

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN MITRA OGAN
PENINJAUAN KABUPATEN OGAN KOMERING ULU
(OKU)**



SKRIPSI

**Nama : Maresi Ulandari
NIM : 212018375**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2022**

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN MITRA OGAN
PENINJAUAN KABUPATEN OGAN KOMERING ULU
(OKU)**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Maresi Ulandari
NIM : 212018375**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2022**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Maresi Ulandari

NIM : 212018375

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Peninjauan Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU)

Dengan ini 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 kemudian apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karna karya ini serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan ini



Palembang,

2022

Maresi Ulandari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Peninjauan Kabupaten
Ogan Komering Ulu (OKU)

Nama : Maresi Ulandari
NIM : 212018375
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Maret 2022

Pembimbing I,



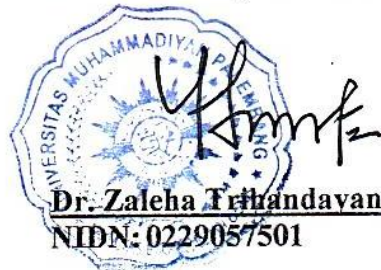
Edy Liswani, S.E., M.Si
NIDN: 0027086001

Pembimbing II,



Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M
NIDN: 0215117901

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Triandayani, S.E., M.SI
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah akan mengangkat derajat orang-orang yang beriman dan orang-orang yang berilmu diantara kamu sekalian”

-Q.S. Al-Mujadilah:11

“Gunakan masa mudamu dan umurmu untuk memperoleh ilmu. Jangan mau terpedaya oleh rayuan menunda-nunda dan berangan-angan panjang, sebab setiap detik umurmu yang terlewatkan tidak akan tergantikan”

-KH. Hasyim Asy'ari

Persembahan

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- ❖ Kedua orang tuaku tercinta
Ibu Hermina & Bapak Rosihan
Anwar**
- ❖ Saudara-saudaraku terkasih**
 - Ivan Saputra**
 - Ricca Anggraeni**
 - Candra Puspita**
 - Peri Juanda**
- ❖ Almamater Kebanggaanku**



PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Peninjauan Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU)”. Yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku mama dan papa tercinta, saudara-saudaraku terkasih beserta seluruh keluarga besarku, dan sahabat-sahabat seperjuangan.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli,S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS,SE.M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani,S.E.,M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak Edy Liswani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Ahmad Adi Arifai ,S.E,M.M selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

6. Ibu Mardiana Puspasari, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang dengan sabar telah membimbing dan membantu selama perkuliahan.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
8. Bapak Muslimin, S.P selaku manajer PT. Perkebunan Mitra Ogan Peninjauan Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) serta seluruh staff dan karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Peninjauan Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
9. Sahabat seperjuangan Ayu Wandira, Ririn Anjani, Hayati, Yuni Aprillia dan terutama Delpi Nopaliza yang telah banyak membantu serta memberikan subangsi pemikiran serta semangat dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2018.
11. Almamater Hijau unggul dan islami kebanggaanku.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Palembang, 2022

Maresi Ulandari

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS 9	
A. Kajian Pustaka.....	9
B. Kerangka Pemikiran.....	35
C. Hipotesis.....	37

BAB III. METODE PENELITIAN	38
A. Jenis Penelitian.....	38
B. Lokasi Penelitian.....	39
C. Operasionalisasi Variabel.....	40
D. Populasi dan Sampel	41
E. Data yang Diperlukan	42
F. Metode Pengumpulan Data	43
G. Analisis Data.....	44
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	55
A. Hasil Penelitian	55
B. Pembahasan.....	76
C. Perbandingan Penelitian Sebelumnya	87
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	91
A. Simpulan	91
B. Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN.....	94

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Target Peroduksi Kelapa Sawit	4
Tabel II.1 Persamaan Dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya.....	34
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	40
Tabel III.2 Jumlah Populasi Dan Sampel.....	42
Tabel IV.1 Uji Validitas.....	57
Tabel IV.2 Uji Realibilitas	58
Tabel IV.3 Kinerja Karyawan	65
Tabel IV.4 Kompensasi.....	67
Tabel IV.5 Disiplin Kerja.....	69
Tabel IV.6 Analisis Regresi Linier Berganda	71
Tabel IV.7 Hasil Uji F.....	73
Tabel IV.8 Hasil Uji t.....	74
Tabel IV.9 Koefesien Determinasi.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.2 Kerangka Pemikiran	37
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	61
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	63

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Jadwal Penelitian
- Lampiran 2. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3. Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran 4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan
- Lampiran 5. Uji Validitas Variabel Kompensasi
- Lampiran 6. Uji Validitas Disiplin Kerja
- Lampiran 7. Uji Regresi Linier Berganda, Anova, Uji f dan Uji t
- Lampiran 8. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Y
- Lampiran 9. Frekuensi Jawaban Responden Variabel X1
- Lampiran 10. Frekuensi Jawaban Responden Variabel X2
- Lampiran 11. Tabel distribusi F
- Lampiran 12. Tabel Distribusi T
- Lampiran 13. Distribusi R
- Lampiran 14. Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 15. Surat Keterangan Selesai Riset
- Lampiran 16. Sertifikat AIK
- Lampiran 17. Sertifikat SPSS
- Lampiran 18. Sertifikat Komputer
- Lampiran 19. Sertifikat Komputer
- Lampiran 20. Sertifikat BUMDES
- Lampiran 21. Plagiarisme
- Lampiran 22. Biodata Penulis

ABSTRAK

Maresi Ulandari/212018375/Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Ogan Peninjauan Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU)/Manajemen Sumber Daya Manusia

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Ogan Peninjauan Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) secara simultan dan parsial. Jenis penelitian yang digunakan adalah Asosiatif dengan variabel yang digunakan adalah kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini berlokasi di Desa Karang Dapo, Kecamatan Peninjauan, Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU). Populasi penelitian ini sebanyak 140 karyawan, dan sampel terpilih sebanyak 58 karyawan. Data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi (R^2). Hasil uji hipotesis secara simultan ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Peninjauan Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU). Hasil uji hipotesis secara parsial ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Peninjauan Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU), ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Peninjauan Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU). Nilai koefisien determinasi memperlihatkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 90,0%.

Kata kunci: kompensasi, disiplin kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

Maresi Ulandari/212018375/The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Mitra Ogan Peninjauan Districts Ogan Komering Ulu (OKU)/Human Resource Management

This study aims to determine the effect of compensation and work discipline on employee performance at PT. Ogan Partners Review of Ogan Komering Ulu (OKU) Regency simultaneously and partially. The type of research used is associative with the variables used are compensation, work discipline, and employee performance. This research is located in Karang Dapo Village, Peninjauan District, Ogan Komering Ulu (OKU) Regency. The population of this research is 140 employees, and the selected sample is 58 employees. The data in this study are primary data and secondary data. Methods of data collection using a questionnaire. The analysis used in this research is quantitative analysis. The analytical technique used is multiple linear regression analysis, F test, t test and the coefficient of determination (R^2). The results of hypothesis testing simultaneously have the effect of compensation and work discipline together on the performance of employees of PT. Perkebunan Mitra Ogan Peninjauan Districts Ogan Komering Ulu (OKU). The results of the partial hypothesis test have the effect of compensation on the performance of employees PT. Perkebunan Mitra Ogan Peninjauan Districts Ogan Komering Ulu (OKU), there is an influence of work discipline on the performance of employees of PT. Perkebunan Mitra Ogan Peninjauan Districts Ogan Komering Ulu (OKU). The value of the coefficient of determination shows that the variables of compensation and work discipline are able to contribute to the rise and fall of employee performance by 90.0%.

