

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. DARIA DHARMA PRATAMA
MUKOMUKO**



SKRIPSI

Diajukan oleh :

KIFFATUL ANHAR
NPM. 2261201232

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2026**

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. DARIA DHARMA PRATAMA
MUKOMUKO**



S K R I P S I

**Diajukan Guna Memenuhi persyaratan Memeperoleh Gelar
Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Manajenen Universitas Muhammadiyah Bengkulu**

Oleh:

KIFFATUL ANHAR
NPM. 2261201232

**PROGAM STUDI MANAJEMEN
FALKUTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2026**

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. DARIA DHARMA PRATAMA MUKOMUKO



SKRIPSI

Diajukan oleh :

KIFFATUL ANHAR

NPM. 2261201232

Disetujui oleh:

Pembimbing

Drs. Taufik Bustami, MM

NIDN :0218046101

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Furqonti Radiniah, S.E., M.M

NIDN : 0208047301

PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. DARIA DHARMA PRATAMA MUKOMUKO

Dipertahankan di depan dewan penguji skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Hari : Kamis

Tanggal : 05 Maret 2026

SKRIPSI

oleh

KIFFATUL ANHAR

NPM. 2261201232

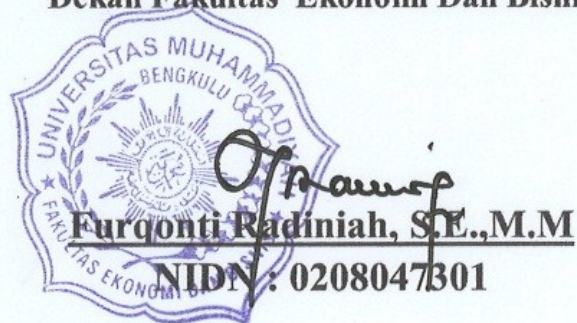
Dewan Penguji:

- | | |
|-----------------------------------|---------|
| 1. Eti Arini, S.E.,M.M | Ketua |
| 2. Dr. Meiffa Herfianti, S.E.,M.M | Anggota |
| 3. Drs. Taufik Bustami, MM | Anggota |

(.....)
(.....)
(.....)

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis





SERTIFIKASI

Saya **Kiffatul Anhar** menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah karya sendiri dan atas bimbingan Dosen Pembimbing Skripsi. Karya ini belum pernah di sampaikan untuk mendapatkan gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis atau pada Program Studi lainnya. Karena karya ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan skripsi ini adalah tanggung jawab saya.

Bengkulu, 5 Maret 2026



KIFFATUL ANHAR
NPM. 2261201232

MOTTO

Allah memang tidak menjanjikan hidupmu akan selalu mudah, tapi dua kali Allah berjanji bahwa: "Fa inna ma'al 'usri Yusra, Inna ma'al 'usri yusra" "setiap kesulitan pasti ada kemudahan"

(QS.Al-Insyirah 94:5-6)

"Aku membahayakan nyawa ibuku untuk lahir ke dunia, jadi tidak mungkin aku tidak ada artinya, dan aku membuat ayahku bekerja setiap hari hingga lelah, jadi aku pastikan lelahnya tidak sia-sia"

(Kiffatul Anhar)

"Tidak peduli berapa kali orang mencoba untuk mengkritikku, balas dendam terbaik adalah dengan membuktikan bahwa mereka salah. Tutup matamu dan nikmati Roller Coaster, inilah hidup"

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Alhamdulillah puji sukur kepada ALLAH SWT, yang telah memberikan nikmat yang sangat luar biasa, memberikan saya kekuatan, membekali dengan ilmu pengetahuan serta dan memperkenalkan saya dengan cinta. Atas karunia dan kemudahan yang engkau berikan, akhirnya tugas akhir ini dapat di selesaikan tepat waktu, Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW.

1. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta yaitu bapak Ali Madani dan ibu Neti Herawati yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang, dukungan moral maupun materi, serta motivasi yang tiada henti selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Segala pengorbanan, kesabaran, dan ketulusan yang diberikan menjadi kekuatan utama bagi penulis dalam menyelesaikan studi ini. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dengan pahala yang berlipat ganda, serta senantiasa diberikan umur yang panjang.
2. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada kakak tercinta Miswan Efendi, S.Kep, Noni Iliati, S.Pd, Putri Andesta Amd.keb dan Shalman, S.Pd yang selalu memberikan dukungan, semangat, nasihat, serta motivasi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini. Kehadiran dan perhatian yang diberikan sangat berarti dan menjadi penyemangat tersendiri bagi penulis dalam menghadapi berbagai tantangan selama masa studi.
3. Penulis mengucapkan terima kasih kepada keponakan tercinta Lashira qalesya Shanum, Nazma azucena dhaisa swane dan Lintang Raffasya yang

telah memberikan keceriaan, semangat, dan hiburan di sela-sela proses penyusunan skripsi ini. Kehadiran dan kebersamaan yang diberikan menjadi penyemangat tersendiri bagi penulis untuk tetap berjuang dan menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

