

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV. MAMME KOPIHAUS PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Mencapai
Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan oleh:

DAVID PATUAN SIMANJUNTAK

NPM. 2201110169

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : David Patuan Simanjuntak
Nomor pokok/NIM : 2201110169
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mamme Kopihaus
Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 06/08/26 Pembimbing 1 : 
Dr. Sari Sakarina, SE., M.M
NIDN. 0214038501

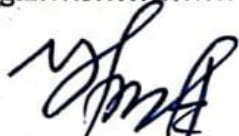
Tanggal 06/08/26 Pembimbing 2 : 
Herman Efrizal, SE., M.M
NIDN. 0202066602

Mengetahui :

Dekan,
Tanggal 10/08/26


Dr. Hj. Msv. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi,
Tanggal 10/08/26


Dr. Yolanda Veybitha, SE., M
NIDN : 0226028303

125/PS/DFEB/26

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : David Patuan Simanjuntak
Nomor Pokok/NPM : 2201110169
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jurusan Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mamme Kopihaus Palembang

Penguji Skripsi

Tanggal 06/08/26 Ketua Penguji :


Dr. Sari Sakarina, SE., MM
NIDN : 0214038501

Tanggal 06/08/26 Penguji I :


Herman Efrizal, SE., MM
NIDN. 0202066602

Tanggal 06/08/26 Penguji II :


Nur Even, SE., MM
NIDN : 0202076102

Mengesahkan,

Dekan,
Tanggal 10/08/26



Dr. Hj. Misy. Mikial., SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi,
Tanggal 10/08/26


Dr. Yolanda Vevbitha, SE., M.Si
NIDN : 0226028303

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : David Patuan Simanjuntak
Nomor Pokok/NIM : 2201110169
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mamme Kopihaus Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, Juli 2026
Penulis



David Patuan Simanjuntak

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Di balik setiap kesulitan pasti ada kemudahan, dan skripsi ini adalah buktinya.”

Kupersembahkan skripsi ini kepada:

- Keluargaku tersayang.
- Untuk dosen-dosen yang telah memberikan ilmu tanpa pamrih.
- Almamater yang ku banggakan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA”** yang disusun untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik yang bersifat membangun guna perbaikan di masa yang akan datang. Dalam pembuatan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal, SE. M.Si, selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, SE, M.Si. AK, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE,M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE,M.Si, selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti.
5. Ibu Dr. Irayani, SE,M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti.
6. Ibu Dr. Sari Sakarina, SE.,M.M, selaku dosen Pembimbing Utama yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan yang sangat bermanfaat dalam pembuatan proposal ini.
7. Bapak Herman Efrizal SE.,M.M selaku dosen Pembimbing Anggota yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan yang sangat bermanfaat dalam pembuatan proposal ini.
8. Ibu Veny Mayasari SE., M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu dan membimbing dalam penyusunan Mata Kuliah.

9. Seluruh Bapak dan Ibu dosen di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis yang telah mengajar dan memberikan ilmu yang sangat berguna bagi penulis.
10. Kepada kedua orang tua dan saudara saya yang senangtiasa mendoakan dan memberikan semangat dalam penyusunan proposal ini.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada peneliti mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini baik dalam teknik penyajian materi maupun pembahasan. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat peneliti harapkan. Semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Palembang,
Penulis

David Patuan Simanjuntak

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKSIPSI.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Kajian Teoritis	11
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	11
2.1.1.2 Tujuan Kinerja Karyawan	12
2.1.1.3 Faktor- Faktor Yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	12
2.1.1.4 Dimensi Dan Indikator Kinerja Karyawan.....	15
2.1.2 Kompensasi	15
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi.....	15
2.1.2.2 Tujuan Pemberian Kompensasi	17
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi kompensasi.....	18
2.1.2.4 Dimensi Dan Indikator kompensasi.....	21
2.1.3 Motivasi Kerja	21
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	21
2.1.3.2 Tujuan Motivasi Kerja	23
2.1.3.3 Faktor- Faktor Motivasi Kerja Menurut Maslow	23
2.1.3.4 Dimensi Dan Indikator Motivasi Kerja.....	25
2.1.4 Disiplin Kerja	26
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja	26

