

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. UNI VAN HOUTEN PALEMBANG**



**SKRIPSI**

**Nama : Haniya Afiya Fadilah**

**NIM : 212018197**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

**Skripsi**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. UNI VAN HOUTEN PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada  
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Haniya Afiya Fadilah**

**NIM : 212018197**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Haniya Afiya Fadilah  
Nim : 212018197  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Uni Van Houten Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana S1 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, Februari 2022



Haniya Afiya Fadilah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja  
Karyawan PT. Uni Van Houten Palembang

Nama : Haniya Afiya Fadilah  
NIM : 212018197  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

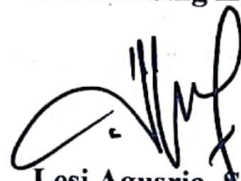
Diterima dan Disahkan  
Pada tanggal,

**Pembimbing I,**



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

**Pembimbing II,**



Lesi Agusria, S.E., M.M  
NIDN : 0205088201

**Mengetahui**

**Dekan**

**u.p. Ketua Program Studi Manajemen**



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si

NIDN : 0229057501

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto :

- ❖ “ *Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri* “ (QS. Ar Ra’d : 11)
- ❖ “ *Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya* “ (An Najm : 39)
- ❖ “ *Barangsiapa yang mempelajari ilmu pengetahuan yang seharusnya yang ditunjukkan untuk mencari ridho Allah bahkan hanya untuk mendapatkan kedudukan/kekayaan duniawi maka ia tidak akan mendapatkan baunya surga nanti pada hari kiamat (riwayat Abu Hurairah radhiallahu anhu)* “

### Persembahan :

Alhamdulillahirobbil’alamin sebagai rasa syukur kepada Allah SWT

### Skripsi ini kupersembahkan untuk :

1. Kedua Orang Tuaku Tercinta Ayahanda Heryanto dan Ibunda Farida yang selalu memberikan dukungan serta doa yang terbaik.
2. Adik-adikku yang saya sayangi M.Farhan Yazid dan Husniya Farhanna yang selalu memberikanku semangat.
3. Bapak/Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Teman-teman seperjuanganku yang selalu ada disaat susah dan senang.
5. Almamaterku yang aku banggakan.
6. Kedua Pembimbingku.

## **PRAKATA**

**Assalamu'alaikum Wr.Wb**

Alhamdulillah rabbi'alamin puji syukur panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Uni Van Houten Palembang". Skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orangtua tercinta, bapak Heryanto dan Ibu Farida, Saudara-saudara, Keluarga besar dan sahabat seperjuangan.

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

1. Bapak Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E.,M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dan selaku Pembimbing Akademik.
5. Bapak Edy Liswani, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Lesi Agusria, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah banyak membantu dan membimbing dalam proses penyusunan skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan Karyawan PT. Uni Van Houten Palembang yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian.
8. Keluarga tercinta terutama kepada orangtuaku (Bapakku tercinta Heryanto dan Ibuku tercinta Farida) dan adik-adikku (M.Farhan Yazid dan Husniya Farhanna) yang selalu mendoakan, terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya serta tak lupa juga keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.
9. Kepada sahabat seperjuangan (Yuni Patriastuti, Widya Febrianti, Fiorentina, Voni Setyo Rini, Witri Puja Winiarti).

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 skripsi ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

**Wassalamu'alaikum Wr.Wb**

Palembang, Februari 2022

Haniya Afiya Fadilah



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN DEPAN</b> .....	
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PRAKATA</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>HALAMAN DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN</b>	
<b>HIPOTESIS</b> .....	<b>11</b>
A. Kajian Pustaka .....	11
B. Penelitian Sebelumnya.....	24
C. Kerangka Pemikiran .....	27
D. Hipotesis .....	29
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>30</b>
A. Jenis Penelitian .....	30
B. Lokasi Penelitian .....	31
C. Operasionalisasi Variabel .....	32
D. Populasi Dan Sampling .....	32

