

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melaksanakan aktivitas untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia memiliki peranan bagi perusahaan, penting sumber daya manusia sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan, sekaligus untuk mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal sehingga tercapainya kinerja dibagian SDM PT. Darma Panca Samudera, untuk itu eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Sulistyani dan Rosidah (2010:167) Manajemen Sumber Daya Manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya manusia yang handal, pelaksanaan kegiatan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Pengembangan kemampuan sumber daya manusia (SDM) dapat disesuaikan dengan skenario strategi bisnis Perusahaan, dan rencana induk untuk kepemimpinan (*Human Capital*). Peningkatan kompetensi dari human capital dapat melalui sejumlah program pendidikan dan pelatihan, seperti yang fokus kepada tujuan strategis Perusahaan sesuai dengan skenario dan rencana kerja seluruh unit bisnis Perusahaan, dan menutup kesenjangan kompetensi antara karyawan.

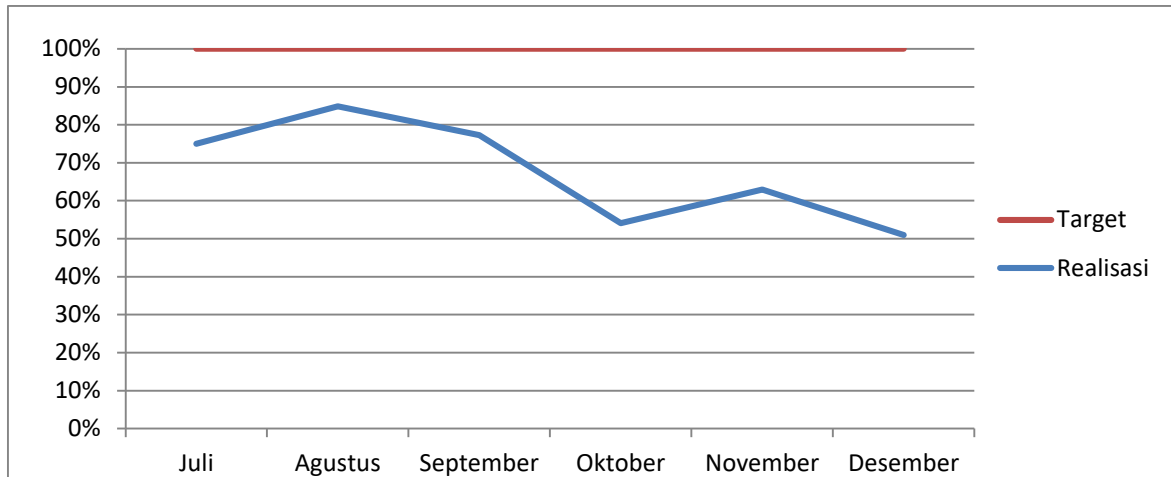
Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan kearah sana. Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:138) juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu

PT. Darma Panca Samudera merupakan perusahaan jasa yang bergerak dibidang jasa. Perusahaan ini didirikan pada awal bulan januari 2016 dan terletak di Jl. Bougenvile no.11 BP.Wetan Gresik, Kec. Kebomas, Kabupaten Gresik, Jawa Timur, Indonesia. Awal mula didirikan PT. Darma Panca Samudera bergerak pada bidang jasa bongkar muat ini melayani jasa bongkar cargo dari tongkang ketruk dan jasa muat cargo dari truk ke tongkang, untuk kargo atau muatan yang dibongkar atau dimuat yakni batubara, pasir

kwarsa, kendaraan berupa alat berat, mesin kapal dan beberapa jenis barang proyek. Untuk wilayah kerja dari perusahaan bongkar muat ini berada di pelabuhan umum Gresik. Dengan dukungan Sumber Daya Manusia serta Supervisi yang Terlatih dan Profesional di Bidang Bongkar Muat barang. Bekerja sama dibawah manajemen yang solid dengan menempatkan sumber daya manusia (SDM) yang berpengalaman untuk menghasilkan perusahaan jasa pelaksana bongkar muat yang berkualitas tinggi.