4. Penulis persembahkan juga kepada family KR dan family TR atas dukungan, dan kebersamaan yang diberikan kepada penulis.
5. Kepada dosen pembimbing skripsi Drs. Taufik Bustami, MM terima kasih telah membimbing secara akademik. Terima kasih yang sebesar- besarnya atas waktu, kesabaran dan mempermudah setiap proses penyelesaian skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan dan keberkahan untuk setiap kebaikan yang telah bapak berikan.
6. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Esi Rusminita, S.M atas dukungan dan semangat yang diberikan kepada penulis.
7. Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh teman dan sahabat atas dukungan, semangat, bantuan, dan kebersamaan selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini yang menjadi motivasi bagi penulis, serta semoga persahabatan dan silaturahmi yang telah terjalin dapat terus terjaga.
8. Terima kasih untuk diri sendiri telah mampu berusaha dan berjuang sejauh ini untuk mampu mengatur waktu, tenaga dan pikiran hingga tahap ini serta mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik, sebagai pencapaian yang patut dibanggakan.
9. Yang terakhir terima kasih untuk almamater dan kampus hijau kebanggaanku.

KATA PENGANTAR

Puji beserta syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko”.

Skripsi ini diajukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Peneliti menyadari akan keterbatasan dan kemampuan yang dimiliki, dalam penyusunan skripsi ini banyak mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini saya ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr.Susiyanto., M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, SE., MM Selaku Dekan fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, SE., MM. Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
4. Drs. Taufik Bustami.,MM Selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
5. Seluruh Staff Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
6. Teman-teman saya di Program Studi Manajemen, yang tidak dapat disebutkan satu persatu terimakasih atas bantuannya.

7. Semua pihak yang telah membantu peneliti Menyusun skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu berupa moril maupun materil dalam penelitian ini.

Saya sebagai peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif yang dapat menjadikan skripsi ini menjadi lebih bermanfaat untuk pengembangan ilmu dimasa yang akan datang.

Bengkulu, 5 Maret 2026

KIFFATUL ANHAR
NPM. 2261201232

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. DARIA DHARMA PRATAMA MUKOMUKO

Oleh:

Kiffatul Anhar¹
Drs. Taufik Bustami, MM²

Penelitian didasarkan pada masih adanya perbedaan persepsi karyawan terhadap kompensasi, belum optimalnya penerapan disiplin kerja, serta belum meratanya kesempatan pengembangan karier yang berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko, baik secara parsial maupun simultan. Sampel pada penelitian ini berjumlah 63 karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2).

Analisis regresi diperoleh nilai R Square sebesar 0,328 yang menunjukkan bahwa 32,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, disiplin kerja, dan pengembangan karier, sedangkan 67,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi memiliki t hitung 3,156 dengan signifikansi 0,003, disiplin kerja memiliki t hitung 2,885 dengan signifikansi 0,005, dan pengembangan karier memiliki t hitung 2,460 dengan signifikansi 0,017, dimana seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga masing-masing variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pada uji F diperoleh F hitung sebesar 9,586 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karier dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF COMPENSATION, WORK DISCIPLINE, AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. DARIA DHARMA PRATAMA MUKOMUKO

By:

Kiffatul Anhar¹
Drs. Taufik Bustami, MM²

The research is based on the persistence of differences in employee perceptions of compensation, the suboptimal implementation of work discipline, and the unequal distribution of career development opportunities that impact employee performance. This study aims to analyze the influence of compensation, work discipline, and career development on employee performance at PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko, both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method with a survey approach. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis, validity tests, reliability tests, classical assumption tests, t-tests, F-tests, and coefficients of determination (R^2).