Keywords: Compensation, discipline of work, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan semua manusia yang terlibat didalam suatu organisasi yang memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam sebuah organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. SDM ini berupa manusia yang dipekerjakan pada sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, pengatur dan pengelola serta perencana sebagai upaya demi tercapainya tujuan organisasi. SDM sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan. Dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini maka diharapkan hasil kerja yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Schuler (dalam Edy Sutrisno, 2019:6) menyatakan manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan SDM nya, dengan meningkatnya kinerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja perusahaan. Karena keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Oleh karena itu karyawan harus dianggap sebagai partner kerja bukan sebagai pekerja semata. Menurut Rivai (dalam Busro, 2018:88) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kompensasi merupakan pelaksanaan fungsi manajemen SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan sebagai bentuk balas jasa atas kerja mereka dalam melaksanakan tugas keorganisasian. Pemberian kompensasi haruslah baik, Karena dengan memberikan kompensasi yang baik maka akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan produktif sehingga akan membantu dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Pangabean (dalam Busro 2018:181) mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Semakin disiplin karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan karyawan dan hal ini akan berdampak baik pula pada perusahaan. Disiplin kerja harus terus dikelola dengan baik karena akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi. Karena dengan adanya karyawan yang disiplin dengan baik maka akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang kurang baik akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno 2018:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

PT. Perkebunan Mitra Ogan Peninjauan merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan kelapa sawit yang kepemilikan lahannya adalah 100% milik perusahaan. PT. Perkebunan Mitra Ogan Peninjauan ini memiliki total luas perkebunan sebesar 3.726,05 HA dan pokok/batang kelapa sawit sebanyak 473.732 pokok. Berikut data rencana dan realisasi produksi kelapa sawit PT. Perkebunan Mitra Ogan Peninjauan tahun 2016-2020.

Tabel I.I
Rencana dan Realisasi Produksi Kelapa Sawit
PT. Perkebunan Mitra Ogan Peninjauan
Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU)
Tahun 2016-2020

Tahun	Target (KG)	Realisasi (KG)	Persentase Target Yang Tercapai (%)	Persentase Target Yang Tidak Tercapai (%)
2016	19.300.000	19.210.000	99,53%	0,47%
2017	19.990.000	19.000.000	95,05%	4,95%
2018	20.475.000	18.780.000	91,72%	8,28%
2019	21.523.000	18.100.000	84,10%	15,9%
2020	22.257.500	17.546.590	78,80%	21,2%

Sumber: PT. Perkebunan Mitra Ogan Peninjauan Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU), 2021

Terlihat dari tabel I.1 menunjukkan bahwa secara kuantitas kinerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Peninjauan Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) dari tahun 2016-2020 masih kurang optimal karena hasil kinerja belum mencapai target yang telah ditentukan. PT. Perkebunan Mitra Ogan Peninjauan Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) belum mencapai hasil kinerja yang diharapkan perusahaan sebab tujuan perusahaan belum terpenuhi. Tujuan perusahaan dalam mencapai target produksi yang diinginkan belum terealisasi karena hasil produksi yang dihasilkan karyawan belum memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan. Serta masih adanya beberapa kualitas kerja karyawan yang dirasa masih kurang maksimal dipengaruhi dari masih adanya beberapa karyawan yang bekerja ada yang masih kurang cekatan dalam menyelesaikan pekerjaannya, terlihat dimana ketika seorang karyawan melakukan pemanenan buah kelapa sawit yang idealnya satu orang

karyawan bisa memanen buah kelapa sawit seluas dua hektar dalam waktu satu hari, tetapi karena masih adanya beberapa karyawan yang kurang cekatan dalam menyelesaikan pekerjaannya maka pemanenan buah kelapa sawit seluas dua hektar tersebut baru dapat diselesaikan dalam waktu satu setengah hari. Sehingga hal ini berdampak kepada tidak tepatnya waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan karena menyebabkan pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan cepat justru mengalami kemunduran penyelesaian.

Kompensasi pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Peninjauan Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) masih dirasa kurang baik. Hal ini dikarenakan gaji pokok yang diberikan masih terbilang cukup rendah, kondisi ini ditandai dengan gaji yang diterima karyawan hanya pada tingkat Rp.1.700.000 hingga Rp.2.800.000 dengan tingkat UMP (Upah Minimum Provinsi) Sumatra Selatan sebesar 3.200.000. Nominal gaji ini dirasakan kurang sebanding atas pekerjaan yang diberikan perusahaan dan dengan tingkat risiko kecelakaan kerja yang tinggi. Bahkan sering terjadi keterlambatan pembayaran gaji pokok yang seharusnya dibayarkan pada awal bulan tetapi dibayarkan dipertengahan bulan. Selanjutnya bonus juga hanya akan diberikan tergantung dari target yang dicapai oleh karyawan, sehingga apabila karyawan belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan maka bonus tidak akan diberikan oleh perusahaan. Kemudian karyawan yang sering lembur namun tunjangan lembur yang diberikan perusahaan sering mengalami keterlambatan dalam pemberian

dikarenakan tunjangan lembur yang akan diberikan tidak terjadwal untuk diberikan kepada karyawan. Hal tersebut menjadi keluhan beberapa karyawan dikarenakan beberapa karyawan tersebut sering bekerja lembur namun tunjangan lembur yang diberikan perusahaan kerap mengalami keterlambatan.

Disiplin para karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Peninjauan Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) pun masih kurang maksimal. Hal ini dilihat dari masih dirasa kurangnya pengawasan kepada para karyawan yang bekerja membuat para karyawan merasa semauanya sendiri untuk bekerja tanpa harus memikirkan target yang telah ditentukan perusahaan, selain itu sering terjadinya karyawan yang mangkir dari pekerjaannya serta masih adanya karyawan yang bekerja dilapangan tidak menggunakan pelengkapan alat pelindung diri saat melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Serta ada beberapa karyawan yang memiliki kebiasaan merokok pada saat jam kerja, makan pada saat jam kerja, dan bermain handphone pada saat jam kerja. Hal ini terjadi karena pemberian sanksi hukuman masih dirasa kurang tegas dan masih kurang menimbulkan efek jera bagi para karyawan yang membuat kesalahan secara sengaja dan menyebabkan kejadian tersebut dilakukan secara berulang kali.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan kajian penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Peninjauan Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU)”.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Peninjauan Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU)?
2. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Peninjauan Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU)?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Peninjauan Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU)?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Peninjauan Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU).
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Peninjauan Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU).
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Peninjauan Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU).

D. Manfaat penelitian

1. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa dapat menambah wawasan dan pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan teori yang telah diperoleh dibangku kuliah dengan praktek yang sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM, dapat meningkatkan kompensasi, kedisiplinan dan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan atau perbandingan sekaligus menambah informasi dan referensi bagi semua pihak yang membutuhkannya untuk penelitian selanjutnya yang sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Asiati Diah Isnaini, Fitriah Wani, Safitri Ervita, nurahmi Maftuhah Nurahmi dan Choiriyah. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Busro Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Edison Emron. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasan.Iqbal M. 2017. *Statistik 2*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu S.P. (201). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi revisi) Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilham & Kasmiruddin (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan PT. DPN II Unit Sei Kuantan Kuasing. *Jurnal Online Mahasiswa*. Vol. 5, No. 3.
- Iptian, Zamroni, & Efendi. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance PT. Tirta Warna Bengkulu. *Internatonal Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU)*. Vol. 7 Issue 8, 2020.
- Jalil. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Candana Putra Nusantara. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 8, No.1, 2018.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kholilah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Palembang: Noerfikri.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&d*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Yulandri dan Onsardi. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. (SBS) Sinar Bengkulu Selatan. *BUDGETING: Journal of Business, Mangement and Accounting*, Vol.1, No.2, 2020.