

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SUBUR MAKMUR ALAM SEMESTA
CABANG PALEMBANG**

SKRIPSI

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



DIAJUKAN OLEH :

**AJENG LESTIA NINGRUM
NPM.2001110004**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

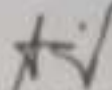
2024

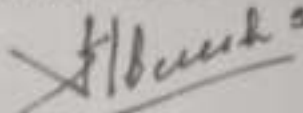
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Ajeng Lestia Ningrum
Nomor pokok/NIM : 2001110004
Jurusan/prog.studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang pendidikan : Strata 1
Mata kuliah pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul skripsi : Pengaruh Kompetensi, Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Makmur Alam Semesta Cabang Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 27-Maret-2024 Pembimbing I :  Amrillah Azrin, S.E., M.M
NIDN: 0203026201

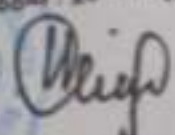
Tanggal 27-Maret-2024 Pembimbing II :  H. Habibullah Basri, S.E., M.Si.
NIDN: 0212016201

48 / PDF / 24

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal : 28-Maret-2024


Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., AK, CA, CSRS

NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal : 28-Maret-2024


Mariyam Zanariah, SE., M.M

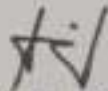
NIDN: 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

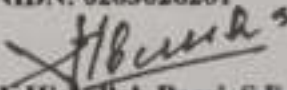
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Ajeng Lestia Ningrum
Nomor pokok/NIM : 2001110004
Jurusan/prog.studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang pendidikan : Strata 1
Mata kuliah pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul skripsi : Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Makmur Alam Semesta Cabang Palembang

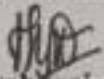
Penguji Skripsi

Tanggal 27-Maret-2024 Ketua Penguji :  Amrillah Azrin, S.E., M.M.

NIDN: 0203026201

Tanggal 27-Maret-2024 Penguji I :  H. Hisbullah Basri, S.E., M.Si.

NIDN: 0212016201

Tanggal 27-Maret-2024 Penguji II :  Syahyuni, S.E., M.M.

NIDN : 0226106101

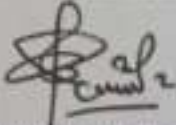
48 IPSIDFEBI 24

Mengesahkan,

Decan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi


Dr. Msy. Miki, S.E., M.Si., AK, CA, CSRS


Marivam Zanariah, SE, M.M

NIDN: 0205026401

NIDN: 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ajeng Lestia Ningrum

NPM : 2001110004

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Disiplin Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Makmur Alam Semesta
Cabang Palembang.

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

Apabila di kemudian hari saya terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 04 Maret 2024



Ajeng Lestia Ningrum

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

- **DUA HAL YANG SELALU SAYA LAKUKAN YAITU BERUSAHA BERKALI-KALI SERTA BERDOA LAGI DAN LAGI .**

Ku Persembahkan Untuk :

Ibu dan Bapak (alm) yang sangat aku sayangi dan kucintai, kakak-kakak perempuan dan laki-laki, saudara dan Keluargaku.

Para pendidik dan Pembimbing

Sahabat- sahabat terdekat

Almamaterku.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ajeng Lestia Ningrum

NPM : 2001110004

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Disiplin Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Makmur Alam
Semesta Cabang Palembang.

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

Apabila di kemudian hari saya terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 04 Maret 2024

Ajeng Lestia Ningrum

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah Swt yang telah memberikan berbagai kemudahan, petunjuk serta karunia yang tidak terhingga sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Subur Makmur Alam Semesta Cabang Palembang ”** dengan baik dan tepat waktu.

Penulis menyusun skripsi ini guna untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis telah banyak mendapatkan bimbingan dan bantuan serta do'a dari berbagai pihak dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu dikesempatan ini, peneliti menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir . H. Edizal, AE.MS . Selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E, M .Si., Ak., CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si. Selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti .
4. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M. Selaku Katua Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti .
5. Bapak Amrillah Azrin, SE.,M.M. Selaku Dosen Pembimbing I.
6. Bapak H.Hisbullah Basri, S.E.,M.Si. Selaku Dosen Pembimbing II.
7. Bapak Syaiful Sahri, S.E.M.Si. Selaku Dosen Pembimbing Akademik.