The results of the study indicate that partially compensation, work discipline, and career development have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, the three independent variables also have a significant effect on employee performance at PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko. This indicates that increasing fair compensation, implementing consistent work discipline, and planned career development can improve employee performance optimally. The conclusion of this study is that compensation, work discipline, and career development are important factors that must be considered by companies in an effort to improve employee performance. Therefore, companies are advised to continue to improve the compensation system, improve work discipline, and provide equal career development opportunities to support the achievement of company goals.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Career Development and Employee Performance

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|----------------|
| SAMPUL LUAR | i |
| SAMPUL DALAM | ii |
| PERSETUJUAN SKRIPSI | iii |
| PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI | iv |
| SERTIFIKASI | v |
| MOTTO | vi |
| PERSEMBAHAN | vii |
| KATA PENGANTAR | ix |
| ABSTRAK | xi |
| ABSTRACT | xii |
| DAFTAR ISI | xiii |
| DAFTAR TABEL | xvi |
| DAFTAR GAMBAR | xvii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xviii |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah | 6 |
| 1.3 Batasan Masalah..... | 7 |
| 1.4 Rumusan Masalah | 7 |
| 1.5 Tujuan Penelitian..... | 8 |
| 1.6 Manfaat Penelitian..... | 8 |
| BAB II STUDI PUSTAKA | 10 |
| 2.1 Deskripsi Konseptual | 10 |
| 2.1.1 Kinerja Karyawan (Y) | 11 |
| 2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan | 11 |
| 2.1.1.2 faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja..... | 14 |
| 2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan | 15 |
| 2.1.2 Kompensasi (X1) | 19 |
| 2.1.2.1 Pengertian kompensasi | 19 |
| 2.1.2.2 Tujuan Kompensasi | 20 |
| 2.1.2.3 Indikator Kompensasi..... | 24 |
| 2.1.3 Disiplin Kerja (X2) | 27 |
| 2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja..... | 27 |
| 2.1.3.2 Aspek dan Faktor Disiplin Kerja | 28 |
| 2.1.3.2 Indikator Disiplin Kerja | 30 |
| 2.1.4 Pengembangan Karier (X3) | 34 |

| | | |
|---|--|-----------|
| 2.1.4.1 | Pengertian Pengembangan Karier..... | 34 |
| 2.1.4.2 | Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karier | 35 |
| 2.1.4.3 | Indikator Pengembangan Karier..... | 37 |
| 2.2 | Pengaruh Antar Variabel | 40 |
| 2.3 | Hasil Penelitian Yang Relevan | 44 |
| 2.4 | Kerangka Konseptual | 46 |
| 2.5 | Definisi Operasional..... | 47 |
| 2.6 | Pengembangan Hipotesis..... | 49 |
| BAB III METODE PENELITIAN | | 50 |
| 3.1. | Tempat Dan Waktu..... | 50 |
| 3.2 | Metode Penelitian..... | 50 |
| 3.3 | Populasi dan Sampel Penelitian | 51 |
| 3.4. | Teknik Pengumpulan Data..... | 51 |
| 3.5 | Teknik Analisis Data..... | 56 |
| 3.5.1 | Uji Instrumen..... | 56 |
| 3.5.2 | Uji Validitas..... | 56 |
| 3.5.3 | Uji Reliabilitas..... | 57 |
| 3.5.4 | Analisis Statistik Deskriptif..... | 57 |
| 3.5.5 | Uji Normalitas | 58 |
| 3.5.6 | Uji Multikolinearitas | 59 |
| 3.5.7 | Uji Heteroskedastisitas | 59 |
| 3.5.8 | Analisis Regresi Linear Berganda | 60 |
| 3.5.9 | Uji Koefisien Determinasi (R ²)..... | 60 |
| 3.5.10 | Uji Hipotesis | 61 |
| 3.5.11 | Uji Parsial (t)..... | 61 |
| 3.5.12 | Uji Simultan (F) | 62 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... | | 64 |
| 4.1 | HASIL | 64 |
| 4.2 | Diskripsi Karakteristik Responden | 66 |
| 4.3 | Uji Instrumen | 68 |
| 4.3.1 | Uji Validitas..... | 68 |
| 4.3.2 | Uji Reliabilitas..... | 70 |
| 4.4 | Analisis Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian | 71 |
| 4.5 | Uji Asumsi Klasik | 76 |
| 4.5.1 | Uji Normalitas | 76 |
| 4.5.2 | Uji Multikolinearitas..... | 77 |
| 4.5.3 | Uji Heteroskedastisitas | 79 |
| 4.6 | Hasil Uji Analisis Data | 80 |

