

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. KIRANA MUSI PERSADA MUSI BANYUASIN**

SKRIPSI



OLEH:

Nama : Supriyadi
NIM : 21 2014 437

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. KIRANA MUSI PERSADA MUSI BANYUASIN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



OLEH :

**Nama : Supriyadi
NIM : 21 2014 437**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Supriyadi
NIM : 21 2014 437
Jurusan : Manajemen sumber daya manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, Agustus 2020

Penulis



Supriyadi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : **PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KIRANA
MUSI PERSADA MUSI BANYUASIN**

Nama : **SUPRIYADI**

NIM : **21.2014.437**

Fakultas : **EKONOMI DAN BISNIS**

Mata Kuliah Pokok : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal 06 Agustus 2020

Pembimbing I



Amidi, S.E., M.Si
NIDN:0229056502

Pembimbing II



Mardiana Puspasari, S.E., M.Si
NIDN:0110128301

Mengetahui

Dekan

u.b Ketua Program Studi Manajemen



Zaleha Tri Handayani S.E., M.Si
NIDN:0226107001

MOTTO dan Persembahan

"jadilah seperti air yang terlihat lembut di lihat dan mampu menghancurkan kerasnya batu. Ingat hanya pada Allah apapun dan dimanapun kita berada kepada Dia-lah tempat meminta dan memohon yang sebaik-baiknya."

"Jangan pernah melihat seseorang hanya dari penampilan luarnya saja kita belum tau apa yang dia bisa lakukan "

*Terucap syukur kepadamu
Ya Allah.....*

Skripsi kupersembahkan kepada

- *Bapak dan ibu ku tercinta Sukadi dan Wartatik yang selalu berjuang dan doa tak pernah lelah untuk membuat bahagia anak-anaknya.*
- *Saudara laki-laki ku terutama buat kakak ku Rudi Ansyah yang selalu megalah terhadap ku dan juga buat adik aku Ilham zuhri*
- *Almamaterku yang haru terus selalu menghijau dan islami pendidikan di indonesia dan tidak lupa teman seperjuangan ku Adul rada saputra dan M. Arifilmiansyah*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Alhamdulillah dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan penelitian ini.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan tiga variabel yaitu Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Musi Persada Musi Banyuasin terdapat 9 indikator dengan 100 sampel. Pada tehnik analisis penulis menggunakan tehnik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi.21.0.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada bapak ku SUKADI dan Ibuku WARTATIK tercinta. Mereka adalah orang yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus. “ *Wahai Tuhanku, kasihilah keduanya, sebagaimana mereka mengasihi aku sejak kecil*”. Kakakku Rudi Ansyah serta adikku ILham Zuhri

Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani, SE., M.Si. Ketua Jurusan Manajemen dan bapak Mister Candra S.Pd., M.Si Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Amidi S.E M.si dan ibu Mardiana Puspasari S.E .M.si selaku Pembimbing penelitian yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan dan Seluruh karyawan PT. Kirana Musi Persada Musi Banyuasin yang telah memberikan izin penulis melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada penulis.
7. Keluarga Besarku tercinta yang telah memberikan do'a serta dukungannya kepada penulis selama menempuh pendidikan.
8. Teman seperjuangan M. Arif ilmiansyah dan Abdul Randa Saputra terima kasih buat bantuan dan dukungannya
9. Sahabat tercinta terimakasih atas semangatnya terkhusus untuk dia yang lagi berjuang juga.

10. Keluarga besar KKN Posko (133) serta keluarga besar di 2/3 Ulu Kel. 3 Ulu terima kasih buat kebaikannya selama KKN.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Agustus 2020

Penulis



(Supriyadi)

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xiv
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRACT	xvi
ABSTRAK	
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	11

1. Kinerja Karyawan.....	11
2. Kompensasi Karyawan.....	17
3. Disiplin Kerja.....	22
B. Penelitian Sebelumnya	26
C. Hipotesis	28

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	29
B. Tempat penelitian	30
C. Operasionalisasi Variabel	31
D. Populasi dan sampel	32
E. Data yang Diperlukan	33
F. Teknik Pengumpulan data	34
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	35

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	41
1. Sejarah Singkat Perusahaan	42
2. Visi, Misi Serta Tujuan.....	43
3. Karakteristik responden.....	43
4. Hasil Uji Validitas Data.....	47
5. Hasil Uji Reliabilitas Data.....	49