8. Bapak/ Ibu Dosen Universitas Tridinanti Palembang yang telah membimbing dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
9. Bapak pimpinan PT. Subur Makmur Alam Semesta Cabang Palembang yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut.
10. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan dukungan moril, material, dan doa serta kasih sayang yang tiada terkira dalam setiap langkah kaki penulis.

Penulis menyadari bahwa melakukan penelitian skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis membuka diri untuk menerima kritik dan saran sebagai masukan , guna kesempurnaan penulisan di masa mendatang.

Penulis mohon maaf kepada semua pihak atas kesalahan dan kekurangan , dan kepada Allah SWT. Penulis mohon ampun akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak . Aamiin.

Palembang, Februari 2024

Penulis

Ajeng Lestia Ningrum

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PROPOSAL	ii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
Bab II Tinjauan Pustaka	
2.1 Kajian Pustaka.....	9
2.1.1 Pengertian Kompensasi	9
2.1.2 Tujuan Sistem Kompensasi.....	10
2.1.3 Jenis Kompensasi	11
2.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	13
2.1.5 Dimensi dan Indikator Kompensasi	17
2.2 Kompetensi	18
2.2.1 Pengertian Kompetensi	18
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.....	18
2.2.3 Jenis Kompetensi	19
2.2.4 Dimensi dan Indikator Kompetensi	20
2.3 Disiplin.....	21

2.3.1	Pengertian Disiplin.....	21
2.3.2	Tujuan Disiplin.....	22
2.3.3	Jenis- Jenis Disiplin	23
2.3.4	Bentuk Dan Jenis Pelaksanaan Saksi Disiplin.....	25
2.3.5	Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin	27
2.3.6	Dimensi dan Indikator Disiplin	30
2.4	Kinerja.....	30
2.4.1	Pengertian Kinerja	30
2.4.2	Penilaian Kinerja Dan Manfaat	31
2.4.3	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	32
2.4.4	Dimensi dan Indikator Kinerja.....	33
2.4.5	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ...	34
2.4.6	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan....	36
2.4.7	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	36
2.4.8	Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	37
2.4.9	Penelitian Terdahulu	37
2.5	Kerangka Berpikir	39
2.6	Hipotesis	40

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	41
3.1.1	Tempat Penelitian.....	41
3.1.2	Waktu Penelitian	41
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.2.1	Sumber Data.....	42
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	42

3.3	Populasi dan Sampel	44
	3.3.1 Populasi	44
	3.3.2 Sampel.....	45
	3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	45
3.4	Rancangan Penelitian	47
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	48
	3.5.1 Variabel Operasional.....	48
	3.5.2 Definisi Operasional Variabel	48
3.6	Instrumen Penelitian	52
3.7	Uji Instrumental	53
	3.7.1 Uji Validitas	53
	3.7.2 Uji Reabilitas.....	54
3.8	Teknik Analisis Data.....	54
	3.8.1 Uji Asumsi Klasik	55
	3.8.1.1 Uji Normalitas.....	55
	3.8.1.2 Uji Multikolinearitas	55
	3.8.1.3 Uji Heteroskedastisitas.....	56
	3.8.1.4 Uji Autokorelasi.....	56
	3.8.2 Analisis Statistik Inferensial	58
	3.8.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda	58
	3.8.2.2 Analisis Koefisien Korelasi.....	59
	3.8.2.3 Analisis Koefisien Determinasi	59
3.9	Uji Hipotesis Statistik	60

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1	Hasil Penelitian	62
4.1.1	Sejarah Perusahaan.....	62
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	63
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan	64
4.1.4	Prinsip PT. Subur Makmur Alam Semesta	68
4.2	Pembahasan	69
4.2.1	Jenis Kelamin.....	69
4.2.2	Usia	70
4.3	Uji Validitas dan Reabilitas	71
4.3.1	Uji Validitas	71
4.3.2	Uji Reabilitas.....	72
4.4	Uji Asumsi Klasik.....	73
4.4.1	Uji Normalitas	74
4.4.2	Uji Multikolonieritas.....	75
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	76
4.4.4	Uji Autokorelasi.....	78
4.5	analisis Statistik Inferensial.....	79
4.5.1	Analisis Regresi Linier Berganda	79
4.5.2	Analisis Koefisien Korelasi.....	81
4.5.3	Analisis Koefisien Determinasi.....	82