| | |
|--|------------|
| 4.6.1 Analisis Linier Berganda | 80 |
| 4.6.2 Uji T(t test)..... | 82 |
| 4.6.3 Uji F (uji regresi secara bersama) | 84 |
| 4.6.4 Uji R ² (uji koefisien determinasi) | 85 |
| 4.7 Pembahasan | 86 |
| BAB V PENUTUP | 100 |
| 5.1. KESIMPULAN | 100 |
| 5.2 SARAN | 101 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|----------------|
| Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan | 44 |
| Tabel 2.2 Definisi Operasional Variabel | 48 |
| Tabel 3.1 Intrumentent skala Likert | 52 |
| Tabel 3.2 Kriteria Tanggapan Responden | 53 |
| Tabel 4.1 Deskripsi Responden PT. Daria Dharma Pratama (PT DDP) | 65 |
| Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas | 67 |
| Tabel 4.3 Uji Instrumen Reliabilitas | 69 |
| Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel (Y) | 70 |
| Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel (X1) | 71 |
| Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel (X2) | 72 |
| Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel X3 | 74 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas | 76 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas | 77 |
| Tabel 4.10 Analisis Linier Berganda | 80 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji t | 82 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji F (uji regresi secara bersama) | 84 |
| Table 4.13 Uji R2 (uji koefisien determinasi) | 84 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|----------------|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual..... | 43 |
| Gambar 4.3 Hasil heteroskedastisitas..... | 79 |

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER

LAMPIRAN 2 TABULASI DATA

LAMPIRAN 3 OLAH DATA

LAMPIRAN 4 FOTO DOKUMENTASI LAPANGAN

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pabrik PT. Daria Dharma Pratama (DDP) merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri yang mengelola tandan buah kelapa sawit dan pengelolaan minyak kelapa sawit cpo menjadi minyak mentah setengah jadi yang kemudian akan diekspor ke luar negeri untuk diolah kembali menjadi barang jadi. PT Daria Dharma Pratama (DDP) yang didirikan pada tahun 1981, berlokasi di Mukomuko, Bengkulu. Perusahaan ini memiliki beberapa pabrik pengolahan kelapa sawit, seperti di Ipuh dan Lubuk Bento.

Menurut (Dr. Daniel Adi Setya Rahardjo, 2022) Masalah yang sering dihadapi suatu organisasi saat ini adalah kegagalan mengelola sumber daya manusia dan menemukan sumber daya manusia yang profesional dan terampil sehingga dapat mengakibatkan timbulnya hambatan dalam pencapaian tujuan dalam organisasi. Suatu organisasi mengharapkan para karyawan dapat berprestasi dan mampu menciptakan keadaan yang kondusif untuk menghindari dampak negatif terhadap efektivitas kerja dan kejenuhan kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan.

Jika suatu organisasi ingin terus berkembang harus dituntut untuk memiliki karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh organisasi. Untuk memperoleh karyawan yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja (Edy et al., 2025). Kinerja yang dihasilkan oleh

karyawan dalam Suatu perusahaan dapat ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik yang berasal dari dalam diri karyawan ataupun yang berasal dari luar individu karyawan seperti Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karier.

Menurut (Silas et al., 2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan atau *employee performance* adalah hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja merupakan suatu tindakan dimana tindakan kinerja itu sendiri terdiri dari beberapa komponen dan tidak dapat dilihat hasilnya secara instan. kinerja dapat dikatakan sebagai keberhasilan dan prestasi kerja dalam melakukan suatu pekerjaan.

Menurut (Poluakan, 2023) Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan, Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang pegawai mengandung keterkaitan bahwa organisasi akan memanfaatkan tenaga pegawai termasuk dengan seefisien dan

seefektif mungkin. Karena dengan aturan begitu, organisasi berhubungan akan mencapai manfaat atau profit semaksimal mungkin. Disinilah produktifitas pegawai amat sangat menentukan.

Selain kompensasi, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang menentukan kinerja karyawan. Menurut (Ristiyani et al., 2024) disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Dan bagi karyawan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan serta target yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut (Setyawati, 2024) disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat menentukan baik atau tidak kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang ditanamkan organisasi atau perusahaan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

Selain kompensasi dan disiplin kerja, pengembangan karier juga menjadi faktor penting yang menentukan kinerja karyawan. Menurut (Septi Dwiyanti, 2024) perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja baik adalah yang

sangat diharapkan oleh perusahaan karena merupakan aset yang paling berharga bagi perusahaan. Oleh sebab itu, untuk menemukan karyawan tersebut perusahaan dalam organisasinya wajib memperhatikan setiap karyawannya untuk diarahkan serta diberikan peluang pengembangan karier untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Tujuan dari pengembangan karier menghasilkan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi handal dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus membuat sebuah perencanaan karier dan manajemen karier yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan agar dapat memenuhi kompetensi yang sesuai dan dapat berguna bagi masa mendatang.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan kinerja karyawan yang dimilikinya. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, disiplin kerja, dan pengembangan karier. Hal ini juga berlaku bagi PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko yang bergerak di bidang industri dan terus berupaya meningkatkan efektivitas serta produktivitas kerja karyawan.