6. Hasil Jawaban Responden Tentang Kompensasi.....	51
7. Hasil Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja.....	55
8. Hasil Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan .	58
9. Proses Data.....	60
B. Pembahasan Hasil penelitian.....	60

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	73
B. Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1	5
Tabel I.2	8
Tabel III.1	31
Tabel III.2	33
Tabel IV.1	44
Tabel IV.2	44
Tabel IV.3	45
Tabel IV.4	46
Tabel IV.5	47
Tabel IV.6	48
Tabel IV.7.....	49
Tabel IV.8	50
Tabel IV.9	51
Tabel IV.10	55
Tabel IV.11	58
Tabel IV.12	60
Tabel IV.13	62
Tabel IV.14	63
Tabel IV.15	64

Daftar Lampiran

Lampiran 1	Form Kuisisioner Pendahuluan Penelitian
Lampiran 2	Hasil Kuesioner Pendahuluan
Lampiran 3	Form Kuesioner Penelitian
Lampiran 4	Uji Validitas
Lampiran 5	Uji Realibility
Lampiran 6	Nilai perhitungan hasil kuesioner
Lampiran 7	Jadwal penelitian

ABSTRAK

Supriyadi/212014437/2020/ Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Musi Persada Kabupaten Musi Banyuasin.

Rumusan-rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Musi Persada Kabupaten Musi Banyuasin. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini bertempat di jalan Batas Kota Sekayu Babat Toman KM 131 Desa Sukarami, Musi Banyuasin. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 orang, dengan tehnik analisis *Proportionate Stratified Random Sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Tehnik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial).

Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang didapat $Y=0,443+0,380 X_1+0,511 X_2$, untuk uji F didapat nilai $F_{hitung} 42.476 \geq$ dari $F_{tabel} 3.11$, artinya ada pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Musi Persada Kabupaten Musi Banyuasin, untuk uji t Variabel kompensasi (X_1) diperoleh $t_{hitung} 3,889 > t_{tabel} 1,660$, artinya Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t variabel Disiplin Kerja (X_2) diperoleh $t_{hitung} 5,036 > t_{tabel} 1,660$, artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. LatarBelakang Masalah

Memasuki *era globalisasi*, kebutuhan akan pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan dalam menghadapi abad baru, organisasi atau perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan, berketerampilan serta berkeinginan untuk mengelolah perusahaan atau organisasi seoptimal mungkin. Sehingga perusahaan atau organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi, yang sanggup bekerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dan tugas-tugas.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Didalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsure yang terpenting organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah didalam suatu 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.

Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, skill, teknologi, ketrampilan tenaga kerja dan lain-lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, karena teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya alam yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik.

Selain itu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performance* (Dedi Rianto Rahadi, 2010:1). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai: “ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu” (Fattah dalam Dedi Rianto Rahadi, 2010:2)

Untuk dapat memberikan tenaga yang profesional, kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan tetap bertahan

dalam perkembangan zaman. Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan disiplin kerja.

Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh kompensasi yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Kurangnya motivasi kerja dari karyawan dan pimpinan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja menjadi tidak kondusif. Disiplin kerja dapat di definisikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kompensasi merupakan dorongan untuk memotivasi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2016:289). Pemberian kompensasi sangatlah penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterima dapat memenuhi kebutuhan dan mampu meningkatkan kebutuhan sosialnya. Pemberian kompensasi dapat memberikan serta meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Tingkat

kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan. Dengan demikian, apabila karyawan memandang bahwa bila kompensasi tidak memadai maka disiplin, produktifitas, perestasi kerja serta kepuasan kerja karyawan akan turun. Kompensasi adalah salah satu cara organisasi atau perusahaan meningkatkan Disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2013:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baiknya disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal, jadi disiplin adalah kunci dari keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin merupakan salah satu aspek kerja, yang keberadaanya harus di perhatikan oleh setiap organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi besar kecilnya hasil kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan.

PT. Kiran Musi Persada merupakan perusahaan yang bergerak dalam mengelolah karet mentah (*remilld*) menjadi karet setengah jadi (*crum rubber*). Hal tersebut diatas dilandaskan kepda surat keputusan menteri perkebunan No.70/Kpts/Km/5/1968 tanggal 15 Mei 1968 yang isinya mengharuskan perusahaan ini dalam waktu 18 bulan sejak surat keputusan tersebut di keluarkan mengadakan moderenisasi peralatan berupa bangunan pabrik *crumb rubber*. Berdasarkan observasi peneliti diketahui bawah masih terdapat masalah yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan,

masalah tersebut berkaitan dengan kinerja karyawan PT Kirana Musi Persada, Musi Banyuasin terlihat kurang baik karena hasil produksi yang mampu dicapai masih belum mencapai target perusahaan. Faktor-faktor yang menyebabkan kinerja karyawan rendah diantaranya adalah disiplin kerja dan kompensasi yang diberikan PT Kirana Musi Persada, Musi Banyuasin kepada karyawan. .

Karyawan PT. Kiran Musi Persada diindikasikan memiliki tingkat kinerja yang kurang optimal, terjadi pada karyawan bagian produksi. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pencapaian produk yang tidak memenuhi target. Berikut adalah target produksi dan realisasi produksi PT. Kirana Musi Persada, Musi Banyuasin dari tahun 2015 sampai dengan 2019 disajikan dalam Tabel 1.1

Tabel I.1
Data Produksi
PT. Kirana Musi Pesada, Musi Banyuasin
Tahun 2015 s/d 2019

Tahun	Target Produksi	Realisasi	Persentase
2015	50.000 ton	48.000 ton	96 %
2016	50.000 ton	49.200 ton	98,4 %
2017	50.000 ton	47.000 ton	94 %
2018	50.000 ton	49.700 ton	98 %
2019	50.000 ton	48.900 ton	97,8 %

(Sumber : PT. Kirana Musi Persada, diolah),2020

Berdasarkan Tabel I terlihat bahwa realisasi produksi belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Selain itu, pencapaian hasil yang diperoleh juga mengalami fluktuasi, artinya realisasi produksi mengalami ketidakstabilan

berdasarkan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu indikator kinerja karyawan adalah kualitas produksi yang dihasilkan karyawan PT. Kirana Musi Persada diindikasikan belum optimal masih banyak hasil produksi yang tidak memenuhi standar. Hal tersebut ditunjukkan dengan jumlah produksi cacat/rusak yang dihasilkan semakin meningkat. Dari data yang didapat, target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan adalah 50.000 ton. Pada tahun 2015 realisasinya adalah 49.000 ton dan tidak semua produk yang dihasilkan dari realisasi tersebut dibuang sempurna. Terdapat 1000 ton produk rusak/cacat atau tidak dapat ekspor. Begitu juga pada tahun 2017 yang mana realisasinya adalah 47000 ton dan produk cacat/rusak mencapai 3000 ton. Selain itu target waktu yang di tentukan perusahaan 8 jam per hari belum bisa di maksimalkan oleh karyawan. Data tersebut menunjukkan kualitas, kuantitas, waktu kinerja karyawan PT Kiran Musi Persada menurun.

Selain menurunnya kinerja karyawan PT. Kirana Musi Persada diindikasikan karena kompensasi. Selain gaji bulanan yang diterima yang belum memuaskan karyawan sebesar Rp 2.985.540. sedangkan UMR Muba untuk tahun 2020 sebesar Rp. 3.147.036, setelah adanya keputusan Gubernur SUMSEL.Nomor: 664/KPTS/DISNKERTRANS/2019 tentang upah minimum Kabupaten Musi Banyuasin 2020, hal ini sesuai dengan ketentuan pasal 10 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 15 Tahun 2018, tentang upah minimum. insentif dari hasil lembur yang diterima karyawan sering terlambat. Biasanya insentif diberikan bersamaan dengan diberikannya gaji tetapi seiring terjadinya penurunan produksi, insentif diterima 2 minggu setelah menerima

gaji. Selain itu juga perusahaan tidak pernah memberikan penghargaan langsung maupun tidak langsung atas pencapaian karyawan. Penghargaan langsung seperti pujian dari atasan kepada karyawan untuk hasil kerjanya, penghargaan tidak langsung seperti promosi jabatan ataupun liburan. Pemberian kompensasi dapat memberikan serta meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan. Dengan demikian, apabila karyawan memandang bahwa bila kompensasi tidak memadai maka disiplin, produktifitas, perestasi kerja serta kepuasan kerja karyawan akan turun. Kompensasi adalah salah satu cara organisasi atau perusahaan meningkatkan Disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Selain itu, di PT. Kirana Musi Persada dalam disiplin kerja permasalahan yang dihadapi adalah tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja masih kurang maksimal ditunjukkan dengan kurangnya disiplin waktu dalam bekerja seperti masih adanya karyawan terlambat masuk kerja, pulang kerja lebih awal, tidak berada di lokasi pada jam kerja bahkan tidak hadir pada hari kerja. Hal ini dapat dilihat dari data absensi kerja karyawan.

Tabel I.2
Rekap Absen Kerja Karyawan PT Kirana Musi Persada 2019

Bulan	Jumlah karyawan	Masuk	Izin	Sakit	Tanpa keterangan	Karyawan tidak masuk
Januari	140	98%	-	-	2%	3
Febuari	140	95%	3%	-	2%	7
Maret	140	90%	5%	3%	2%	14
April	140	96%	-	4%	-	6
Mei	140	91%	2%	4%	3%	13
Juni	140	89%	4%	2%	5%	16
Juli	140	95%	2%	-	3%	7
Agustus	140	94%	2%	3%	1%	8
September	140	92%	3%	1%	4%	11
Oktober	140	90%	3%	2%	5%	14
November	140	96%	-	-	4%	6
Desember	140	98%	-	2%	-	3
Rata-rata	140	93,66%	2%	1,75%	2,58%	9%

Sumber: PT. Kirana Musi Persada, 2020.

Dilihat dari tabel absen kerja PT Kirana Musi Persada selama tahun 2019, tingkat ke disiplin karyawan sangat tidak baik banyak karyawan, dapat dilihat dari sisi karyawan tidak masuk yang mencapai 9% serta tingkat tanpa keterangan mencapai 2,58% dalam 1 tahun, Dalam hal ini teladanan pemimpin sangat kurang di berikan pada karyawan dapat di lihat pimpinan pengawas yang tidak ditempat kerja,di karenakan tidak ada pemberian sanksi yang jelas dari atasan. Selain itu terhadap karyawan yang melanggar aturan atasan kurang ketegasan tegas dalam menegur karyawan sehingga tidak menimbulkan efek jera pada karyawan. Kurangnya kedisiplinan akan mengakibatkan merosotnya kinerja karyawan serta produktivitas perusahaan.

Dari penjelasan di atas, tentunya PT. Kirana Musi Persada harus segera mengantisipasi penurunan ini agar tidak terjadi berkelanjutan pada tahun-tahun selanjutnya, maka PT. Kirana Musi Persada, harus

memperbaiki penyebab terjadinya penurunan kinerja tersebut. Khususnya untuk karyawan yang berada pada bagian produksi. Pencapaian kinerja yang kurang baik diduga karena kurangnya disiplin kerja karyawan dan kompensasi yang kurang maksimal.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul:

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Musi Persada Musi Banyuasin

B.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu Apakah ada pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Musi Persada, Musi Banyuasin.

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan yaitu unntuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Kirana Musi Persada Musi Banyuasin.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menjadi masukan dan wacana bagi penulis untuk menerapkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan disiplin kerja dan kompensasi serta dampaknya terhadap kinerja karyawan dari teori ke aplikasi nyata.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kirana Musi Persada.

3. Bagi PT. Kirana Musi Persada

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Kirana Musi Persada dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Danang Sunyoto (2014) *Prosedur Uji Hipotesis untuk riset ekonomi*. Bandung :Alfabeta CV
- Edy, Sutrisno. (2016). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Edy Sutrisno (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fanda Nawa dan Sesilya Kampa (2017) *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN NUSA TENGARA TIMUR*. AGORA. VOL. 5 No: 3
- Hasan, Iqbal. (2014). *Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(revis) Jakarta: Rajawali Pers PT Rajagrafindo Persada.
- Hasibuan, A. Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit: Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, penerbit: Bumi Aksara .
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rahadi, Dedi Rianto. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Sugiyono (2015b) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Umi Musrurah,Pratomo Tomas, Lyna Latifa, (2012) *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA NEGERI BREBES*. <http://jurnal.unnes.ac.id/sja/indeks.php/eeaj>
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja* . Jakarta: Rajawali Pers PT Rajagrafindo Persada.