E. Data Yang Diperlukan .....	35
F. Metode Pengumpulan Data.....	35
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	36
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>44</b>
A. Hasil Penelitian .....	44
B. Pembahasan dan Hasil Penelitian .....	65
<b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>69</b>
A. Simpulan.....	69
B. Saran .....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>72</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## **DAFTAR TABEL**

Tabel I.1 Tabel Target dan Realisasi Produksi .....	5
Tabel I.2 Data Ketidakhadiran Karyawan.....	8
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian .....	26
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	32
Tabel III.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian Posisi .....	33
Tabel III.3 Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian Posisi.....	34
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	49
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	50
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel IV. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	51
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja .....	52
Tabel IV. 6 Jawaban Responden Disiplin Kerja .....	53
Tabel IV. 7 Jawaban Responden Kompensasi .....	55
Tabel IV. 8 Jawaban Responden Kinerja Karyawan .....	58
Tabel IV. 9 Analisis Regresi Linier Berganda .....	61
Tabel IV. 10 Hasil Uji F.....	62
Tabel IV. 11 Hasil Uji t.....	63
Tabel IV.12 Hasil Koefisien Determinasi .....	64

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	28
--------------------------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran : Daftar Kuesioner Untuk Responden

Lampiran : Surat Izin Penelitian

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : Sertifikat Komputer

Lampiran : Sertifikat SPSS

Lampiran : Tabel r

Lampiran : Tabel F

Lampiran : Tabel t

Lampiran : Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran : Tabulasi Hasil Jawaban Responden

Lampiran : Hasil Regresi SPSS

Lampiran : Plagiat Checker

Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran : Biodata Penulis

## **ABSTRAK**

**Haniya Afiya Fadilah / 212018197 / 2022 / Pengaruh Disiplin kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Uni Van Houten Palembang.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Adakah Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Uni Van Houten Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Uni Van Houten Palembang. Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, disiplin kerja dan kompensasi. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 73 responden. Metode sampel yang digunakan adalah sample random sampling. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear bergand. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Uni Van Houten Palembang. Sedangkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Uni Van Houten Palembang dan Kompensasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Uni Van Houten Palembang.

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

**Haniya Afiya Fadilah / 212018197 / 2022 / The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance at PT. Uni Van Houten Palembang.**

The formulation of the problem in this study is Is there an Influence of Work Discipline and Compensation on the Performance of Employees of PT. Uni Van Houten Palembang. This study aims to determine the effect of work discipline and compensation on employee performance at PT. Uni Van Houten Palembang. The variables in this study are employee performance, work discipline and compensation. In this study, the sample taken was 73 respondents. The sample method used is random sampling. The type of data used in this research is primary data. The data collection technique used is a questionnaire. Analysis of the data used is qualitative and quantitative analysis with multiple linear regression analysis techniques. The results of this study indicate that Work Discipline and Compensation have a significant and positive influence on the performance of employees of PT. Uni Van Houten Palembang. Meanwhile, Work Discipline has a significant and positive effect on Employee Performance at PT. Uni Van Houten Palembang and Compensation have a significant and positive influence on the performance of employees of PT. Uni Van Houten Palembang.

**Keywords: Work Discipline, Compensation and Employee Performance**

## **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 manusia 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 aset 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 kinerjanya karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Menurut Muhammad Busro (2018:88) Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja menunjukkan kemampuan dan keterampilan kerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Ketika kinerja yang dihasilkan bisa mencapai atau melampaui standar atau target yang telah ditentukan, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan baik, dan sebaliknya. Pendapat tersebut sejalan dengan pendapatan yang

menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut kasmir (2016:193-198) antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, racangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin.

Menurut R. Supomo (2018:134) Disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku seseorang karyawan /pegawai dalam suatu organisasi/ instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2018:193) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma social yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Disiplin yang tinggi tentu saja dilandasi dari loyalitas karyawan dan hubungan jasa yang memuaskan dari perusahaan.