4.6	Uji Hipotesis.....	83
4.6.1	Uji Simultan (Uji F)	83
4.6.2	Uji Parsial (Uji t)	84

BAB V KESIMPULAN & SARAN

5.1	Kesimpulan	89
5.2	Implikasi.....	89

DAFTAR PUSTAKA	91
-----------------------------	----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu	37
3.1 Waktu Penelitian	41
3.2 Karyawan Pt Subur Makmur Alam Semesta	44
3.3 Variabel,Definisi Variabel , Dimensi dan Indikator	49
3.4 Pemberian Bobot Skor	53
3.5 Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi	59
4.1 Responden Berdasarkan jenis kelamin.....	69
4.2 Responden Berdasarkan Usia	70
4.3 Hasil Uji Validitas.....	71
4.4 Hasil Uji Reliabilitas	73
4.5 Hasil Uji normalitas	74
4.6 Hasil Uji Multikolonieritas	76
4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas	77
4.8 Hasil Uji Autokorelasi.....	79
4.9 Hasil Perhitungan Regresi Berganda	80
4.10 Hasil Analisis Koefisien Korelasi	81
4.11 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	82
4.12 Hasil Uji F.....	83
4.13 Hasil Uji t	84

DAFTAR GAMBAR

2.5 Kerangka Berpikir	39
4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	65
4.2 Grafik Normal Probability Plot	75
4.3 Grafik Scatterplot	78

ABSTRAK

Pembimbing I : Amrillah Azrin, S.E., M.M

Pembimbing II : H. Hisbullah Basri, S.E.,M.Si

PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUBUR MAKMUR ALAM SEMESTA CABANG PALEMBANG

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi, kompetensi dan disiplin. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Subur Makmur Alam Semesta Cabang Palembang sebanyak 42 orang dengan *sampling jenuh* sebagai teknik pengambilannya. Pengujian hipotesis dalam penelitian menggunakan program spss versi 22. Metode analisis kuantitatif dengan menggunakan uji Validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji F dan uji t.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja PT. Subur Makmur Alam Semesta Cabang Palembang, hal ini dapat dibuktikan dengan uji t atau uji secara parsial kompensasi (X_1) berpengaruh Signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Subur Makmur Alam Semesta. Dimana t hitung $>$ t tabel ($2,354 > 1,6895$) yang artinya H_0 diterima. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Subur Makmur Alam Semesta Cabang Palembang, hal ini dapat dibuktikan dengan uji t atau uji secara parsial kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di

PT. Subur Makmur Alam Semesta. Dimana t hitung $>$ t tabel ($4,779 > 1,6895$) yang artinya H_{a3} diterima. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Subur Makmur Alam Semesta Cabang Palembang, hal ini dapat dibuktikan dengan uji t atau uji secara parsial disiplin (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Subur Makmur Alam Semesta. Dimana t hitung $<$ t tabel ($0,002 < 1,6895$) yang artinya H_{a4} ditolak. Apabila dilihat dari nilai signifikannya α ($0,000 \leq 0,05$). Maka dapat dinyatakan ada pengaruh kompensasi, kompetensi dan disiplin secara simultan atau bersama- sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) secara signifikan yang artinya H_{a1} diterima.

Kata kunci : Kompensasi, kompetensi, disiplin dan kinerja karyawan.

RIWAYAT HIDUP

Ajeng Lestia Ningrum, dilahirkan di Talang Buluh pada tanggal 16 Juni 2000, dari Ayah Subandrianta S.Pd dan Ibu Siti Khodijah, ia anak ke empat dari empat bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun pada tahun 2013 di SD Negeri Talang Buluh, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2016 di SMP Negeri 1 Talang Kelapa dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2019 di SMA Negeri 1 Talang Kelapa. Pada tahun 2020 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Pada tahun 2021 ia mulai bekerja di Koperasi Sumber Karya Desa Talang Buluh dengan jabatan Ketua Simpan Pinjam.

Palembang, Maret 2024

Ajeng Lestia Ningrum

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dimana perusahaan menginginkan karyawan yang sungguh- sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini . Seorang karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Sehubungan dengan pentingnya kinerja yang baik maka manajemen perlu memahami faktor- faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Kasmir (2019:189) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seperti : 1. Kemampuan dan keahlian 2. Rancangan kerja 3. Kepribadian 4. Motivasi kerja 5. Kepemimpinan.

Menurut Handoko (2016:135) faktor- faktor yang dapat meningkatkan kinerja yaitu :1. Motivasi 2. Kepuasan kerja 3. Tingkat stress 4. Sistem kompensasi 5. Kondisi fisik pekerjaan.

Menurut Afandi (2021:86-87) yang dapat meningkatkan kinerja yaitu : 1. Kemampuan 2. Fasilitas 3. Kompetensi 4. Budaya kerja 5. Disiplin. Berdasarkan pendapat Kasmir, Handoko dan Afandi bahwa banyak sekali faktor yang dapat meningkatkan kinerja. Dalam penelitian ini lebih berfokus ke tiga variabel itu dalam hal meningkatkan kinerja seperti kompensasi, kompetensi dan Disiplin.

Kompensasi (Handoko 2016:155) merupakan kebijakan yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, kinerja dan motivasi karyawan dalam suatu perusahaan. Kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang , barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka.

Kompensasi juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dimiliki oleh karyawan. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. Kompensasi bukan hanya untuk para karyawan saja melainkan juga penting bagi perusahaan itu sendiri. Para karyawan menganggap bahwa kompensasi hak utama mereka sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan sehingga harus diperhatikan dengan seksama agar tidak sampai memicu sesuatu permasalahan.

Selain kompensasi, kompetensi sering kita dengar dalam dunia kerja baik di perusahaan, bahkan dalam instansi pendidikan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa kompetensi sangat penting bagi seorang karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Dalam menjalankan pekerjaannya setiap karyawan tentu memiliki kompetensi yang dapat diandalkan. Kompetensi menjadi bekal dan modal bagi karyawan untuk bekerja secara profesional. Kompetensi ini harus terus diasah dan ditingkatkan bagi karyawan sehingga kontribusi karyawan terhadap perusahaan ke depan menjadi lebih baik lagi.

Menurut Spencer dalam (Moeheriono, 2014:5) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi menjadi dasar bagaimana pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat dilaksanakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam hal ini, karyawan harus terus bisa menyesuaikan diri untuk dapat memiliki kemauan sehingga memenuhi standar kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya. Selain kompensasi dan kompetensi yang telah dijelaskan menurut Hasibuan (2016:193) disiplin juga dapat mempengaruhi kinerja karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi diri dalam melaksanakan pekerjaan yang baik.

Disiplin Hasibuan (2016 : 194) merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai. Kesadaran pegawai diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi. Selain itu instansi sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu

bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua karyawan. Di samping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja juga memiliki kaitan yang sangat erat dengan disiplin kerja karyawan. Alasan dari hal ini karena kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia (Malayu S.P. Hasibuan, 2016:196) semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa adanya disiplin karyawan, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan pada latar belakang bahwa kompensasi, kompetensi dan disiplin berpengaruh kepada kinerja karyawan maka manajemen harus memperhatikan faktor- faktor tersebut dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Subur Makmur Alam Semesta Cabang Palembang merupakan perusahaan bergerak dibidang usaha elektronik dengan produk inti produksi/perakitan produk “Emergency Lamp” dengan merek Cmos. Selain memproduksi produk inti berupa Emergency Lamp dengan merk Cmos. Perusahaan mulai mengembangkan produk-produk lainnya, seperti Parabola Receiver, Parabola Antena Positioner merk “Venus”.

Seiring dengan bertambahnya modal, perusahaan mulai memfokuskan pada pengembangan usaha yaitu bergerak dibidang importer, sole agent/ distributor untuk barang-barang elektronik, sparepart dan lain sebagainya. PT. Subur Makmur Alam Semesta Cabang Palembang dengan pengalaman dan sumber daya yang ada telah berhasil menciptakan produk-produk elektronik dengan inovasi baru, diantaranya

menciptakan desain-desain perangkat digital parabola merk “ venus” , design-design produk emergency lamp merk “cmos” hingga mencapai target dengan menghasilkan produk-produk unggulan yang siap bersaing dipasar elektronik di seluruh daerah di Indonesia.

Berdasarkan observasi awal pada PT. Subur Makmur Alam Semesta Cabang Palembang dapat dilihat dari indikator kinerja karyawan yang belum menunjukkan kinerja yang optimal dan jauh dari skor ideal contohnya pemberian kompensasi hendaknya diberikan tepat waktu tanpa harus menunda- nunda yang akan menimbulkan persoalan karena karyawan akan merasa haknya diabaikan, sehingga kinerja karyawan akan menurun dan berakibat pada produktivitas perusahaan. Selain itu juga masih kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja karyawan dibuktikan dengan masih banyak pekerjaan yang tertumpuk yang belum diselesaikan, dan masih ada karyawan yang datang terlambat masuk kantor dilihat dari absen daftar hadir karyawan, demikian juga kualitas kerja yang masih rendah karena adanya karyawan yang tidak terlalu memperhatikan pelatihan dan pengembangan serta keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya, kerjasama yang masih rendah karena adanya karyawan yang kesulitan bila harus bekerja sama dengan staf karyawan lainnya.

Hal ini juga diperkuat dari hasil wawancara dengan personalia PT. Subur Makmur Alam Semesta Cabang Palembang yang menyatakan bahwa kinerja karyawan memang dirasa belum optimal. Hal ini dikarenakan masih terdapat karyawan yang malas untuk mengikuti pelatihan dan kurangnya disiplin para karyawan yang sering menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu. Masalah lain

yang dialami ialah masih kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan sebagai seorang karyawan sehingga mempengaruhi kualitas pekerjaannya, contohnya selalu menyanggupi namun faktanya banyak pekerjaan yang terbengkalai. Selain itu hal tersebut diperkuat dengan banyaknya karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dan terlambat di PT. Subur Makmur Alam Semesta Cabang Palembang yang menandakan rendahnya kinerja dari dimensi kuantitas kerja.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari absensi karyawan yang di lakukan sehari-hari. Dengan memacu semangat kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kerja karyawan yang berkualitas dan kuantitas dalam pelayan dan pemenuhan target perusahaan di PT. Subur Makmur Alam Semesta Cabang Palembang.

Berdasarkan pada latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUBUR MAKMUR ALAM SEMESTA CABANG PALEMBANG”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kompensasi, Kompetensi dan Disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Makmur Alam Semesta Cabang Palembang?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Makmur Alam Semesta Cabang Palembang?

3. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Makmur Alam Semesta Cabang Palembang?
4. Apakah Disiplin berpengaruh kinerja karyawan pada PT. Subur Makmur Alam Semesta Cabang Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis

:

1. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Makmur Alam Semesta Cabang Palembang.
2. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan terhadap karyawan pada PT. Subur Makmur Alam Semesta Cabang Palembang.
3. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Makmur Alam Semesta Cabang Palembang.
4. Pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Makmur Alam Semesta Cabang Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini dengan harapan agar hasil penelitian dapat bermanfaat bagi :

1. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya mengenai pengaruh kompensasi, kompetensi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan kepada manajemen khususnya penerapan ilmu dalam bidang SDM , mengenai pengaruh kompensasi, kompetensi dan disiplin terhadap kinerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang di teliti.

3. Bagi Almamater

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan masalah yang dihadapi mahasiswa dalam meningkatkan keahlian komputer dimana hal itu penting untuk kelanjutan di masa depan. Dan dapat menambah wawasan mahasiswa serta menjadi referensi bahan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi,P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke -1* . Riau.
- Agung Surya Dwianto, dkk (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan pada PT.JAEIL INDONESIA.
- Agustini , F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan.
- Agustrian (2015). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tenggara.
- Anwar Prabu . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung.
- Anwar sanusi (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta .
- Dina Rande (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara.
- Edison. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- Edy Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis (2023) , Palembang . Unanti Press.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. T. Hani. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta.
- Hartatik. (2014). *Mengembangkan SDM (1)*. Jogjakarta : Laksana.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya manusia* . Cetakan ke tiga . Denpasar : Astabrata Bali.
- Kasmir (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Jakarta.
- Mangkunegara. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- Meilany. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sombaawa Kab. Nias Selatan*.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi.Jakarta.

- Natoatmojo, Soekidjo. 2018. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Simamora Henry. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Rivai. Veithzal. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sinambela. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar.
- Sugiono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung
- Sugiono.(2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung.
- Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke sebelas. Jakarta.
- Thaif, Priono dan indrus. 2015. *Effect of Training. Compensation and Disipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang)* Internasional Journal Volume 3 . 2015. Tigabelas. Jakarta.
- Tri silviani (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Erafone Artha Retailindo Palembang.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* . Edisi kelima. Jakarta .