PT. Darma Panca Samudera selalu memberikan sebuah kualitas pelayanan dengan mutu terbaiknya kepada setiap konsumen bongkar muat. Akan tetapi, seiring dengan berjalannya waktu, kinerja pada PT. Darma Panca Samudera mengalami berbagai kendala sehingga mempengaruhi performa perusahaan. Perusahaan mengalami penurunan dalam pencapaian target dimana beberapa karyawan tidak mampu mencapai standar yang telah ditentukan perusahaan yang dilihat dari hasil target perusahaan, Menurut Sedarmayanti (2018:260) kinerja merupakan hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Berikut ini gambar yang menunjukkan pemuatan dan pembongkaran yang dilakukan oleh PT Darma Panca Samudra sebagai berikut :



Gambar 1.1 Realisasi pemuatan dan pembongkaran PT. Darma Panca Samudera

Berdasarkan gambar 1.1 data bisa dilihat dimana grafik kinerja pada PT Darma Panca Samudera. Pada bulan Juli sampai bulan Desember belum bisa mencapai target *service* yang sudah di tetapkan sehingga setiap bulannya mengalami penurunan. Pada bulan Juli presentase penuruan sebesar 78%, bulan Agustus sebesar 82%, bulan September sebesar 78%, bulan Oktober sebesar 59%, bulan November 62%, dan Desember sebesar 55%. Data tersebut menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan bagian Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) masih rendah dan terus mengalami penurunan. Hal ini terlihat pada menurunnya penyelesaian pemuatan dan pembongkaran selama 6 bulan terakhir tahun 2020. Kepala bidang personalia PT. Darma Panca Samudera mengatakan bahwa selama bulan terakhir tahun 2020 perusahaan mengalami penurunan pada kinerja karyawan, kuantitas karyawan yang masih dinilai kurang untuk menyelesaikan tugas pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, ditemukan rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan karyawan yaitu ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, semangat kerja yang menurun, yang dalam keseluruhan ini akan menghambat kinerja karyawan di perusahaan

Kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting untuk menyampaikan visi dan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan pada PT. Darma Panca Samudera dirasa sangat rendah. Hal ini terbukti dengan banyaknya karyawan PT. Darma Panca Samudera yang tidak saling percaya satu sama lainnya dan tidak saling mendukung sehingga sering terjadi salah paham antara pihak satu dengan pihak lainnya. Akibatnya membuat proses kemajuan perusahaan menjadi lamban. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi ,2018:83)

Kinerja karyawan yang baik sangat diperlukannya motivasi kerja, kompensasi kerja dan disiplin kerjayang tinggi agar perusahaan bisa berkembang. Menurut Sudarmanto (2010) menyatakan bahwa banyak faktor-faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi, faktor yang dapat menentukan kinerja individu dalam berbagai literatur misalnya motivasi kerja, kepuasan kerja, desain pekerjaan, komitmen, kepemimpinan, partisipasi, disiplin kerja, kejelasan arah dan karir, lingkungan kerja, kompetensi dalam pekerjaan.

faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja karyawan. Setiap karyawan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang terjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit

dalam menentukan imbalan dimana yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan kinerja yang diharapkan, apabila tidak sesuai arah yang dikehendaki organisasi.

Motivasi menurut Mangkunegara (2010:93) merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Pemberian motivasi dalam perusahaan sangat penting untuk karyawan karena motivasi dapat mendorong karyawan untuk lebih terpacu dalam bekerja serta semangat untuk memberikan kontribusi pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Menurut Baharudin dan Nur (2012:67) mengemukakan dengan terbentuknya motivasi yang kuat maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya (Kadarisman, 2012:278).

Menurut Marwansyah (2014:208) pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya. PT Darma Panca Samudera terus berupaya untuk mensejahterakan karyawannya agar dapat bekerja lebih baik dari sebelumnya. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mensejahterakan karyawan dengan memberikan pengembangan karir atau promosi jabatan. Berikut Tabel 1.2 data motivasi berupa pengembangan karir karyawan di PT. Darma Panca Samudera, Sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Data Motivasi berupa Pengembangan Karir Karyawan**  
**Tahun 2019-2021**  
**Di PT. Darma Panca Samudera**

DATA MOTIVASI (PENGEMBANGAN KARIR)	
Tahun 2019	4 Orang karyawan yang diangkat menjadi <i>Manager Operasional</i> .
Tahun 2021	3 Orang karyawan yang diangkat menjadi <i>Manager Operasional</i> .

