

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR SOSRO
PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : Indra Gunawan

NIM : 212016224

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

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR SOSRO
PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Nama : Indra Gunawan

NIM : 212016224

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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Indra Gunawan
NIM : 212016224
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR
SOSRO PALEMBANG

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan 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 serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 07 Agustus 2020

Penulis



TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. SINAR SOSRO PALEMBANG

Nama : Indra Gunawan
NIM : 212016224
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, 07 Agustus 2020

Pembimbing I,

Fatimah, Hj. S.E. M.Si., DR
NIDN: 0205026201

Pembimbing II,

Dinarossi Utami, S.E., M.Si
NIDN: 0220018901

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Zahra Tri Handayani, S.E. M.Si
NIDN: 0229057501

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

Motto :

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri”

(Qs. Ar-Ra’d:11)

“Barang Siapa Bersungguh-sungguh, sesungguhnya Kesungguhannya itu adalah untuk dirinya sendiri”

(QS. Al-Anfal:46)

“Teruntuk kamu yang selalu bertanya kapan Skripsi mu selesai?

Lulus tak tepat waktu bukanla sebuah Kejahatan”

(Indra Gunawan)

Ku Persembahkan Kepada:

1. Ayah (Edi Rahmin) dan Ibu (Suryati) tercinta yang telah memberikan segalanya untuk membahagiakan anaknya
2. Untuk Kakak-kakaku: Iwan Apriadi, Andi Fatola dan David Ariansyah Yang Keren dan Baik
3. Keluarga Besarku yang telah memberikan dukungan, semangat, dan doa
4. Dosen beserta Almamaterku Universitas Muhammadiyah Palembang
5. Seluruh Sahabat, Teman, Rekan-rekan seperjuangan dan Mantan-mantan yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini



PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang dan atas segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya. Sehingga penulisan skripsi ini dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Palembang ini dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan.

Sholawat beserta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan sahabatnya yang selalu senantiasa membantu perjuangan beliau dalam menegakkan Dinullah di muka bumi ini.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku yang telah mendidik, membiayai, mendoakan, dan memberikan dorongan serta semangat kepada penulis. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada ibu Dr. Fatimah, SE. M.Si dan ibu Dinarossi Utami, S.E.,M.Siyang telah membimbing dan memberikan pengarahan serta saran-saran dengan tulus dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu, disampaikan juga terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang :

- a. Bapak Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
- b. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- c. Ibu Zaleha Tri Handayani, SE. M. Si dan Bapak Mister Candera, S.Pd. M.Si selaku Ketua Program dan Sekretaris Program Studi Manajemen FEB UMP.
- d. Ibu Dr. Hj. Choiriyah, SE. M.Si selaku Pembimbing Akademik.

- e. Staf dan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- f. Pimpinan dan Staf beserta Karyawan/Karyawati PT.Sinar Sosro Palembang
- g. Keluarga Besar penulis yang telah banyak memberikan semangat, do'a dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
- h. Sahabat, teman , dan rekan-rekan seperjuangan di Universitas Muhammadiyah Palembang.
- i. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik yang konstruktif dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT kita kembalikan semua urusan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya, semoga Allah SWT meridhoi dan dicatat sebagai ibadah di sisi-Nya, Aamiin.

Palembang,07 Agustus 2020
Penulis,

Indra Gunawan

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| Halaman Sampul Luar | i |
| Halaman Judul | ii |
| Halaman Pernyataan Bebas Plagiat | iii |
| Halaman Tanda Pengesahan Skripsi | iv |
| Halaman Persembahan dan Motto..... | v |
| Halaman Prakata | vi |
| Daftar Isi | viii |
| Halaman Daftar Tabel..... | x |
| Halaman Daftar Gambar | xi |
| Halaman Daftar Lampiran | xii |
| Halaman Abstrak | xiii |

BAB I. PENDAHULUAN

| | |
|--------------------------------|----|
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 9 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 9 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 10 |

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

| | |
|--------------------------------|----|
| A. Landasan Teori..... | 11 |
| 1. Kinerja | 11 |
| 2. Kompensasi | 17 |
| 3. Disiplin Kerja | 20 |
| B. Penelitian Sebelumnya | 22 |

| | |
|----------------------------|----|
| C. Kerangka Pemikiran..... | 26 |
| D. Hipotesis..... | 26 |

BAB III. METODE PENELITIAN

| | |
|---|----|
| A. Jenis Penelitian..... | 27 |
| B. Lokasi Penelitian..... | 27 |
| C. Operasionalisasi Variabel..... | 28 |
| D. Populasi Dan Sampling..... | 28 |
| E. Data Yang Diperlukan..... | 30 |
| F. Metode Pengumpulan Data..... | 31 |
| G. Analisis Data Dan Teknik Analisis..... | 32 |

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

| | |
|-------------------------------------|----|
| A. Hasil Penelitian..... | 39 |
| B. Pembahasan Hasil Penelitian..... | 59 |

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

| | |
|------------------|----|
| A. Simpulan..... | 65 |
| B. Saran..... | 65 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|----------------|
| Tabel 1.1 : Data Hasil Produksi PT. Sinar Sosro Palembang | 3 |
| Tabel 3.1 : Variabel, Definisi Variabel dan Indikator Penelitian..... | 28 |
| Tabel 3.2 : Distribusi Populasi dan Sampel PT. Sinar Sosro Palembang | 29 |
| Tabel 4.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 42 |
| Tabel 4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 43 |
| Tabel 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja | 44 |
| Tabel 4.4 : Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan | 45 |
| Tabel 4.5 : Hasil Uji Validitas Kompensasi..... | 46 |
| Tabel 4.6 : Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja..... | 47 |
| Tabel 4.7 : Hasil Uji Reliabilitas..... | 48 |
| Tabel 4.8 : Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan..... | 49 |
| Tabel 4.9 : Jawaban Responden Variabel Kompensasi | 51 |
| Tabel 4.10 : Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja | 53 |
| Tabel 4.11 : Analisis Regresi Linear Berganda | 55 |
| Tabel 4.12: Hasil Uji F (Bersama-sama)..... | 57 |
| Tabel 4.13: Hasil Uji t (Parsial) | 57 |
| Tabel 4.14 : Hasil Koefisien Determinasi | 58 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| GambarII.1 :Kerangka Pemikiran Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan | 26 |
|---|----|

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Tabel Penentuan Jumlah Sampel Issac dan Michael
- Lampiran 3 : Kuisisioner
- Lampiran 4 : Hasil Uji Insstrumen
- Lampiran 5 : Karakteristik Responden
- Lampiran 6 : Tabel Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran 7 : R Tabel
- Lampiran 8 : F Tabel
- Lampiran 9 : t Tabel
- Lampiran 10 : Hasil Teknik Analisis
- Lampiran 11 : Foto copy Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 12 : Sertifikat AIK
- Lampiran 13 : Sertifikat Toefl
- Lampiran 14 : Sertifikat Aplikasi Komputer
- Lampiran 15 : Sertifikat Komputer Bisnis
- Lampiran 16 : Sertifikat KKL
- Lampiran 17 : Surat Riset
- Lampiran 18 : Biodata Peneliti

ABSTRACT

Indra Gunawan / 212016224/2020 / The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance of PT. Sinar Sosro Palembang.

The formulation of the problem in this study is is there an effect of compensation and work discipline on the performance of employees of PT. Sinar Sosro Palembang. The purpose of this study was to determine the effect of compensation and work discipline on the performance of employees of PT. Sinar Sosro Palembang. This type of research uses associative research. In this study, samples taken were 72 respondents. The sampling method was proportionate stratified random sampling. The types of data used in this study are primary data and secondary data. This research data collection method using questionnaires and documentation. The data analysis used is qualitative and quantitative analysis with multiple linear regression analysis techniques. The results showed that from the calculation of $F_{count} > F_{table}$ and $t_{count} > t_{table}$. It means that H_0 is rejected, H_a is accepted, which means that there is an effect of Compensation (X1) and Work Discipline (X2) on Employee Performance (Y), either jointly or partially.

Keywords: *Compensation, Work Discipline and Employee Performance*

PENGESAHAN

NO. 340 /Abstract/LB/UMP/viii / 20 00

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang 

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dari suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang ada dan tersedia dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang paling penting. Semua potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia mempunyai pengaruh terhadap upaya perusahaan, perencanaan, maupun tujuan yang hendak dicapai perusahaan. Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting ialah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri oleh suatu perusahaan karena akan mempengaruhi prestasi, loyalitas, serta kecintaan terhadap pekerjaan. Keadaan ini menciptakan sumber daya manusia sebagai aset yang sangat penting dan harus ditingkatkan efisiensinya untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Evaluasi terhadap sumber daya manusia dapat dilakukan lewat penilaian terhadap kinerjanya. Kinerja karyawan pada dasarnya, perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja yang meningkatkan produk dan layanan yang berkualitas. Mengingat karyawan dianggap merupakan bagian asset

perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik serta mampu berkompetisi.

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat dilihat dari kondisi sumber daya manusianya, seperti dari tingkat kinerja karyawan. Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang didalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan menjadi hal yang perlu diperhatikan dengan cukup serius oleh perusahaan, karena kinerja karyawan dengan berbagai aspek yang ada didalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Menurut Siagian (2002), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin dan kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2012 : 194) Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sikap disiplin. Tanpa adanya sikap disiplin dari para pihak yang berkepentingan dalam perusahaan, maka menjadi hal yang mustahil dalam pencapaian tujuan perusahaan seperti yang diinginkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Evaluasi terhadap kinerja karyawan terus dilakukan oleh perusahaan termasuk PT.Sinar Sosoro Palembang.Perusahaanini bergerak dibidang minuman ringan, terutama yang berbahan dasar teh. PT.Sinar Sosro merupakan perusahaan minuman teh siap minum dalam kemasan botol yang pertama di Indonesia dan di dunia (Sumber:id.m.wikipedia.org). Baik atau tidaknya kinerja karyawan secara individu akan berdampak pada kinerja kelompok,yang pada akhirnya tampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan PT.Sinar Sosro Palembang dapat dilihat dari hasil produksi yang cenderung kurang maksimal 5 tahun belakangan ini.

Tabel I.1
Data Hasil Produksi
PT. Sinar Sosro Palembang

| Tahun | Target Per Tahun Produksi Teh | Produksi (Perunit) |
|--------------|--|---------------------------|
| 2015 | 380.250 | 360.564 |
| 2016 | 400.000 | 362.070 |
| 2017 | 400.100 | 365.138 |
| 2018 | 400.220 | 365.125 |
| 2019 | 400.250 | 364.138 |

Sumber: PT. Sinar Sosro Palembang

Produksi pada tahun 2015 sebanyak 360.564 unit terus meningkat setiap tahunnya, dan terus meningkat pada tahun 2016 dan 2017 memasuki tahun 2018 hasil produksi menurun dari tahun sebelumnya yaitu 365.125, dan tahun 2019 hasil produksi pun menurun dratis dari tahun 2018, menurunnya hasil produksi ini

mengakibatkan terhambatnya proses distribusi barang dan menunjukkan kinerja karyawan rendah pada departemen produksi PT.Sinar Sosro Palembang.

Kuantitas hasil kerja pada karyawan PT. Sinar Sosro Palembang ini kurang baik, berdasarkan wawancara hal itu dijelaskan karena di dalam setiap proses produksi pihak perusahaan telah mengeluarkan biaya cukup besar akan sangat merugikan perusahaan apabila hasil yang didapatkan tidak memenuhi target dari perusahaan. Terkadang waktu yang ditargetkan perusahaan untuk menyelesaikan proses produksi tidak tercapai, karena melebihi waktu yang telah ditentukan. Masalah ketepatan waktu seperti karyawan datang terlambat, stres saat bekerja, melebihi waktu jam istirahat, dan melebihi waktu produksi. Karyawan yang sering membuat ulah atau perilakunya negatif di tempat kerja. Dengan begitu, dikhawatirkan tugas pokok dan fungsi dari karyawan yang bersangkutan terganggu. Selain itu, kinerja secara umum di dalam perusahaan juga tidak menutup kemungkinan ikut terganggu. Dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan PT.Sinar Sosro Palembang yaitu sering kedapatan merokok pada jam kerja, sering menunda pekerjaan yang telah diberikan, beban kerja yang terlalu padat, dan kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi pada dasarnya dibagi menjadi dua, yakni direct compensation atau kompensasi langsung yang meliputi upah, gaji, dan insentif,

kemudian yang kedua adalah indirect compensation atau kompensasi tidak langsung yang meliputi tunjangan kesempatan, tunjangan fasilitas, dan program perlindungan

Kompensasi yang diberikan terhadap karyawan merupakan sebuah motivasi bagi karyawan untuk dapat bekerja dengan giat. Untuk itu disini setiap perusahaan diwajibkan untuk mengawasi dan mengendalikan usaha pemberian kompensasi ini terhadap efektifitas terciptanya semangat kerja karyawan yang tinggi. Karena bilamana usaha ini tidak diawasi dengan baik, maka akan menjadi sebuah terobosan yang sebenarnya akan menjadi beban perusahaan tanpa sebuah hasil.

Kebijakan tentang pemberian kompensasi suatu organisasi terhadap karyawan bukan sesuatu yang statis, melainkan bersifat dinamis. Hal ini berarti ketentuan pemberian kompensasi suatu organisasi dapat berubah dari waktu ke waktu. Namun adanya keluhan tentang masalah kompensasi di PT. Sinar Sosro Palembang disebabkan oleh pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan pabrik, gaji yang diberikan terkadang tidak sesuai waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Adapun tunjangan pada PT.Sinar Sosro Palembang diberikan kepada karyawan berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan, akan tetapi karyawan yang mendapatkan jaminan keamanan hanya karyawan tertentu memiliki jabatan tinggi. Sedangkan untuk karyawan yang jabatannya hanya staff, distribussi, dan pemasaran cuma mendapatkan tunjangan dan jaminan kesehatan saja. Inilah yang memicu cenderung kinerja karyawan semakin menurun karena merasa belum

terciptanya rasa aman dalam bekerja yang diberikan pimpinan kepada karyawan, sehingga menyebabkan hasil produksi yang cenderung naik turun dan hanya mementingkan setiap bulan menerima gaji, tanpa memikirkan hasil yang optimal dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya.

Selain masalah gaji dan tunjangan kendala kompensasi juga terjadi pada kondisi kerja yang merupakan fasilitas kerja karyawan. Fasilitas kerja berguna untuk menunjang kelancaran tugas yang dilakukan oleh pegawai. Dukungan fasilitas kerja yang berupa teknologi yang baik akan dapat mempermudah dan mempercepat pekerjaan. Fasilitas kerja yang tersedia semestinya dapat diakses dan dimanfaatkan dengan baik oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya untuk mendapatkan kinerja yang baik. Namun permasalahan yang sering timbul adalah mesin produksi yang terkadang tiba-tiba bermasalah dan adanya pendingin ruangan yang tidak menyala sehingga mengakibatkan ketidak nyamanan yang dirasakan oleh karyawan. Dalam keadaan seperti ini fasilitas kerja yang tidak dapat dimanfaatkan secara efektif, akan menimbulkan kinerja yang kurang baik dan pada akhirnya menghasilkan prestasi kerja dan hasil kerja yang tidak memuaskan

PT. Sinar Sosro Palembang mempunyai karyawan yang cukup banyak, dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada setiap pelanggan atau stakeholder. Sehubungan dengan hal tersebut PT. Sinar Sosro harus mampu memberikan kompensasi yang layak kepada seluruh karyawan untuk meningkatkan kinerja dan pencapaian hasil yang memuaskan sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan. Namun kompensasi pada PT. Sinar Sosro Palembang

dirasakan masih rendah. Sehingga salah satu upaya yang dilakukan oleh PT. Sinar Sosro Palembang dalam peningkatan kompensasi adalah dengan pemberian gaji, fasilitas dan tunjangan yang sesuai terhadap karyawan.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan keadilan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan. Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan karyawan PT.Sinar Sosro itu sendiri yaitu dari Tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat sanksi hukuman, ketegasan.

PT.Sinar Sosro Palembang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri minuman ringan yang mempunyai peran penting dalam menerapkan disiplin kerja di lingkungan perusahaan, seperti pelanggaran-pelanggaran disiplin kerja yang sering terjadi salah satunya karyawan kedapatan sedang merokok maka langsung mendapatkan hukuman SP3, sebenarnya PT.Sinar Sosro Palembang telah menerapkan peraturan yang ada sesuai ketentuan perusahaan, tetapi teladan pimpinan sepertinya belum mampu memberikan contoh yang baik ini sangat terlihat dari pimpinan hanya mengontrol aktifitas dari sekretarisnya saja, dan jika ada karyawan yang salah hanya diberi hukuman ringan, sehingga karyawan biasa saja dan mengulangi kesalahannya lagi. Dan pimpinan pun tidak langsung menindak lanjuti karyawan yang salah hanya diberikannya tanggung jawabnya kepada wakilnya, dan pimpinan belum mampu memberikan contoh yang baik, dan karyawan merasa adanya sedikit perbedaan

ketidakadilan kepada karyawan yang tetap dengan karyawan yang jabatannya rendah. Balas jasa yang diterima mereka cenderung dibeda-bedakan seperti yang terlihat jelas dari pemberian kompensasi balas jasa dalam bentuk insentifnya adapun insentif pada PT.Sinar Sosro Palembang diberikan kepada karyawan berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan, akan tetapi karyawan yang mendapatkannya jaminan keamanan hanya karyawan tertentu yang memiliki jabatan tinggi, sedangkan untuk karyawan yang jabatannya hanya staff, distribusi, departemen pemasaran dan lain-lain cuma mendapatkan tunjangan dan jaminan kesehatan saja.

Inilah yang memicu sering karyawan merasa ketidakadilan pimpinan, yang terjadi dalam perusahaan. Seharusnya pimpinan tidak membeda-bedakan posisi untuk jaminan keamanan, tunjangan dan kesehatan karyawan. Sanksi hukuman pun berperan penting dalam kedisiplinan kerja karyawan dengan sanksi yang berat, maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan contohnya pelanggaran-pelanggaran disiplin kerja yang sering terjadi salah satunya karyawan kedapatan sedang merokok di jam kerja padahal sudah dibuat keterangan/peringatan (dilarang merokok disekitar area pabrik) maka langsung mendapatkan hukuman SP3, tetapi masih saja karyawan yang bandel tetap saja merokok disekitar area dengan diam-diam dan sembunyi, ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pemimpin harus bisa tegas dan langsung memanggil karyawan tersebut jika melanggar peraturan yang telah diterapkan. Serta pimpinan dapat mengambil keputusan dan setiap pimpinan harus mampu memberikan keteladanan yang baik

untuk karyawannya, memberikan pengalaman kerjanya serta menumbuhkan dan mengembangkan disiplin kerja yang baik agar kinerjanya sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sosro Palembang**

B. Rumusan Masalah

Adakah pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Palembang?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori-teori yang penulis dapatkan baik dari bangku kuliah maupun diluar dari itu dan memperdalam pengetahuan serta menambah wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya menyangkut kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

2. Bagi Tempat Penelitian

Bagi manajemen PT Sinar Sosro Palembang, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran untuk bahan pertimbangan dan evaluasi tambahan dalam memahami hubungan antara kompensasi, disiplin kerja dengan kinerja.

3. Bagi Almamater

Bagi peneliti lain, sebagai bahan referensi yang dapat menjadi bahan penelitian lanjutan atau sebagai bahan perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang, khususnya penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Wairooy. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar*. Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran|Vol 4, No.1|Tahun 2017.
- Ananta Dwikristianto Satedjo dan Sesilya Kempa. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura*. Agora|Volume 5, Number 3|Tahun 2017.
- Any Isvandiari dan Lutfiatul F. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG.Meritjan Kediri*. Jurnal JIBEKA|Vol.11,No.1|Agustus 2017.
- Asep Hardiansyah, Soehardi, & Zahara Tussoleha Rony. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Ocbc Nisp Bagian Record Management Dan Partnership Operation*. Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara|Volume 6, Nomor 2|Oktober 2019.
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media.
- Catherine Purnama dan Sesilya Kempa. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Cahaya Citrasurya Indoprima*. Agora|Volume 4, Nomor 2,|Tahun 2016.
- Edwin Dwiguspana, Arwin Datumaya Wahyudi Sumari, & Mitro Prihantoro. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Dan Kinerja Prajurit Batalyon Kavaleri 11/Serbu Kodam Iskandar Muda*. Jurnal Pertahanan|Volume 6, Nomor 1|April Tahun 2016.
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Febyolla Presilawati. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN Negeri 6 BandaAceh*.Jurnal Visioner & Strategis|Vol.5, Nomor 2|September 2016.
- Kasmir (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Malayu Hasibuan, S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

- Marlindawaty dan Fenty Anggrianita. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Promosi, Disiplin Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Koperasi Karyawan Telkom Balikpapan)*. Jurnal Eksekutif|Vol.14 Nomor 2| Desember 2017.
- Mauli Siagian. (2018). *Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam*. Volume 6 Nomor 2|Tahun 2018.
- Muhammad Busro. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Prenadademia Group.
- Prayogi abd. Jail. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Candana Putra Nusantara*. Jurnal Manajemen Bisnis|Vol.8, No. 1|April 2018
- Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, DanR&D)*.Jakarta:Alfabeta
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada