PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INTI AGRO MAKMUR MUSI BANYUASIN

SKRIPSI

Nama : Arjani

Nim : 212016343

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INTI AGRO MAKMUR MUSI BANYUASIN

Diajukan untuk Menyusun Skripsi pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Unversitas Muhammadiyah Palembang

Nama : ARJANI

Nim : 212016343

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	:	ARJANI
Nim	:	212016343
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	:	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Inti Agro Makmur Musi Banyuasin

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di instansi lainnya.
2. Kaya 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 normayang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2020

METERAI TEMPEL
3E4CFAHF947365064
6000
ENAM RIBU RUPIAH

ARJANI

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	:	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Inti Agro Makmur Musi Banyuasin
Nama	:	Arjani
Nim	:	212016343
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, Maret 2021

Pembimbing I	Pembimbing II
Fitantina, S.E., M.Si	Mister Candera, S.Pd., M.Si
NIDN : 0028026301	NIDN : 1005068902

Mengetahui, Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Zaleha Trihandayani.SE .M.Si,
NIDN : 0216057001

MOTTO & PERSEMBAHAN

MOTTO

Hidup didunia ini jangan bergantung pada siapapun karna bayangan kita saja meninggalkan kita disaat gelap

(Ibnu tamiyah)

Dengan mengucap rasa syukur Alhamdullilah Kepada Allah Swt. Kupersembakan untuk orang-orang yang berharga dalam hidupku:

- **Bapak tercinta Aripin Anuar dan ibu tercinta Linda wati, penyemangat dan motivasiku selalu mendoakan perjuanganku, kesabran mereka mendidiku sampai saat ini.Takkan perna akan terbalas jasa mereka dengan apapun,selain mendoakan mereka semoga selalu dalam lindungan Allah Swt.**
- **Ketiga adik saya Ardeki, Dovi Sanjaya dan Dika Novaldo yang telah mendukung saya sampai saat ini.**
- **MyRe yang selalu menemani saya sampai saat ini dalam keadaan apapun**
- **Bapak ibu dosen dan semua orang yang mendidik dan menasihatiku**
- **Teman teman seperjuangan dan teman teman satu organisasi**
- **Almamater kebangganku**

بسم الله الرحمن الرحيم

PRAKATA

Assalamua'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah dengan mengucapkan puja dan puji syukur kepada Allah SWT. atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Pada penelitian ini penulis menggunakan tiga variabel pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Inti Agro Makmur Musi Banyuasin Peneliti meneliti tentang Pengaruh kompensai dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Inti Agro Makmur Musi banyuasin . Terdapat 12 indikator yang digunakan dengan sample 80 responden. Pada teknik analisis penulis menggunakan program SPSS versi 23

Ucapan terima kasih yang pertama penulis sampaikan kepada Allah SWT, kemudian kepada kedua orang tua yang sangat saya cintai Bapak Aripin dan Ibu Linda Wati, mereka orang pertama yang sangat berjasa bagi penulis. "Wahai Tuhanku, kasihilah keduanya sebagaimana mereka mengasihi aku sejak kecil". 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 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.,M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Tri Handayani, SE. M.Si, Dr. Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Fitantina, S.E., M.Si Selaku Pembimbing 1 dan Bapak Mister Candera S.Pd, M.Si Selaku Pembimbing 2, yang telah membimbing, mendidik, memberikan saran kepada penulis dalam pengerjaan penelitian ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen pengajar program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan dan Seluruh karyawan PT. Inti Agro Makmur yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada peneliti.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian dan dengan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun akan penulis

terima dengan senang hati demi kesempurnaan nilai skripsi dan penyusunan skripsi selanjutnya.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan dapat menambah ilmu pengetahuan bagi pembacanya, amin yarobal'alamin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Palembang, Maret 2021
Penulis

Arjani

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERNYATAN BEBAS PLAGIAT ii

HALAMAN PENGESAHAN SEKRIPSI iii

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv

HALAMAN PRAKATA v

DAFTAR ISI viii

DAFTAR TABEL x

DAFTAR LAMPIRAN xi

HALAMAN ABSTRACK BAHASA INDONESIA xii

HALAMAN ABSTRACK BAHASA INGGRIS xiii

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 6

C. Tujuan Penelitian 6

D. Manfaat Peneliti 6

BAB II KAJIAN PUSTAKA,KARANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori 8

B. Penelitian Sebelumnya 18

C. Kerangka Pemikiran 21

D. Hipotesis 22

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 23

B. Lokasi Penelitian 24

C. Operasional Variabel 24

D. Populasi dan Sampel 24

E. Data yang diperlukan 27

F. Metode Pengumpulan Data 27

G. Analisis Data dan Teknik Aalisis 29

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitan 36

B. Pembahasan Hasil Penelitian 52

C. Perbedan Penelitian Sebelumnya 62

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 68

B. Saran 69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Hasil Produksi 4

Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel 24

Tabel III.2 Karangka Sempel 26

Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas 38

Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas 39

Tabel IV.3 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin 39

Tabel IV.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan 40

Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian 41

Tabel IV.6 Karakteristik Berdasarakan Masa Kerja 42

Tabel IV.7 Jawaban Responden Kinerja Karyawan 43

Tabel IV.8 Jawaban Responden Kompensasi 45

Tabel IV.9 Jawaban Responden Disiplin Kerja 47

Tabel IV.10 Analisis Regrensi Linier Berganda 49

Tabel IV.11 Hasil Uji F 50

Tabel IV.12 Hasil Uji t 51

Tabel IV.13 Hasil Uji Kofisien Determinasi 52

Tabel IV.14 Perbedan Penelitian Sebelumnya dan Penelitian Saat Ini 62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian

Lampiran 2 : Daftar Kuisioner untuk Responden

Lampiran 3 : Hasil Uji Instrumen

Lampiran 4 : Karatistik Responden

Lampiran 5 : Tabel Rekapitulasi Responden :

Lampiran 6 : Hasil Regresi

Lampiran 7 : Surat keterangan Melakukan Riset

Lampiran 8 : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 9 : Sertifikat AIK

Lampiran 10 : Sertifikat komputer

Lampiran 11 : TOEFL

Lampiran 12 : Biodata penulis

Abstrak

Arjani/212016343/2020/Pengaruh kompensasi dan disipli kerja terhadap kinerja karyawan PT.Inti Agro Makmur Musi Banyuasin/Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karywan PT. Inti Agro Makmur Musi Banyuasin. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini 398 dan sempel 80 responden. Teknik pengambilan sampel *stratified random sampling*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan. Teknik analisis data yang digunakan Regresi linier berganda, uji hipotesis F, uji hipotesis t dan koefisien determinasi.

Hasil regresi linear berganda menunjukan ada pengaruh positif variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Inti Agro Makmur Musi Banyuasin. Hasil uji hipotesis F menunjukkan ada pengaruh signifikan variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inti Agro Makmur Musi Banyuasin. Hasil uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesi t menunjukan bahwa ada pengaruh sinifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.PT. Inti Agro Makmur Musi Banyuasin. koefisien determinasi menunjukan bahwa bahwa besarnya kontribusi atau sumbangan variabel kompensasi dan disiplin kerja karyawan sebesar 16,5%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Inti Agro Makmur Musi Banyuasin.

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

Arjani / 212016343/2020 / *The Influence of compensation and work discipline on the Employees' performance at* PT.Inti Agro Makmur Musi Banyuasin/ *Human Resource.*

The formulation of the problem in this study was whether or not there was an influence of compensation and work discipline on the Employees' performance at PT.Inti Agro Makmur Musi Banyuasin. *This study was associative research. The population in this study was 398 and sample was 80 respondents. The sampling technique was stratified random sampling. The analysis method used was qualitative and then quantified. The data analysis technique used was multiple linear regression, hypothesis F_{test}, hypothesis t_{test} and coefficient of determination. The regression results showed that there was a positive influence on the compensation and work discipline variables on the employees'performance of* PT.Inti Agro Makmur Musi Banyuasin. *The results of the hypothesis F_{test} showed that there was a significant influence of the compensation and work discipline variables on the employees' performance of* PT. Inti Agro Makmur Musi Banyuasin. *The results of the t_{test} indicated that there was a significant influence of the compensation variable on the employees'performance of* PT.Inti Agro Makmur Musi Banyuasin. *The result of the hypothesis t_{test} showed that there was a significant influence of the work discipline variable on the employees' performance of* PT.Inti Agro Makmur Musi Banyuasin. *The coefficient of determination showed that the amount of contribution or contribution of the compensation variable and employee work discipline was 16.5%. The results of this study indicated that there was an influence of compensation and work discipline on the employees' performance of* PT.Inti Agro Makmur Musi Banyuasin

Keywords: compensation, work discipline and employee performance

PENGESAHAN
NO. 391 /Abstract/LB/UMP/ VIII / 20 20
Telah di Koreksi oleh
Lembaga Bahasa
Universitas Muhammadiyah Palembang

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu sistem operasi perusahaan merupakan salah satu modal dasar, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menggerakkan dan mengelola sumber daya lainnya agar berguna bagi kehidupan manusia dan betapapun canggihnya peralatan dan teknologi di jaman yang semakin modern ini jika tidak di dukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan suatu organisasi tidak akan tercapai dengan baik sebaliknya jika peralatan yang sederhana dan dikerjakan dengan tenaga kerja yang berkualitas maka hasil nya akan jauh lebih baik oleh karena itu tuntunan akan adanya sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sangat diperlukan dalam suatu organisasi untuk mengimbangi perkemabangan dunia bisnis atau perusahaan maka perusahaan akan mampu bersaing dan berkembang dengan baik.

Perkembangan perusahan dapat dilihat kinerja karyawannya. Menurut Wibowo (2016:7) kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut. Kinerja dapat diukur dengan menggunakan alat ukur seperti tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif dan peluang (Wibowo, 2016: 85). SDM menjadi salah satu penentu bagi keberhasilan

perusahaan hal ini disebabkan seluruh organisasi yang ada bertanggung jawab terhadap karyawan SDM yang baik dapat mendorong para manajer dan karyawan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu proses yang terdiri dari pengelolaan, perencanaan, kepemimpinan dan pengendalian aktivitas yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, pengadaan, evaluasi pekerjaa, pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka memperoleh tujuan yang ditentukan (Mutiara S. Panggabean, 2014: 10).

Organisasi yang kurang memperlihatkan dalam memberikan kompensasi dan disiplin akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbaikan terhadap sistem pemberian kompensasi dan disiplin tersebut sangat penting dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang bergantung pada rencana strategi suatu organisasi atau perusahaan.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kompensasi kinerja adalah dasar organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakterristik individual motivasi individu pengharapan dan penilaian dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individual (kamsir 2016:182-183)

Kompensasi merupakan suatu pendapatan yang berbentuk uang barang lansung atau tidak lansung yang di terima karyawan sebagai imbalan jasa yang di berikan kepada perusahan (Malayu S.P Hasibuan, 2015:181).Kompensasi

merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja.Kasus yang sering terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang belum memahami secara benar sistem kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta menfasilitaskan pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin juga berpengaruh terhadap kinerja. Disiplinadalah sikap kesedian seseorang untuk mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja adalah kesadaran sesorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Singodimedjo Dalam buku Edy Sutrisno, 2016: 86). Sementara kedisiplinan berfungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin waktu kerja dan disiplin dalam menaati peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dilakukan oleh karyawan maka tujuan perusahaan akan tercapai

PT. Agro inti makmur yang beralamat Jln. Bailangu Musi Banyuasian (MUBA). Merupakan salah satu instansi swasta yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit untuk menenuhi kebutuhan industri dan bahan pangan dalam negeri agro inti makmur memiliki tujuan ikut serta mengembangkan perkebunan kelapa sawit dan mempercepat pertumbuhan ekonomi.

Tabel 1.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Produksi Kelapa Sawit Pada PT. Agro Inti Makmur Tahun 2015 - 2019

Tahun	Target produksi (ton)	Realisasi produksi (ton)	Persentase realisasi (%)	Target yang belum tercapai (%)
2015	52.000	49.000	94,23	5,77
2016	55.000	51.000	92,73	7,27
2017	60.000	47.000	78,33	21,67
2018	63.000	50.000	79,37	20,63
2019	65.000	58.000	89,23	10,67

Sumber: PT. Agro Inti Makmur, 2020

Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa produksi PT. Inti Agro Makmur mengalami fluktuasi kinerja. Hal ini dapat dilihat dari kuantitas hasil produksi sawit yang tidak pernah mencapai target yang telah ditetapkan oleh PT. Inti Agro Makmur. Kondisi tersebut menggambarkan kinerja karyawan di PT. Inti Agro Makmur. Kualitas karyawan sangat rendah karena tidak memiliki kecekatan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan sering mengulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan cepat justru mengalami kemunduran penyelesaian. Hal ini menyebabkan seluruh perkerjaan menjadi terhambat dan kinerja karyawan tidak dapat dicapai dengan maksimal. Tabel 1.1 di atas dapat dilihat terjadi fluktuasi kinerja karyawan dalam satu tahun, dimana pada tahun ke 2019 kinerja karyawan mengalami pemerosotan dibandingkan pada tahun 2015. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja yang dilakukan karyawan, seperti, pekerjaan yang seharusnya bisa selesai tepat waktu yang lama.

Kinerja dipengaruhi kompenisasi karyawan Kompensasi karyawan masih berada dibawah upah minimum provinsi (UMP) Sumatera Selatan tahun 2019 sebesar Rp. 3.165.519,-. Gaji yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, kondisi ini ditandai dengan tidak tepat dan rendahnya pemberian gaji yang diberikanPT. Inti Agro Makmur kepada karyawan rata-rata Rp 2.000.000,- untuk tingkat pendidikan S1, sedangkan mereka sudah bekerja cukup lama dan ada yang sudah mendapatkan kenaikan gaji. Gaji terendah sebesar Rp 1.800.000,00 untuk tingkat SMA, pekerja tersebut ada yang tidak mendapatkan kenaikan gaji meskipun sudah bekerja cukup lama, sedangkan yang lain sudah ada yang mendapatkan kenaikan gaji. Selain itu, belum ada insentif untuk karyawan yang telah bekerja lebih dari standar yang di tetapkanoleh PT. Inti Agro Makmur. Serta masih tidak meratanya pemberiaan kompensasi tidak langsung kepada karyawan seperti asuransi, tunjangan, uang pension dan fasilitas pendukung kinerja karyawan.

Selain kompensasi, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja di PT. Inti Agro Makmur belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya ketegasan dari pimpinan dalam memberikan sanksi hukuman kepada karyawan. Pengawasan yang kurang baik membuat karyawan kurang disiplin, seperti sering telat, pulang lebih cepat dari waktu yang ditetapkan oleh perusahaan, pada jam kerja karyawan sering keluar. Apabila karyawan yang melanggar aturan perusahaan diberikan sangsi atau hukuman seperti surat peringatan(SP), makahal tersebut akan dapat mengurangi ketidaksiplinan karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perlu dilakukan kajian penelitian dengan judul **Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Agro Makmur Musi Banyuasin.**

B.Rumusan Masalah

Bedasarkan uraian latar belakang masalah, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inti Agro Makmur Musi Banyuasin?

C.Tujuan penelitian

Bedasarkan uraian masalah, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disipilin kerja terhadap kinerja karyawan PT Inti Agro Makmur Musi Banyuasin.

D.Manfaat Penelitian

1.Bagi Penulis

Kegiatan ini dapat memperdalam dan mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selamah dibangkuh kulia khususnya konsentrasi sumberdaya manusia.

2.Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat menambah referensi perpustakan Universitas Muhamadiyah Palembang sebagai wahana menggali ilmu pengetahuan khususnya mengetahui pengarauh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

3.Bagi Perusahaan

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inti Agro Makmur Musi Banyuasin.

Daftar Pustaka

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Abdul Latief, Muhammad Rizqi Zati dan Siti Mariana. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS). *Jurnal Sistem Informasi, Vol.2 No.1, hal 35-49.*

Agung Surya Dwianto, Rustomo dan Andri Aprurroji. 2019. The Effect of Compensation on Employee Performanceat PT. Sango Indonesia – Karawang. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 2No 1, E-ISSN: 2599-3410| P-ISSN: 4321-1234, hal 178-187.*

Alvi Nugraha dan Sri Surjani Tjahjawati. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi Vol. 3, No. 3, hal 24-32.*

Badia Perizade, Agustina Hanafi, Yuliansyah M. Diah dan K. M. Faisal Reza. 2018 Work Discipline and Compesation Effect on the Performance of Employees in the Polytechnic Akamigas Palembang. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT), ISSN: 2509-0119., hal 18-25*.

Bejo Siswanto Sastrohadiwiryo. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional.* Jakarta: Bumi Aksara.

Danang Sunyoto. 2015. *Validitas dan Reliabilitas.* Yogyakarta: Nuha Medika.

Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Media Grup, Jakarta.

Irham Fahmi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Iqbal Hasan. 2012. *Pokok-Pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif).* Jakarta: Bumi Aksara.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Komang Edy Sukarta Wirya. 2019. The Effect of Compensation and Work Environment on Work Discipline and Performance of Mini Mart Employees in Denpasar City. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha Volume 6, Nomor 1, hal 60-71.*

M. Afdal Zikri, Yelfiarita dan Darnetti. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pemanen di PTPN III Kebun Sei Silau

Afdeling III Kabupaten Asahan Provinsi Sumatera Utara. *Journal of Agribusiness and Community Empowerment Vol.1, No.1: 10-20.*

Malayu S.P Hasibuan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT . Remaja Rosdakarya.

Muhammad Arif, Putri Endah Syaifani, Yudi Siswadi, Jufrizen. 2019. Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance.*Proceeding of The 3 rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019), hal 263-276.*

Mutiara S. Panggabean. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif, dan R&D.*Bandung. Alfabeta.

Syofian Siregar. 2015. *Statistik Parametrik* untuk penelitian kuantitatif. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

V. Wiratna Sujarweni. 2015. *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah dipahami.* Yogyakarta: Pustka Baru Press.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yulandri dan Onsardi. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business, Management and Accounting Volume 1, Nomor 2, hal 203-213.*