Sumber: *Data PT. Darma Panca Samudera (2021)*

Berdasarkan data pada tabel 1.2 yang diberikan PT. Darma Panca Samudera, Pengembangan Karir atau promosi jabatan dilakukan setiap 2 tahun sekali, dengan persyaratan memiliki masa kerja diatas 5 tahun, memiliki prestasi kerja dan memiliki kinerja yang baik. Pada tahun 2019 sejumlah 4 orang karyawan yang diangkat menjadi *Manager Operasional*. Namun pada tahun 2021 mengalami penurunan dalam pengembangan karir, yaitu berjumlah 3 orang karyawan yang diangkat menjadi *Manager Operasional*. Hal ini menyebabkan karyawan menjadi kurang termotivasi (pengembangan karir atau promosi jabatan) bisa berakibat pada kinerja karyawan menurun. Bentuk motivasi kerja yang harusnya diberikan perusahaan pada karyawannya sebagai hasil dari prestasi kerjanya adalah promosi jabatan. Promosi jabatan menurut Hasibuan (2010:173) merupakan proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi, yang biasanya diikuti oleh tugas, tanggung jawab, wewenang, dan penghasilan yang juga lebih tinggi dari jabatan yang didudukinya sebelumnya.

Hal tersebut dapat dilihat dari indikasi permasalahan kurangnya informasi maupun minat mengenai pengembangan karir, kurang termotivasinya karyawan karena menganggap beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan gaji yang diterima,

permasalahan lainnya dapat dilihat dari minimnya faktor kejujuran, kurang menghargai waktu, dan tidak melaksanakan tugas dengan semestinya, hal ini mengartikan masih rendahnya kinerja karyawan. Upaya yang dapat ditempuh perusahaan diantaranya adalah dengan memotivasi karyawan melalui penerapan pengembangan karir yang sesuai dengan kemampuan sehingga karyawan yang merasa termotivasi kinerjanya akan meningkat dalam perusahaan.

**Tabel 1.3**  
**Data Kompensasi PT. Darma Panca Samudera**

No.	Keterangan	Kondisi		Aturan	Kondisi Lapangan
		Baik	Buruk		
1.	Gaji Pokok	✓		Sesuai dengan jenis pekerjaan/tanggung jawab	Sudah Sesuai.
2.	Tunjangan Kesehatan	✓		Mendapatkan BPJS	Sudah Sesuai.
3.	Tunjangan Hari Raya	✓		Mendapatkan 1x Gaji	Sudah Sesuai.
4.	Tunjangan Hari Tua	✓		Diberikan untuk dana pensiun	Sudah Sesuai.
5.	Upah Lembur		✓	Sesuai dengan kebijakan peraturan.	Kurang Sesuai.
6.	Uang Makan	✓		Kebijakan perusahaan perharinya.	Sudah Sesuai.

Sumber : *PT. Darma Panca Samudera*

Berdasarkan hasil tabel yang ditunjukkan bahwa perusahaan sudah memberikan kompensasi yang diharapkan oleh karyawan dalam hal gaji pokok, tunjangan-tunjangan, dan uang makan sudah sesuai dengan aturan perusahaan. Upah lembur masih belum sesuai dengan aturan peraturan pemerintah. Peraturan pemerintah 2 jam pertama mendapatkan  $1,5 \times 1/173 \times$  upah sebulan, sedangkan pada jam selanjutnya mendapatkan  $2 \times 1/173 \times$  upah sebulan. Perhitungan upah lembur yang diberikan PT. Darma Panca Samudera menggunakan aturan jam mati per jamnya perhitungan upah lembur disamakan perjamnya.



(Hasibuan, 2010:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dengan pemberian balas jasa/kompensasi terhadap para karyawan yang cukup besar maka para karyawan akan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, nantinya akan berdampak baik dan tercapainya target perusahaan.

Disiplin merupakan tindakan manajer untuk mendorong bawahannya memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan. Menurut Hasibuan (2011;193) menyatakan bahwa semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. PT. Darma Panca Samudera telah menetapkan disiplin kerja untuk para karyawan sebagai suatu budaya perusahaan yang harus dilaksanakan dan dijalankan dengan baik oleh seluruh karyawan.

Permasalahan yang sering dialami perusahaan yang berkaitan dengan SDM adalah kedisiplinan, begitu juga pada perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa PT. Darma Panca Samudera yang mengalami permasalahan pada kedisiplinan karyawan. Masalah kedisiplinan yaitu keterlambatan kerja. Menurut Hasibuan (2011;193) Seorang pegawai dikatakan disiplin apabila memenuhi tiga faktor yaitu, mentaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, serta mematuhi semua peraturan dan norma sosial. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Nitisemito (2015;205) adalah kesejahteraan karyawan, ancaman, teladan pimpinan, ketegasan, tujuan dan kemampuan karyawan. Kondisi karyawan saat ini pada PT. Darma Panca Samudera masih adanya karyawan yang sering datang terlambat masuk kerja dan masih

adanya sebagian karyawan ketidakhadiran kerja. Berikut data absensi karyawan pada PT. Darma Panca Samudera bulan Juli-Desember 2020.

**Tabel 1.4**  
**Absensi Karyawan PT. Darma Panca Samudera**  
**Bulan Juli – Desember 2020**

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Yang terlambat	Presentase
1.	Desember 2020	85 Karyawan	12 Karyawan	11,8%
2.	November 2020	85 Karyawan	6 Karyawan	5,9%
3.	Oktober 2020	85 Karyawan	10 Karyawan	9,8%
4.	September 2020	85 Karyawan	9 Karyawan	8,8%
5.	Agustus 2020	85 Karyawan	8 Karyawan	7,8%
6.	Juli 2020	85 Karyawan	5 Karyawan	4,5%

*Sumber :PT. Darma Panca Samudera 2020*

Berdasarkan tabel 1.4 diketahui bahwa rata-rata persentase disiplin kerja karyawan PT. Darma Panca Samudera masih cukup rendah. Permasalahan yang dialami oleh PT. Darma Panca Samudera adalah ketidakdisiplinan dalam hal absensi, yaitu keterlambatan karyawan mengalami kenaikan yang cukup tinggi. Tingginya tingkat keterlambatan karyawan membuktikan bahwa karyawan bagian TKBM (Tenaga Kerja Bongkar Muat). Maka dari itu hal tersebut dapat mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja. Adapun hasil pengamatan saat pra observasi menunjukkan bahwa beberapa karyawan pada PT. Darma Panca Samudera sering terlambat bekerja. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara umum karyawan pada PT. Darma Panca Samudera memiliki semangat kerja yang rendah. Pelanggaran kedisiplinan tersebut dalam daftar absensi dikarenakan kurangnya ketegasan pimpinan karena dalam perusahaan pemimpin lah yang berperan serta dibutuhkan agar tercapainya tujuan perusahaan.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja karyawan. Setiap karyawan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh

suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang terjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan kinerja yang diharapkan, apabila tidak disalurkan arah yang dikehendaki organisasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Penelitian Abdilah (2011) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesbangpol dan Linmas Provinsi Jawa Tengah”. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menemukan hasil bahwa: Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kesbangpol dan Limnas Provinsi Jawa Tengah. Berbeda dengan penelitian dari Maramis (2013) yang menunjukkan bahwa Motivasi dan Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Kustanto (2019) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta”. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh dengan menggunakan seluruh populasi pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Daerah Yogyakarta yaitu sebanyak 45 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) pengaruh positif dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

pada PT. Jasa Asuransi Daerah Indonesia Yogyakarta. (2) lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Asuransi Daerah Indonesia Yogyakarta. (3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Asuransi Daerah Indonesia Yogyakarta. (4) lingkungan kerja fisik, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Layanan Asuransi Daerah Indonesia Yogyakarta. Namun berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putra (2018) Hasil penelitian pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu.

Disiplin kerja pada penelitian yang dilakukan oleh Musdalifah (2016) “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Catur Putra Harmonis Makassar”. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Catur Putra Harmonis Makassar. Namun berbeda dengan dengan penelitian Nelizulfa (2016) menyatakan, bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini digunakan responden sebanyak 42 karyawan pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar. Untuk menganalisis data digunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan spss versi 22. Untuk mengetahui

pengaruh motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Research gap muncul untuk melihat realitas dari kinerja karyawan dengan sejumlah faktor yang mempengaruhinya juga ditunjukkan oleh hasil kajian penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya perbedaan. Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu diperoleh adanya perbedaan hasil penelitian (research gap) yang dilakukan oleh para peneliti dan berdasarkan permasalahan di atas dapat dijadikan sebagai persoalan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mencoba mengkaji **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Darma Panca Samudera”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan gambaran latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan dipaparkan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Darma Panca Samudera?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Darma Panca Samudera?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Darma Panca Samudera?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bukti empiris mengenai:

1. Menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Darma Panca Samudera
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Darma Panca Samudera
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Darma Panca Samudera

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Beberapa manfaat yang diharapkan peneliti dalam melakukan penelitian pada PT. Darma Panca Samudera yaitu sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan kajian bagi perkembangan teori dan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian sejenis selanjutnya.

##### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan dan kontribusi pemikiran mengenai motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Darma Panca Samudera, sehingga dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan untuk kedepannya dalam meningkatkan kinerja karyawan.