Namun, berdasarkan hasil pengamatan awal, masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan faktor-faktor tersebut. Pertama, masih terdapat perbedaan persepsi di kalangan karyawan terhadap kompensasi perusahaan. Sebagian karyawan merasa kompensasi yang diterima belum sepadan dengan beban kerja dan tanggung jawab yang dijalankan, sedangkan sebagian

lainnya menilai bahwa kompensasi sudah cukup sesuai dengan ketentuan perusahaan. Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja dan berdampak pada penurunan motivasi kerja karyawan.

Kedua, disiplin kerja belum sepenuhnya dijalankan di seluruh lapisan karyawan. Masih ditemukan adanya karyawan yang kurang tepat waktu, tidak mematuhi aturan kerja, atau kurang memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Rendahnya disiplin kerja dapat menghambat produktivitas tim dan menurunkan efektivitas operasional perusahaan.

Ketiga, pengembangan Karier juga belum terlaksana secara merata di semua lapisan karyawan. Beberapa karyawan merasa belum mendapatkan kesempatan yang sama dalam pelatihan, promosi, atau peningkatan kompetensi. Ketidakmerataan ini dapat menimbulkan rasa ketidakadilan dan berdampak pada rendahnya motivasi serta loyalitas terhadap perusahaan.

Selain itu, terdapat indikasi bahwa sebagian karyawan belum menunjukkan kinerja yang optimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini tercermin dari hasil kerja yang belum maksimal, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, serta kurangnya inisiatif dalam mencapai target yang ditetapkan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan di perusahaan.

Di sisi lain, belum diketahui secara jelas sejauh mana kompensasi, disiplin kerja, dan pengembangan Karier, baik secara simultan maupun parsial, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara ketiga variabel

tersebut terhadap kinerja karyawan di PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, sehingga mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara berkelanjutan

Berdasarkan uraian tersebut dengan didukung penelitian terdahulu, maka penting dilakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan di PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko”** sangat penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketiga faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan, serta memberikan masukan yang berguna bagi perusahaan dalam meningkatkan kebijakan manajemen sumber daya manusia agar lebih efektif dan produktif

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis uraikan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1 Masih terdapat perbedaan persepsi di kalangan karyawan terhadap Kompensasi Perusahaan
- 2 Disiplin Kerja belum sepenuhnya dijalankan di seluruh lapisan karyawan.
- 3 Pengembangan Karier belum sepenuhnya dijalankan di seluruh lapisan karyawan.

- 4 Adanya indikasi bahwa sebagian karyawan kinerjanya belum optimal dalam menjalankan pekerjaannya.
- 5 Belum diketahui secara jelas sejauh mana Kompensasi Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karier secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Perlu dilakukan analisis untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel Kompensasi Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah penelitian yang telah diuraikan di atas, maka peneliti membatasi masalah ini sebagai berikut:

1. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Dan Pengembangan Karier (X3) dan Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).
2. Penelitian ini adalah untuk melihat Pengaruh Kompensasi Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan
3. Penelitian ini hanya terfokus pada kasus di PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko?

2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko?
3. Apakah Pengembangan Karier berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko
4. Apakah Kompensasi Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin Kerja secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pengembangan Karier secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara simultan antara Kompensasi Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis
 - a. Untuk memenuhi syarat kelulusan jenjang sarjana ekonomi (SE) jurusan manajemen S1 universitas muhammadiyah bengkulu
 - b. Untuk menambah dan memperdalam dalam menghubungkan teori, fakta yang terjadi semasa perkuliahan dan menambah pengetahuan di bidang sumber daya manusia.
 - c. Untuk mengetahui kualitas penulis dan mengaplikasikan ilmu yang dimiliki.
2. Bagi perusahaan
 - a. Penulis berharap penelitian ini dapat berguna untuk perusahaan sebagai bahan referensi dalam membuat kebijakan-kebijakan dengan harapan mampu menjadikan kinerja karyawanakan menjadi lebih baik lagi.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko.
3. Bagi peneliti selanjutnya

Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat dan berguna sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan serta dapat memberikan kontribusi dalam bahan referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang Kompensasi Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan.