensation, and motivation have a significant effect on employee performance at PT. Sakti Prima Ogan Ilir. Based on the coefficient of determination, these three variables contribute 72.4% to employee performance, while the remaining 27.6% is influenced by other variables not included in this study.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Afandi (2022) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan penggerak utama seluruh aktivitas organisasi sehingga pengelolaannya harus dilakukan secara terencana, sistematis, dan berkelanjutan. Sejalan dengan hal tersebut, Armstrong (2020) menegaskan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki hubungan yang erat dengan tingkat produktivitas, efektivitas kerja, serta daya saing organisasi, karena karyawan tidak hanya berperan sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai pemilik pengetahuan, keterampilan, dan inovasi yang mendukung keunggulan kompetitif perusahaan.

Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja karyawan yang dihasilkan. Mangkunegara (2020:67) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, Robbins dan Judge (2021:4) menjelaskan bahwa kinerja tidak hanya berkaitan dengan hasil akhir pekerjaan, tetapi juga mencerminkan perilaku kerja, ketekunan, ketepatan waktu, serta kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin

kerja.

Rivai (2020:444) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati seluruh peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi tanpa adanya paksaan. Disiplin kerja yang baik akan menciptakan keteraturan, meningkatkan ketepatan waktu, serta memperkuat konsistensi perilaku kerja karyawan. Rivai (2021:451) menambahkan bahwa tingkat disiplin yang tinggi dapat meningkatkan keandalan proses kerja dan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kompensasi juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasibuan (2021:253) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan seluruh bentuk balas jasa yang diterima karyawan, baik berupa finansial maupun nonfinansial, atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi. Dessler (2020:3) menegaskan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan rasa dihargai, kepuasan kerja, serta motivasi karyawan. Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih optimal, menunjukkan loyalitas yang tinggi, dan mempertahankan kinerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Mathis dan Jackson (2020:89) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan internal dalam diri seseorang yang mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan kerja tertentu. Robbins dan Judge (2021:55) menambahkan bahwa motivasi yang tinggi akan meningkatkan semangat, ketekunan, serta keterlibatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, organisasi perlu

menciptakan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan disiplin kerja, memberikan kompensasi yang layak, serta menumbuhkan motivasi kerja karyawan guna mencapai kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

PT. Sakti Prima Ogan Ilir merupakan perusahaan yang bergerak dibidang developer perumahan yang telah berdiri sejak tahun 2010. Sebagai salah satu perusahaan pengembang yang cukup besar, PT. Sakti Prima Ogan Ilir memiliki dua cabang di kota Palembang yang membuatnya cukup dikenal di kalangan konsumennya. Namun, meskipun sudah memiliki pondasi yang cukup kuat, Tingkat keberhasilan perusahaan masih tergolong rendah. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, masih terdapat beberapa kendala yang harus dihadapi oleh perusahaan, sehingga hal ini menyulitkan dalam mencapai target dan tujuan yang telah di tetapkan.

Tantangan untuk dalam mencapai tujuan perusahaan terlihat dari kinerja karyawan yang masih belum sepenuhnya optimal. Jika kinerja tersebut tidak dijaga dengan baik, kemungkinan besar hasil kerja karyawan akan menyimpang dari target yang telah ditetapkan oleh perusahaan itu sendiri. Belum tercapainya target tersebut dilihat dari data hasil pelaksanaan kerja karyawan. Pada tabel 1.1 PT. Sakti Prima Ogan Ilir.

Tabel 1.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan PT. SAKTI PRIMA
Tahun Anggaran 2020-2025

Tahun	Target Penjualan	NUP (Unit)	Persentase target belum tercapai (%)
2020	60 unit	52	13%
2021	57 unit	49	14%
2022	55 unit	40	27%
2023	50 unit	38	24%
2024	45 unit	34	24%
2025	40 unit	32	20%

Sumber : PT. Sakti Prima Ogan Ilir 2025

Berdasarkan Tabel 1.1, hasil pengamatan pada PT Sakti Prima Ogan Ilir pada periode 2020–2025 menunjukkan hubungan antara target produksi dan jumlah pemesan yang tercatat melalui Nomor Urut Pemesanan (NUP). Target produksi menurun selama periode tersebut, menyesuaikan dengan kondisi pasar dan permintaan yang ada, sedangkan NUP mencerminkan minat calon pembeli terhadap produk yang ditawarkan.

Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam pencapaian target produksi, tingkat pencapaian target produksi sangat dipengaruhi oleh efektivitas karyawan. Apabila karyawan mampu menjalankan proses produksi dengan baik, selisih antara target dan NUP dapat diminimalkan, sehingga unit yang diproduksi lebih optimal terserap pasar.

Namun demikian, permasalahan disiplin kerja karyawan dapat menjadi kendala dalam pencapaian target produksi. Ketidakhadiran, keterlambatan, atau ketidakpatuhan terhadap prosedur kerja dapat mengganggu kelancaran proses produksi, sehingga selisih antara target dan NUP menjadi lebih besar. Disiplin yang rendah tidak hanya memengaruhi produktivitas, tetapi juga berdampak pada

kemampuan perusahaan untuk memenuhi pesanan dan menjaga kepuasan pemesan. Hal tersebut dapat di lihat pada tabel 1.2. sebagai berikut.

Tabel 1.2

Data Absensi Karyawan PT. Sakti Prima Ogan Ilir 2020 – 2025

No	Tahun	Terlambat	Tanpa Keterangan	Cuti
1	2020	72	28	41
2	2021	85	33	48
3	2022	91	40	52
4	2023	76	35	47
5	2024	88	31	55
6	2025	80	25	45

Sumber : PT. Sakti Prima Ogan Ilir 2025

Berdasarkan Tabel 1.2. terlihat bahwa kedisiplinan karyawan PT. Sakti Prima Ogan Ilir masih kurang baik, kurangnya pengawasan dari atasan dan pimpinan perusahaan yang kurang tegas dalam pemberian hukuman terhadap karyawan terlambat diprediksi menjadi penyebabnya.

Pemberian kompensasi yang tidak sebanding dengan beban kerja menjadi salah satu fenomena yang muncul di perusahaan. Ketidakselarasan antara tuntutan pekerjaan yang semakin besar dengan kompensasi yang diterima membuat sebagian karyawan merasa kurang dihargai dan tidak puas. Situasi ini berpengaruh pada turunnya motivasi dan antusiasme dalam bekerja, sehingga karyawan cenderung tidak memberikan performa yang optimal akibatnya muncul perilaku kurang peduli terhadap tugas.

Selain permasalahan kompensasi diatas, faktor motivasi juga merupakan salah satu indikasi rendahnya kinerja karyawan pada PT. Sakti Prima Ogan Ilir Kurangnya perhatian dari pimpinan dan penghargaan akan pencapaian karyawan yang diberikan membuat semangat kerja karyawan rendah. Susah diajak bekerja sama antara sesama karyawan dan peraturan yang dikeluarkan perusahaan

menghambat proses penyelesaian tugas karyawan membuat motivasi kerja karyawan semakin menurun. Selain itu, perusahaan juga masih kurang dalam menghargai usaha karyawan, sebab ketidakcocokan antara keterampilan dan tugas yang diberikan, beban kerja yang berlebihan, atau kurangnya insentif dapat menjadi faktor-faktor yang menghambat motivasi karyawan.

Berdasarkan hal tersebut maka penulis mencoba untuk melakukan pra riset pada 30 karyawan berikut datanya:

Tabel 1.3

Data Pra Riset Disiplin kerja Pada PT. Sakti Prima Ogan Ilir.

No	Pernyataan	Iya	Tidak
1	Karyawan hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja	11	19
2	Karyawan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan	10	20
3	Karyawan mengikuti prosedur dan tata tertib Perusahaan	13	17
4	Karyawan menunjukkan konsistensi kehadiran sesuai jadwal kerja.	11	19

Sumber: *Data Pra Riset 2025*.

Berdasarkan hasil pra riset pada Tabel 1.3, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan masih belum optimal. Kehadiran karyawan belum konsisten sesuai jadwal kerja, sehingga mempengaruhi ritme operasional harian. Selain itu, penyelesaian tugas sering tidak tepat waktu, menandakan bahwa kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan juga perlu ditingkatkan. Kepatuhan terhadap prosedur dan tata tertib perusahaan pun belum terlaksana secara menyeluruh, sehingga beberapa aturan kerja belum dijalankan dengan konsisten. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa aspek disiplin, baik dalam hal ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, maupun konsistensi kehadiran, masih membutuhkan perhatian dan perbaikan agar kinerja karyawan dan

efektivitas operasional perusahaan dapat meningkat

Tabel 1.4
Data Pra Riset Kompensasi Pada PT. Sakti Prima Ogan Ilir

No	Pernyataan	Iya	Tidak
1	Karyawan merasa gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja	10	20
2	Sistem insentif perusahaan memberikan motivasi tambahan	12	18
3	Karyawan merasa fasilitas kerja yang disediakan sudah mencukupi	13	17
4	Karyawan merasa tunjangan yang diberikan sudah memadai	11	19

Sumber: *Data Pra Riset 2025*

Berdasarkan hasil pra riset pada Tabel 1.4, dapat disimpulkan bahwa karyawan belum sepenuhnya puas dengan sistem kompensasi dan tunjangan yang diterima. Beberapa karyawan merasa bahwa gaji belum sebanding dengan beban kerja yang dijalankan, dan sistem insentif perusahaan belum sepenuhnya memberikan motivasi tambahan yang signifikan. Meskipun fasilitas kerja dinilai cukup memadai, tunjangan yang diberikan kepada karyawan masih dirasa kurang memadai.

Tabel 1.5
Data Pra Riset Motivasi Pada PT. Sakti Prima Ogan Ilir

No	Pernyataan	Iya	Tidak
1	Gaji yang diterima sesuai dengan kontribusi yang diberikan.	10	20
2	Kondisi kerja yang mendukung memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas.	13	17
3	Peralatan kerja tersedia lengkap dan memadai	15	15
4	Prestasi yang dicapai mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kualitas kerjanya	11	19
5	Karyawan merasa dihargai ketika pimpinan memberikan pujian atas hasil kerja.	9	21

Sumber: *Data Pra Riset 2025*.

Berdasarkan hasil pra riset pada Tabel 1.5, tingkat motivasi kerja karyawan masih tergolong rendah. Banyak karyawan merasa imbalan yang diterima belum

seungguhnya sesuai dengan kontribusi yang diberikan, sehingga semangat untuk mencapai target perusahaan belum optimal. Kondisi kerja dan fasilitas kerja dinilai cukup mendukung, namun prestasi kerja yang dicapai belum sepenuhnya mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka. Selain itu, pengakuan dari atasan atas pencapaian karyawan masih kurang, sehingga dorongan motivasi yang bersumber dari apresiasi pimpinan belum maksimal. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan melalui penghargaan, pengakuan, dan dukungan yang lebih memadai agar kinerja serta produktivitas perusahaan dapat meningkat.

Penelitian yang dilakukan Handayani & Putra (2023) dengan judul “Analisis Pengaruh Disiplin, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ”, penelitian ini menyimpulkan bahwa ketiga variabel, yaitu disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat beberapa fenomena yang timbul yaitu kinerja karyawan yang belum optimal dari karyawan Pada PT. Sakti Prima Ogan Ilir yang disebabkan oleh beberapa faktor-faktor yaitu rendahnya disiplin kerja, kompensasi dan motivasi karyawan. Ketiga variabel tersebut masih berada pada tingkat rendah menjadi penyebab utama kinerja karyawan belum mencapai standar yang diharapkan, sehingga mempengaruhi efektivitas persahaan dalam mencapai tujuan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sakti Prima Ogan Ilir”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian diatas maka diidentifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sakti Prima Ogan Ilir?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sakti Prima Ogan Ilir?
3. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sakti Prima Ogan Ilir?
4. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sakti Prima Ogan Ilir?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang tercantum diatas, maka tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sakti Prima Ogan Ilir
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sakti Prima Ogan Ilir
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sakti Prima Ogan Ilir
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sakti Prima Ogan Ilir

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi Peneliti

Sebagai penambahan wawasan yang mendalam dan pemahaman teori khususnya mengenai teori disiplin kerja, kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Penelitian ini dibuat dengan harapan dapat membantu memberikan penambahan informasi manajemen bagi perusahaan berguna dalam penentuan teknik strategi perusahaan.

3. Manfaat Bagi Almamater

Hasil peneliti ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Aprissa, A., & Yoyo, T. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT FC Plasindo. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(2), 112–124.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Abraham Maslow. (1943). *A Theory of Human Motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Elisa, R., Handayani, S., & Putri, M. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 45–56.
- Esisuarni, & Alkadri, H. (2024). Motivasi Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(1), 33–44.
- Frederick Herzberg. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Glints Employers. (2025). Pengertian Kinerja Karyawan dan Cara Mengukurnya. Diakses dari <https://glints.com> pada Januari 2026.
- Gary Dessler. (2011). *Human Resource Management* (12th ed.). Pearson Education.
- Handayani, D., & Putra, A. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 7(2), 101–113.
- Hasan, I. (2018). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Juniari, N. K., & Yuniar, I. G. A. A. (2024). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 20–31.
- John Stacey Adams. (1963). *Toward an Understanding of Inequity*. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436.
- Kilvin. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sinetra di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(2), 134–145.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Maryati. (2021). *Manajemen Kinerja: Salemba Empat*.
- Maharani, D., & Sumantri, B. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Telkom Kediri). *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 6(1), 56–68.
- Malayu S. P. Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nilam Cahaya, & Rahma, T. I. F. (2023). Disiplin Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 78–89.
- Prasetyo, E., & Setiawan, R. (2021). *Manajemen Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Putri, A., & Hidayat, T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen SDM*, 4(1), 25–38.
- Putri Annisa, & Mahyarni. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 7(2), 66–79.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.

- Sitahom Situmorang. (2022). Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 5(1), 1–15.
- Stephen P. Robbins. (2003). *Organizational Behavior* (10th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2024). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2020). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Tindow, M. I., Mekel, P. A., & Sendow, G. M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA*, 9(1), 150–161.
- Widodo, S., & Yandi. (2022). Sistem Kompensasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modern*, 6(2), 99– 110.