Hubungan jasa yang lebih dikenal dengan istilah kompensasi, Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2018:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

PT. Uni Van Houten Palembang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi serta penjualan barang dagangan dengan jenis barang dagangan utama yaitu es krim. PT. Uni Van Houten Palembang adalah perusahaan yang memproduksi es krim dengan merek “Miami”. PT. Uni Van Houten Palembang memiliki 33 macam jenis es krim dengan berbagai merek dan beraneka ragam rasa yang menarik seperti es krim Pelangi, Sirsak, Nanas, Sunkist, Lemon, Strawberry, Grape, Lychee, Chocolate, Alaska, Tropical, Amigo, Cocoa, Arica, Luxury, Hazelnut, Winner Cone, Hip Hop Cone Chocolate, Hip Hop Cone Strawberry, Glory Chocolate, Glory Strawberry, Glory Durian, Dunkin Chocolate Vanilla, Dunkin Strawberry Vanilla, Slam Dunk Chocolate Vanilla, Slam Dunk Strawberry Vanilla, 1 L Chocolate, 8 L Chocolate, 8 L Durian, 8 L Neopolitan, 8 L Strawberry, 8 L Vanilla, dan 350 ML Strawberry.

Secara umum, kinerja PT. Uni Van Houten Palembang 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi produksi, seperti terlihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel I.1**  
**Tabel Target dan Realisasi Produksi PT. Uni Van Houten**  
**Palembang 2016 - 2020**

<b>No</b>	<b>Tahun</b>	<b>Target Produksi (liter)</b>	<b>Realisasi Pencapaian (liter)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	2016	259.340	155.233	59%
2	2017	259.340	169.423	65%
3	2018	259.340	185.420	71%
4	2019	269.233	210.220	78%
5	2020	321.518	235.213	73%

**Sumber : PT. Uni Van Houten Palembang 2021**

Berdasarkan tabel I.1 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 kompetensi permasalahan yang terjadi yaitu hasil kerja yang dihasilkan belum sesuai dengan waktu yang diberikan perusahaan, dan juga belum mampu melakukan semua pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan masing-masing. Produksi yang dihasilkan karyawan PT. Uni Van Houten Palembang diindikasikan belum optimal. Dari data yang didapat, target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan adalah 259.340 liter, pada tahun 2016, realisasinya sebesar 155.233 liter dan tidak semua produk yang dihasilkan

dari realisasi tersebut dibilang sempurna. Begitu juga pada tahun 2017 yang mana realisasinya adalah 169.423 liter.

Kinerja karyawan PT. Uni Van Houten Palembang masih rendah, hal ini dapat dilihat dari tabel diatas kinerja karyawan belum memenuhi standar kualitas yang diharapkan perusahaan, secara kuantitas, produksi yang diharapkan perusahaan, karyawan PT. Uni Van Houten Palembang belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, kinerja karyawan belum mencapai target yang ditentukan perusahaan, belum melakukan pekerjaan dengan baik dan benar, tujuan perusahaan juga sering tidak tercapai dengan semestinya dikarenakan karyawan yang bekerja sering tidak memperhatikan prosedur pekerjaan sehingga tugas yang diberikan tidak maksimalnya dikerjakannya.

Selain itu permasalahan lainnya terjadi pada alat atau sarana yang diberikan pada perusahaan yang belum memadai. Hal ini dilihat dari sering terjadinya gangguan terhadap alat atau sarana saat karyawan bekerja, seperti mesin produksi mengalami gangguan rusak berat dan ringan, kendaraan mobil yang sering mengalami gangguan kendala ringan, menyebabkan terjadinya permasalahan terhadap kinerja PT. Uni Van Houten Palembang.

Kompensasi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, tingkat produktivitas karyawan dapat diukur dengan besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan, namun yang menjadi permasalahan di dalam perusahaan tersebut terkait dengan insentif yang

termasuk dalam kompensasi finansial, dimana ditemukan bahwa insentif yang diberikan PT. Uni Van Houten Palembang atas pekerjaan yang mereka lakukan yang melebihi target standar tidak diberikan kepada karyawan, sehingga karyawan mengeluh kepada perusahaan tidak bersemangat dan mengalami penurunan kinerja.

Permasalahan lainnya yang terjadinya pada PT. Uni Van Houten Palembang yaitu karyawan yang masih belum menerima gaji sesuai dengan UMR. Gaji yang diberikan pada pekerja karyawan PT. Uni Van Houten Palembang sebesar 3.200.000 yang mana masih di bawah UMR sebesar 3.300.000.

Permasalahan lainnya yang terjadi pada PT. Uni Van Houten Palembang yaitu karyawan juga tidak diberikan tunjangan seperti adanya BPJS dan bentuk tunjangan lainnya.

Terkait dengan permasalahan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Uni Van Houten Palembang yang diduga menjadi penyebab turunnya kinerja karyawan, ditemukan perusahaan belum memiliki tujuan yang jelas serta belum mempunyai kemampuan untuk mewujudkan tujuan itu, serta pekerjaan yang diberikan kepada karyawan belum sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan.

Permasalahan lainnya yang terjadi pada PT. Uni Van Houten Palembang yaitu pimpinan dalam perusahaan belum memiliki teladan yang baik kepada bawahan dalam bekerja, serta pimpinan dalam perusahaan belum menjadi panutan bagi para karyawan.

Permasalahan lainnya yang terjadi pada PT. Uni Van Houten Palembang yaitu perusahaan belum bersikap tegas kepada seluruh karyawan baik terhadap pekerjaan maupun peraturan, serta perusahaan belum memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan.

Secara rinci menurunnya kinerja karyawan dalam hal ini terlihat dari data ketidakhadiran karyawan setiap bulannya, selama satu tahun terakhir, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel I.2**  
**Data Ketidakhadiran Karyawan Pada Tahun 2020**  
**PT. Uni Van Houten Palembang**

<b>Bulan</b>	<b>Tingkat Ketidak Hadiran</b>	<b>Tingkat Kehadiran</b>
Januari	7%	93%
Februari	5%	95%
Maret	4%	96%
April	2%	98%
Mei	3%	97%
Juni	2%	94%
Juli	6%	94%
Agustus	3%	97%
September	4%	96%
Oktober	4%	96%
November	5%	95%
Desember	5%	95%
Rata-rata	4,16%	

**Sumber : PT. Uni Van Houten Palembang 2021**

Dari data diatas, menunjukkan bahwa tingkatkehadiran karyawan PT. Uni Van Houten Palembang rata-rata sebesar 4,16% selama tahun 2020, meskipun sudah ada peraturan mengenai jam kerja yang dibuat pimpinan untuk menegakkan

disiplin kerja karyawan, ternyata masih ada karyawan yang kehadirannya bermasalah.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Uni Van Houten Palembang”**

### **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh disiplin kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Uni Van Houten Palembang ?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Uni Van Houten Palembang ?
3. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Uni Van Houten Palembang ?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Uni Van Houten Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Uni Van Houten Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Uni Van Houten Palembang.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



1. Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan pembelajaran dan gambaran baik secara praktek maupun teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat pengaruh disiplin kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Uni Van Houten Palembang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan acuan sekaligus tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang relatif sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asiati, D. I. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Fajri, E. M. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Pt Provinces Indonesia). *Manajemen*.
- Hajijah, H. &. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pradana Energi Gemilang Jatiwaringin. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen), 1(01)*.
- Hasan, I. 2014. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Malayu Hasibuan, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Malayu, S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- R. Supomo, E. N. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- S.P.Hasibuan, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Edisi kedua puluh enam*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R& D*. Bandung: Alfabeta.

- Sulaeman, A. S. 2021. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. 2017. *Pengertian Kompensasi "Manajemen Sumber Daya Manusia"*.
- Syafrina, N. 2017. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis : Riau Economic and Business Review*.
- Wairooy, A. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (PERSERO), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Ad'ministrare*.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.