

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.MULIA
TRAKTORINDO UTAMA MUARA ENIM**



SKRIPSI

NAMA : IDRO AF IDAH

NIM : 212016015

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2020**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MULIA TRAKTORINDO
UTAMA MUARA ENIM**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada Program Strata Satu Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang**



NAMA : IDRO AF IDAH

NIM : 212016015

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Idro Af Idah
Nim : 212016015
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mulia Traktorindo Utama Muara Enim.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2020



Idro Af Idah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul :Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT Mulia Traktorindo Utama Muara Enim

Nama : Idro Af Idah
NIM : 212016015
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal,

Pembimbing I,

M. Idris, H. S. E., Msi., DR
NIDN: 0213106001/786010

Pembimbing II,

Wani Fitriah, S. E., M. Si
NIDN: 0228016501

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Zaleha Tri handayani, SE. M.Si
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Ingatlah Allah saat hidup tak sejalan dengan harapanmu. Allah pasti punya jalan yang terbaik untukmu.”

(Idro Af Idah)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini adalah bagian dari ibadahku kepada Allah SWT, karena kepada-Nya lah kami menyembah dan kepada-Nyalah kami memohon pertolongan.

Sekaligus sebagai ungkapan terima kasih kepada :

Ayahku (Armison) dan Ibuku (SuparLena) yang selalu mendoakan ku dan memberikan motivasi dalam hidupku

Adikku (Aris Fianti, Tiara Satriani dan Mutia Azzahra) dan

kakakku (Mira Wahyuni) yang selalu mendukungku.

PRAKATA



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul Pengaruh kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mulia Traktorindo Utama Muara Enim dapat terselesaikan. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan umat Islam, Nabi besar Muhammad SAW, yang terang menerang yakni Addimul Islam.

Kepada Ayahandaku Armison dan Ibukku SuparLena, terimakasih atas dukungan, kasih sayang, perhatian, pendidikan, serta motivasi baik dalam bentuk materil maupun moril yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, SE., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani SE., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.pd.,M.Si selaku Ketua Program dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. H. M. Idris SE., M.Si selaku pembimbing skripsi yang telah banyak membantu membimbing dalam penyusunan skripsi.
5. Ibu Wani Fitriah, SE., M.Si selaku pembimbing kedua yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Kakakku Mira Wahyuni dan Adikku Aris Tianti, Tiara Satriani, Mutia Azzahra yang selalu mendukungku.

8. Buat (Massolihin) dan keluarga yang senantiasa memberikan dukungan, semangat dan motivasi sehingga penulis mampu berjuang kembali menyelesaikan skripsi ini.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2016 yang telah banyak membantu serta dan sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini, serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Semoga semua amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang baik oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga dari laporan penelitian ini memberikan manfaat bagi pembaca. Aamiin.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Palembang, Agustus 2020

Penulis

Idro Af Idah

Daftar Isi

BAGIAN AWAL

HALAMAN SAMPUL LUAR	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	x
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
HALAMAN ABSTRAK BAHASA INDONESIA.....	xii
HALAMAN ABSTRAK BAHASA INGGRIS	xiii

BAGIAN ISI

BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	7
A. Landasan Teori	7
B. Penelitian Sebelumnya	20
C. Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Jenis Penelitian	24
B. Lokasi Penelitian	24
C. Operasionalisasi Variabel	25
D. Populasi Dan Sampel.....	26
E. Data Yang Diperlukan	27
F. Metode Pengumpulan Data	28
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	29

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	38
B. Pembahasan Hasil Penelitian	57
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	64
A. Simpulan	64
B. Saran	64
Daftar Pustaka	
Lampiran	

Daftar Tabel

Tabel 1.1 Hasil Kerja Karyawan Pada PT. Mulia Traktorindo Utama

Tabel 2.1 Kerangka Pemikiran

Tabel 3.1 Variabel, Definisi Variabel, Indikator

Tabel 3.2 Kerangka Sampel

Tabel 4.1 Uji Validitas

Tabel 4.2 Uji Reabilitas

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja/Jabatan

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.7 Kinerja Karyawan

Tabel 4.8 Kompensasi

Tabel 4.9 Disiplin Kerja

Tabel 4.10 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.11 Uji F

Tabel 4.12 Uji T

Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Kuesioner

Lampiran : Jadwal Penelitian

Lampiran : Tabulasi

Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran : Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Lampiran : Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Lampiran : Uji Rgresi, Uji F, dan Uji T

Lampiran : Tabel Isaac dan Michael

Lampiran : Surat Keterangan Telah Melakukan Riset

Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : Sertifikat TOEFL

Lampiran : Lembar Persetujuan Skripsi

Lampiran : Biodata Penulis

Lampiran : Jurnal

ABSTRAK

Idro Af Idah / 212016015 / 2020 / Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mulia Traktorindo Utama Muara Enim / Sumber Daya Manusia

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulia Traktorindo Utama Muara Enim. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulia Traktorindo Utama Muara Enim. Jenis penelitian yang digunakan asosiatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi, disiplinkerja dan kinerja karyawan. Jumlah populasi sebanyak 120 karyawan dan sampel diambil sejumlah 83 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik *cluster sampling*. Data yang diperlukan daam penelitian ini adalah data primer dengan tehnik pengumpulan data kuesioner yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi liner berganda. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif di kuantitatifkan dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), baik secara simultan maupun parsial.

Kata kunci :Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Idro Af Idah / 212016015/2020 / The Influence of Compensation and Work Discipline on Employees' Performance at PT. Mulia Traktorindo Utama Muara Enim / Human Resource

The formulation of the problem in this study was whether or not there was an influence of compensation and work discipline on employees' performance at PT. Mulia Traktorindo Utama Muara Enim. This study was associative research. The variables used in this study were compensation, work discipline and employee performance. The total population was 120 employees and the sample was 83 employees. The sampling technique was cluster sampling technique. The data needed in this study was primary data with questionnaire data collection techniques related to the indicators used. The analysis technique used was multiple linear regression. The data analysis used was quantitative qualitative analysis with multiple linear regression analysis technique.

The results showed that from the calculation of $F_{obtained} > F_{table}$ and $t_{obtained} > t_{table}$, it means that H_0 was rejected and H_a was accepted, which means that there was an influence of Compensation (X_1) and Work Discipline (X_2) on Employees' Performance (Y), both simultaneously and partially.


Keywords: Compensation, Work Discipline, Employee Performance.

PENGESAHAN

NO. 389 / Abstract / LB / UMP / 019 / 20 20

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang 

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas Manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi

Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak bisa dilepaskan dari keterkaitan dengan suatu organisasi atau perubahan. Suatu organisasi atau perusahaan tentu sangat tidak mungkin bisa berkembang dan maju tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten didalamnya. Seiring perkembangan zaman yang semakin maju dengan pertumbuhan tenaga kerja yang pesat, sumber daya manusia dituntut memiliki keahlian dan kemampuan yang memadai sehingga mereka memang layak untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Armstrong dan Barong (dalam Wibowo 2015:7).

Kinerja adalah suatu proses yang luas yang memerlukan manajer mendefinisikan, memfasilitasi, dan mendorong kinerja dengan mengusahakan umpan balik tepat waktu dan secara konstan memfokuskan perhatian setiap orang pada sasaran akhir. Cascio (dalam Wibowo 2015:10)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, Kompensasi adalah sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Panggabean (dalam Edy Sutrisno 2017:181)

Kompensasi adalah sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka (karyawan) kepada perusahaan. Menurut Saydam (dalam Edy Sutrisno 2017:181)

Selain kompensasi, Kedisiplinan juga berpengaruh terhadap kinerja, disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno 2017:86)

Kedisiplinan adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan (Hasibuan 2014:193)

Salah satu perusahaan industry yang ada di kabupaten Muara Enim yaitu PT. Mulia Traktorindo Utama Muara Enim Merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor angkutan kayu dari PT. Musi Hutan Persada yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman Cinta Kasih Kecamatan Belimbing Kabupaten Muara Enim.

TABEL 1.1

**Hasil pelaksanaan kerja karyawan pada PT. Mulia Traktorindo Utama
Tahun 2015 – 2019 (Ton)**

Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Target yang belum tercapai
2015	230,206,167	213,153,858	30%
2016	2,197,814,362	2,035,013,298	24%
2017	41,878,617	38,776,497	6%
2018	444,968,855	412,008,199	42%
2019	753,940,543	698,093,095	48%

Sumber : PT. Mulia Traktorindo Utama Muara Enim 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum sesuai dengan tujuan perusahaan dilihat dari hasil data

pelaksanaan kerja karyawan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dari tahun 2015 sampai ke tahun 2019 tidak memenuhi target perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Mulia Traktorindo Utama Muara Enim belum maksimal tidak mencapai standar yang telah ditentukan, dan kompetensi kinerja karyawan belum maksimal karena masih ada karyawan yang kurangnya pengetahuan dan informasi di bidang pekerjaan, karyawan ketika bekerja dalam tim kurang kompak dikarenakan masih ada karyawan yang tidak bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Mulia Traktorindo Utama Muara Enim masih belum maksimal.

Kompensasi yang diberikan selalu terlambat, oleh sebab itu karyawan di perusahaan tersebut tidak mengerjakan pekerjaannya, semua itu juga karena gaji yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, karyawan diberikan gaji sesuai UMR tetapi hitungan hari mereka bekerja masih full satu bulan tidak sesuai dengan standar jam ketenagakerjaan, selain itu upah yang mereka terima tidak sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki, dan gaji yang diberikan tidak dapat memenuhi kebutuhan keluarga. Insentif yang mereka terima tidak sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku. Dan tunjangan tidak diberikan tepat waktu dan tidak sesuai dengan jabatan yang mereka miliki. Semua itu menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Tingkat kedisiplinan karyawan pada PT. Mulia Traktorindo Utama Muara Enim juga sangat kurang baik, karena kepemimpinan dalam perusahaan tersebut masih kurang maksimal sehingga karyawan di perusahaan tersebut banyak yang tidak mematuhi peraturan yang dibuat oleh pimpinan karena masih ada karyawan yang bermalas-malasan atau bekerja semaunya, dan tidak adanya tanggung jawab seperti sering lempar pekerjaan, dan ada faktor lainnya seperti kurang absensi atau kehadiran karyawan, sering tidak masuk bekerja. Itu disebabkan oleh tidak adanya sanksi hukuman yang tegas dari pimpinan perusahaan. Semua itu juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mulia Traktorindo Utama Muara Enim.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT. Mulia Traktorindo Utama Muara Enim?
2. Adakah pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mulia Traktorindo Utama Muara Enim?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh kompensasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Mulia Traktorindo Utama Muara Enim.
2. Untuk mengetahui Pengaruh kompensasi dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mulia Traktorindo Utama Muara Enim.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dan teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan bagi tempat penelitian untuk menentukan kedisiplinan dimasa yang akan datang, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi tambahan sebagai acuan dalam penelitian terhadap pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mulia Traktorindo Utama Muara Enim.

DAFTAR PUSTAKA

- Kempa sesilia, Purnama Catherine, 2016. *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima*. JurnalAgora ,Vol.4 No.2.
- Astutik Mardi, 2016. *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan STIE PGRI Dewantara Jombang*.Akademika,Vol.14 No.2.
- Wairooy Ali, 2017. *Pengaruh disiplin kerjadan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PERTAMINA (PERSERO), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar*, jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran Vol 4, No 1.
- Busro, 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Prenadamedia Group.
- Edy Sutrisno, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana.
- Gugup Kismono, 2011. *Bisnis Pengantar*. Yogyakarta. BPFE-Yogyakarta.
- Harbani Pasolong, 2010.*Teori Administrasi Publik*.Bandung. Alfabeta.
- Hasibuan, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi 18). Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Jakarta.Rajawali Pers.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kebijakan*. Jakarta : Alfabeta.
- Wibowo, 2015. *Manajemen Kinerja*.(Edisi 5). Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.