2.1.4.2	Tujuan Disiplin Kerja.....	27
2.1.4.3	Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	27
2.1.4.4	Dimensi Dan Indikator Disiplin Kerja.....	30
2.2	Penelitian yang relevan	30
2.3	Kerangka Berfikir	34
2.4	Hipotesis Penelitian.....	35
BAB III METODE PENELITIAN.....		37
3.1	Tempat Dan Waktu Penelitian	37
3.1.1	Tempat Penelitian.....	37
3.1.2	Waktu penelitian	37
3.2	Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	37
3.2.1	Sumber Data	37
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	38
3.3	Populasi Sampel Dan Sampling.....	39
3.3.1	Populasi	39
3.3.2	Sampel.....	40
3.3.3	Teknik Sampling	40
3.4	Rancangan Penelitian	43
3.5	Defenisi Variabel Penelitian Dan Operasional.....	43
3.5.1	Definisi Variabel penelitian	43
3.5.2	Definisi Variabel Operasional.....	43
3.6	Instrumen Penelitian	48
3.6.1	Uji Validitas.....	49
3.6.2	Uji Reliabilitas	50
3.7	Teknik Analisis Data	50
3.7.1	Uji Asumsi Klasik.....	50
3.7.2	Uji Normalitas	51
3.7.3	Uji Multikolinieritas.....	51
3.7.4	Uji Heteroskedastitas.....	52
3.8	Analisis Regresi Linear Berganda	53
3.8.1	Analisis Koefisien Korelasi (r)	54
3.8.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	54

3.9	Uji Hipotesis	55
	Uji Simultan (Uji F).....	55
3.9.1	Uji Parsial (Uji t)	55
DAFTAR PUSTAKA		82

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Lain yang Relevan.....	29
Tabel 3.1	Waktu Penelitian	37
Tabel 3.2	Data Jumlah Karyawan Di CV. Mamme Kopihaus Palembang	40
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel	44
Tabel 3.4	Skala Likert	49
Tabel 3.5	Interpretasi Nilai (r)	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	34
------------------------------------	----

ABSTRAK

David Patuan Simanjuntak, Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Mamme Kopihaus Palembang (Dibawah Bimbingan ibu Dr.Sari Sakarina, SE,.M.M dan Bapak Herman Efrizal, SE., M.M)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Cv. Mamme Kopihaus Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, data dikumpulkan dari 42 responden karyawan Cv. Mamme Kopihaus Palembang dengan teknik sampling jenuh. Instrumen berupa kuesioner skala Likert, dan data dianalisis menggunakan regresi linier berganda serta uji-uji statistik klasik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Cv. Mamme Kopihaus Palembang. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari Uji F menunjukkan pengaruh simultan yang signifikan antara kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} = 107.351$, $sig = 0,000 < 0,05$), serta uji t menunjukkan bahwa kompensasi ($t = 9.240$, $sig = 0,000$), motivasi kerja ($t = 5.228$, $sig = 0,020$), dan disiplin kerja ($t = 5.451$, $sig = 0,000$) berpengaruh signifikan secara parsial.

Kata kunci : Kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

David Patuan Simanjuntak, The Influence of Compensation, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at CV Mamme Kopihaus Palembang (*Under the supervision of Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M. and Herman Efrizal, S.E., M.M.*)

This study aims to analyze the influence of compensation, work motivation, and work discipline on employee performance at CV Mamme Kopihaus Palembang. The research employed a quantitative method. Data were collected from 42 employees of CV Mamme Kopihaus Palembang using a saturated sampling technique. The research instrument was a Likert-scale questionnaire, and the data were analyzed using multiple linear regression and classical assumption tests.

The results of the study indicate that compensation, work motivation, and work discipline have a significant influence on employee performance at CV Mamme Kopihaus Palembang. This is evidenced by the results of the F-test, which show a significant simultaneous effect of compensation, work motivation, and work discipline on employee performance (F-value = 107.351, sig = 0.000 < 0.05). Furthermore, the t-test results reveal that compensation ($t = 9.240$, sig = 0.000), work motivation ($t = 5.228$, sig = 0.020), and work discipline ($t = 5.451$, sig = 0.000) each have a significant partial effect on employee performance.

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

RIWAYAT HIDUP

Davit Patuan Simanjuntak dilahirkan di Kota Palembang pada tanggal 20 April 2000, merupakan anak ketiga dari lima bersaudara, dari bapak Jonson Simanjuntak dan ibu Nurmayana Hutahean.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2013 di SD Negeri 137 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2016 di SMP Negeri 52 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2019 di SMA Negeri 22 Palembang. Pada tahun 2022 memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 2026

DPS

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten, termotivasi, dan loyal guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat vital dalam sebuah perusahaan dan perlu dikelola secara optimal. Tanpa perencanaan yang tepat, perusahaan akan kesulitan berkembang serta berkompetisi dengan perusahaan lain. Oleh karena itu, perencanaan SDM menjadi komponen strategis yang membantu perusahaan mempertahankan keunggulan kompetitif. Pengelolaan SDM yang baik tidak hanya mendukung keberlangsungan perusahaan, tetapi juga berperan langsung dalam pencapaian kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis dan perkembangan teknologi.

Menurut Afandi (2018:84) kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Sedangkan kinerja karyawan adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Dalam mewujudkan keberhasilan serta pencapaian tujuan organisasi, perusahaan dituntut untuk mampu memberikan dorongan yang efektif kepada karyawan sehingga tercipta keharmonisan dalam lingkungan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan perlu mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan. Dengan pengelolaan yang baik, perusahaan dapat memiliki tenaga kerja yang profesional dan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Kinerja karyawan yang tinggi memiliki peranan penting dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan serta menghasilkan output kerja yang maksimal. Sebaliknya, apabila kinerja karyawan rendah, maka hal tersebut dapat menghambat bahkan menggagalkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang optimal, karyawan perlu memiliki semangat dan motivasi kerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain kemampuan kerja, kompensasi, motivasi, pelatihan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir. Faktor-faktor tersebut saling berkaitan dan memiliki dampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan serta pencapaian target perusahaan.

Berdasarkan pendapat Supomo dan Nurhayati banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini peneliti hanya fokus pada variabel kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Berikut penjelasan hubungan kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu kompensasi. Manajemen kompensasi merupakan salah satu bidang manajemen sumber daya manusia yang paling sulit dan menantang karena mengandung banyak unsur dan memiliki dampak yang cukup panjang bagi tujuan-tujuan strategis organisasi. Tantangan yang dihadapi manajemen adalah menciptakan kondisi untuk memotivasi karyawan agar memberikan kinerja yang maksimal demi kemajuan perusahaan. Menurut Zaqiyah et al., (2023), kompensasi merupakan semua bentuk pendapatan yang diterima oleh pegawai, baik dalam bentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Tujuan umum kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Kompensasi dibagi beberapa jenis, yaitu Kompensasi finansial langsung yang terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Kompensasi finansial tidak langsung meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung meliputi beragam imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan, dan kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis serta faktor-faktor psikologis fisik dalam lingkungan kerja perusahaan. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian untuk membangkitkan semangat dan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, adil dan layak adalah salah satu syarat dalam pemberian kompensasi di mana sistem kompensasi yang adil dan layak sangat penting pada suatu perusahaan guna memperoleh dan mempertahankan karyawan yang potensial atau berkualitas.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adiyasa et al., (2025) dengan judul Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT Fore Coffee di Denpasar menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kompensasi, motivasi kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi yang mempunyai peranan penting dalam berbagai sisi kehidupan, hal ini disebabkan karena motivasi adalah wujud dari perilaku manusia yang tampak dalam hal keinginan untuk menyalurkan, melaksanakan dan mendorong agar tercapai hasil yang maksimal. Motivasi dalam perusahaan merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan dan anggota organisasi agar mempunyai keinginan yang kuat dalam bekerja. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Wibowo (2017:322) motivasi kerja sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus-menerus individu menuju pencapaian tujuan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviyanti (2025) dengan judul Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Exabb Energy Nusantara menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Di sisi lain, Disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan dan norma yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin kerja yang

tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib, teratur, dan kondusif sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Karyawan yang disiplin akan datang tepat waktu, mematuhi aturan perusahaan, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat mengganggu aktivitas operasional perusahaan dan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Menurut Supomo & Nurhayati (2018:133) disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seseorang dalam menaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku di dalam organisasi atau perusahaan. Hasibuan (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi seluruh aturan organisasi secara konsisten. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farhan (2023) dengan judul pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian Rahmadani (2023) dengan judul pengaruh punishment, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada pegawai non-asn di badan pengelola keuangan aset) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Selain itu ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja namun tidak diteliti dalam penelitian ini, yang pertama lingkungan kerja. Menurut Serdamayanti (2017) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, dilihat dari metode kerjanya, serta peraturan kerjanya baik perorangan maupun kelompok. Kemudian ada faktor lain yaitu kepuasan kerja.

Menurut Afandi (2018: 74) kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian sebagai rasa menghargai dalam mencapai nilai-nilai penting pekerjaan.

CV Mamme Kopihaus Palembang merupakan salah satu usaha yang bergerak di bidang kuliner. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 12 Mei 2015. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti ke beberapa karyawan CV Mamme Kopihaus Palembang. Diantaranya adalah adanya ketidaksesuaian persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diberikan, di mana sebagian karyawan merasa bahwa imbalan yang diterima belum sepenuhnya mencerminkan beban kerja yang mereka tanggung. Hal ini berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja sehingga karyawan mengabaikan pekerjaan seperti menunda penyelesaian tugas, kurang teliti dalam bekerja, serta tidak mematuhi standar operasional yang telah ditetapkan dalam pekerjaan dan dapat memengaruhi suatu kinerja karyawan. Motivasi kerja karyawan juga belum sepenuhnya optimal. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya inisiatif dalam bekerja, rendahnya semangat kerja pada waktu-waktu tertentu, serta kurangnya dorongan untuk meningkatkan produktivitas. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih diperlukan upaya dari pihak manajemen untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, baik melalui pemberian penghargaan, pengembangan karier, maupun menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung. Sisi disiplin, Masih terdapat karyawan yang datang tidak tepat waktu, kurang mematuhi aturan kerja, serta kurang konsisten dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Rendahnya tingkat disiplin kerja ini tentu dapat berdampak pada kelancaran operasional perusahaan serta menurunkan kualitas pelayanan yang

diberikan kepada pelanggan. Pada CV Mamme kopihaus palembang, permasalahan terkait kinerja karyawan diduga dipengaruhi oleh ketiga faktor tersebut. Hal ini dapat dilihat dari data absensi karyawan dari bulan Desember - Maret yang menunjukkan masih adanya tingkat ketidak hadiran dan keterlambatan yang cukup tinggi.

Bulan	Jumlah Karyawan	Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Izin/Sakit	Alpha
Desember	42	30	7	3	2
Januari	42	28	8	4	2
Februari	42	27	9	3	3
Maret	42	26	10	4	2

Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa jumlah karyawan yang hadir tepat waktu cenderung mengalami penurunan, sementara tingkat keterlambatan mengalami peningkatan dari bulan ke bulan. Kondisi ini menunjukkan adanya permasalahan dalam disiplin kerja karyawan. Selain itu, meningkatnya jumlah izin dan ketidakhadiran tanpa keterangan (alpha) juga mengindikasikan adanya kemungkinan rendahnya motivasi kerja.

Berdasarkan penjelasan di latar belakang dan fenomena yang terjadi di perusahaan maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Mamme Kopihaus Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat di rumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mamme Kopihaus Palembang?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Mamme Kopihaus Palembang?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Mamme Kopihaus Palembang?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Mamme Kopihaus Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui :

1. Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mamme Kopihaus Palembang.
2. Pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Mamme Kopihaus Palembang.
3. Pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Mamme Kopihaus Palembang.
4. Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Mamme Kopihaus Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini dapat memperkaya referensi mengenai pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa dengan objek maupun variabel penelitian yang berbeda.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan manfaat bagi peneliti untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman empiris dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Melalui penelitian ini, peneliti dapat mengaplikasikan teori-teori manajemen sumber daya manusia ke dalam praktik nyata di dunia kerja serta mengasah kemampuan analisis dalam mengolah dan menginterpretasikan data penelitian secara ilmiah. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar referensi bagi peneliti dalam melakukan penelitian lanjutan di bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang lebih adil, peningkatan motivasi kerja, serta penerapan disiplin kerja yang optimal. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat membantu perusahaan dalam menyusun kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif dan tepat sasaran guna mencapai tujuan organisasi.

c. Bagi Almamater

Bagi Universitas Tridinanti Palembang, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu kontribusi akademik dalam memperkaya khazanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi dan bahan acuan bagi mahasiswa lain dalam melakukan penelitian yang relevan di masa mendatang. Selain itu, penelitian ini turut memperkuat peran Universitas Tridinanti sebagai institusi pendidikan yang mendorong mahasiswa untuk berperan aktif dalam menghasilkan penelitian yang aplikatif dan bermanfaat bagi dunia industri dan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Zakiyah, Chintia, and Ibnu Sina. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Klambi Abadi Garment Kota Depok." *JURNAL ILMIAH EKONOMI DAN MANAJEMEN* 4.3 (2026): 720-736.
- Adiyasa, I. Komang Indra, I. Ketut Setia Sapta, and Ni Nyoman Ari Novarini. "PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FORE COFFEE DI DENPASAR." *EMAS* 6.8 (2025): 1767-1776.
- Afandi, 2018, Cetakan pertama *Manajemen Sumber Daya Manusia* ZANAFPA Publishing, Pekanbaru,Riau.
- Wibowo, 2017, Edisi 5 *Manajemen kinerja*, PT Raja Grafindo Persada, Depok.
- Farhan, Rafi Muhammad, and Kis Indriyaningrum. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Visionida* 9.1 (2023): 72-83.
- Abdullah, A., Noviyanti, I., Kristianti, L. S., & Asmalah, L. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Exabb Energy Nusantara. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 473-480.
- Supomo, dan Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). Kinerja karyawan.
- Febriansyah, Betran, and Bcahtiar Arifudin Husain. "Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Nadila Mandiri Label Bojongsari Kota Depok." *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business* 5.1 (2026): 6327-6335.
- Nurochman, Nurochman, and Sudiarto Sudiarto. "PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRIMAYA HOSPITAL KOTA TANGERANG." *JURNAL AKADEMIK EKONOMI DAN MANAJEMEN* 3.1 (2026): 469-482.
- Sanjaya, Doni Hilmawan, et al. "ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN SALES PADA PT. SINSHE TEKNO INDONESIA." *Jurnal Ilmiah Satyagraha* 9.1 (2026): 165-178.

- Adhelina, Chika, Djatmiko Noviantoro, and Sari Sakarina. "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola PT Pusri Palembang dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sosial* 3.3 (2024): 189-203.
- Budi Rismayadi, 2024 Cetakan Pertama *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Praktek Modern* PT. Good Book Publisher.
- Akbar, Alfian Amidhan, and Sonang Sitohang. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)* 4.10 (2015).
- Utami, Ni Made Satya, Putu Mutiara Valentina, and Ary Wira Andika. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satria Pangan Sejati di Kabupaten Bandung". *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital* 2.3 (2025): 1462-1475.
- Sugiyono, 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 26* Universitas diponegoro, Semarang.
- Pedoman *Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*, 2025, Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
- Purbudi, et.al., 2020. *Perilaku Organisasional Teori dan Aplikasi Penelitian* Cetakan Pertama, Deepublish, Yogyakarta.
- Busro, 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Pertama, Prenadamedia Group, Jakarta.

