

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. RANTAI MULIA KONTRAKTORINDO  
(RMK)**

**SKRIPSI**



**Nama : Shafa Adelia Azizah**

**NIM : 212018370**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**2022**

**SKRIPSI**  
**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP**  
**KINERJA KARYAWAN PT. RANTAI MULIA KONTRAKTORINDO**  
**(RMK)**

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



**Nama : Shafa Adelia Azizah**

**NIM : 212018370**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**2022**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : Shafa Adelia Azizah  
NIM : 212018370  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PT. Rantai Mulia Kontraktorindo (RMK)

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan di cantumkan 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,

Palembang, 2022



Shafa Adelia Azizah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

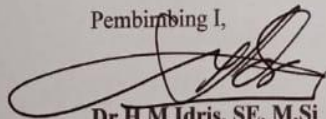
**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul: Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT. Rantai Mulia Kontraktorindo (RMK)

Nama : Shafa Adelia Azizah  
NIM : 212018370  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal .....

Pembimbing I,



**Dr. H.M. Idris, SE. M.Si**  
NIDN: 13106001/786010

Pembimbing II,



**Anggreany Hustia, SE. MM**  
NIDN: 0110128301

Mengetahui,  
Dekan  
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



  
**Dr. Zahra Tjihandayani, SE. M.Si**  
NIDN: 0229057501

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto:**

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

(QS. Ar-Ra'd : 11)

“Tidak ada impian yang mustahil terwujud, selama kamu mengandalkan allah dalam setiap sujud”

“Kamu tidak bisa kembali dan mengubah masa lalu, maka dari itu tataplah masa depan dan jangan buat kesalahan yang sama”

### **Dengan Cinta dan Doa**

#### **Skripsi ini kupersembahkan kepada:**

1. Kedua Orang Tuaku Tercinta (Dedi Lazuardi dan Meliana)
2. Kedua Adikku (Shafa Dwihaya Kamila dan Shafa Regina Lazuardi)
3. Almamater Kebanggaanku



## PRAKATA

*Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarrakatuh*

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi dengan judul **Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rantai Mulia Kontraktorindo (RMK)** dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang telah dijadwalkan.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan dan rintangan yang penulis hadapi, namun akhirnya dapat diselesaikan berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Kritik dan saran tentunya dibutuhkan oleh penulis agar penelitian selanjutnya bisa lebih baik lagi, Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli.,S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., 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 Dr.H.M.Idris, SE. M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan ibu Anggreany\_Hustia 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.
5. Ibu Mardiana Puspasari, S.E.,M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik, yang dengan sabar telah membimbing dan membantu selama perkuliahan.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan Seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Palembang yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Rantai Mulia Kontraktorindo (RMK) yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
8. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
9. M.Kurniawan Saputra yang selalu membantu dan memberikan motivasi, dukungan serta memberi kesan positif untuk menghibur dalam keadaan apapun.
10. Terima kasih untuk semua pihak yang telah banyak membantu serta memberikan sumbangsi pemikiran, semangat dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
11. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2018.

12. Tim penguji dan seluruh pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu-persatu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, nama kalian selalu terpatri disanubari.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberika guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang, pada semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesarbesarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini.

***Wassalamu'alaikum warrahmatullah wabarakatuh***

Palembang, Februari 2022

Shafa Adelia Azizah



## DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar .....	
Halaman Judul .....	i
Pernyataan Bebas Plagiat.....	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Motto Dan Persembahan.....	iv
Prakata.....	v
Daftar Isi .....	viii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar .....	xi
Daftar Lampiran .....	xii
Abstrak.....	xiii
Abstract.....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>9</b>
A. Landasan Teori.....	9
B. Penelitian Sebelumnya .....	20
C. Kerangka Pemikiran.....	22
D. Hipotesis.....	24
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
A. Jenis Penelitian.....	25
B. Lokasi Penelitian.....	26

C. Operasionalisasi Variabel.....	26
D. Populasi Dan Sampling .....	27
E. Data Yang Digunakan .....	28
F. Metode Pengumpulan Data .....	29
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis Data .....	31
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAB PEMBAHASAN .....</b>	<b>38</b>
A. Hasil Penelitian .....	38
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	57
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>62</b>
A. KESIMPULAN .....	62
B. SARAN .....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>64</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Proyek yang telah dikerjakan oleh PT. Rantai Mulia Kontraktorindo (RMK).....	4
Tabel I.2	Pengembangan pembangunan kantor KAI Gunung Megang 2020-2021 dalam target perbulan.....	5
Tabel III.1	Definisi Operasional Variabel .....	26
Tabel III.2	Populasi Jumlah Karyawan PT. Rantai Mulia Kontraktorindo(RMK) berdasarkan defisi jabatan.....	27
Tabel III.3	Jumlah Sampel Karyawan PT. Rantai Mulia Kontraktorindo (RMK) berdasarkan defisi jabatan.....	28
Tabel III.4	Instrumen Skala Likert .....	32
Tabel IV.1	Uji Validitas .....	41
Tabel IV.2	Uji Reliabilitas .....	42
Tabel IV.3	Variabel Kinerja Karyawan .....	46
Tabel IV.4	Variabel Kompensasi .....	48
Tabel IV.5	Variabel Disiplin Kerja .....	50
Tabel IV.6	Regresi Linier Berganda .....	52
Tabel IV.7	Uji F .....	53
Tabel IV.8	Uji t .....	54
Tabel IV.9	Uji Determinasi .....	56

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	24
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Devisi.....	44
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	45

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Jadwal Rencana Penelitian .....
Lampiran 2 : Daftar Koesioner .....
Lampiran 3 : Hasil Jawaban Responden .....
Lampiran 4 : Uji Validitas.....
Lampiran 5 : Uji Realibilitas.....
Lampiran 6 : Uji Regression .....
Lampiran 7 : Frequency .....
Lampiran 8 : Tabel r.....
Lampiran 9 : Tabel F.....
Lampiran 10 : Tabel t.....
Lampiran 11 : Kartu Pembimbing.....
Lampiran 12: Bebas Plagiat .....
Lampiran 13 : Sertifikat AIK .....
Lampiran 14 : Sertifikat SPSS .....
Lampiran 15 : Sertifikat Komputer .....
Lampiran 16 : Surat Izin Penelitian .....
Lampiran 17 : Surat Selesai Riset .....

## ABSTRAK

**Shafa Adelia Azizah/ 212018370/ Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rantai Mulia Kontraktorindo (RMK) /Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rantai Mulia Kontraktorindo (RMK) /Manajemen Sumber Daya Manusia. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini 100 karyawan PT. Rantai Mulia Kontraktorindo (RMK) dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 73 responden. Metode dalam penelitian ini yaitu kualitatif dan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner (angket). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian  $Y = 2,360 + 0,330 X_1 + 0,558 X_2$ . Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan/bersama-sama kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung} 58,256 > 2,38 F_{tabel}$ . Sedangkan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $6,851 > t_{tabel} 1,66691$ .

**Kata kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan.**

## ABSTRACT

***Shafa Adelia Azizah/ 212018370/ The Effect of Compensation and Work Discipline on the Performance of PT. Mulia Contractor Chain (RMK) / Human Resource Management.***

*The formulation of the problem in this research is is there the effect of compensation and work discipline on the performance of employees of PT. Mulia Contractor Chain (RMK) / Human Resource Management. The type of research used in this study is associative. The population used in this study was 100 employees of PT. Chain Mulia Kontakindo (RMK) and the samples taken in this study were 73 respondents. The methods in this research are qualitative and quantitative. The data collection technique used in this research is a questionnaire (questionnaire). The analytical technique used in this research is multiple linear regression analysis. The results of the study  $Y = 2.360 + 0.330 X1 + 0.558 X2$ . The results of the hypothesis test show that simultaneously/together compensation and work discipline have a positive effect on employee performance with a value of  $F_{count} 58.256 > 2.38 F_{table}$ . While partially positive effect on employee performance with a value of  $t_{count}$  of  $6.851 > t_{table}$  of  $1.66691$ .*

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

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah penggerak jalannya sebuah organisasi, begitu juga dalam sebuah bisnis ataupun perusahaan, maju mundurnya sebuah perusahaan ditentu oleh besaran sumber daya manusianya. Sumber daya manusia atau karyawan dalam perusahaan menjadi perhatian penting dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Dengan pembangunan melalui program pelatihan dan pengembangan yang tepat yang mengacu pada kapasitas karyawan untuk memenuhi standar tingkat kinerja. Apabila karyawan dikembangkan, maka kinerja mereka akan lebih produktif.

Karyawan merupakan asset berharga bagi setiap perusahaan yang berpotensi besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan harus dapat di manfaatkan dengan sebaik baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Keberhasilan suatu perusahaan sangat di pengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan perusahaan yang baik adalah mengenai kinerja karyawan.

Kualitas sumber daya manusia secara umum sering dikaitkan dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki, kemampuan dan pengalaman kerja yang nantinya



akan dibutuhkan pada kinerja yang ingin dicapai karyawan dalam membantu tujuan perusahaan. Beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah memberikan kompensasi yang cukup dan sesuai dengan standar perusahaan, menerapkan disiplin kerja yang baik dan sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan, dalam suatu perusahaan masalah kinerja adalah masalah yang tidak ada habisnya dibahas. Kinerja yang tinggi akan selalu dihubungkan dengan kepuasan kerja yang tinggi jika pimpinan suatu perusahaan memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh karyawan maka secara tidak langsung akan muncul kinerja atau semangat kerja di dalam perusahaan tersebut.

Kinerja mencerminkan suatu hasil serta penilaian pada diri seorang karyawan. Perusahaan dapat memperoleh manfaat karyawan, tim, organisasi, maupun pada individual apabila perusahaan tersebut bisa menjalankan kinerja dengan baik. Menurut Moh. Prabundu (2010:121) mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Kompensasi penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusianya. Menurut Hasibuan (2016:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber

daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja yang strategis.

Dalam pertumbuhan organisasi disiplin sangat penting bagi perusahaan, terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri baik secara individu maupun kelompok, untuk menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Sutrisno (2016:89) mengatakan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

PT. Rantai Mulia Kontraktorindo (RMK) merupakan anak perusahaan dari PT. Rantai Mulia Kencana atau RMK Energy (RMK Group) sebuah grup perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan dan penjualan konveyor, pertambangan, infrastruktur, energi terbarukan, dan logistik. PT. Rantai Mulia Kontraktorindo (RMK) didirikan pada Juni 2009. Selanjutnya PT. Rantai Mulia Kontraktorindo (RMK) Gunung Megang berdiri tahun 2018, salah satu perusahaan yang bergerak dibagian infrastrukturnya, dengan kata lain perusahaan ini menyalurkan hasil produksi batu bara dari *stockpile* ke pelabuhan. Sebagai grup perusahaan yang bergerak di beberapa industri. memiliki visi dan misi untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi para pelanggan dan juga mitra bisnis lainnya. Dengan tujuan membangun dan mengoperasikan proyek infrastruktur batubara di Indonesia. Perusahaan ini memiliki wilayah kerja di berbagai wilayah di Indonesia. Salah satunya di

kabupaten Muara Enim, kecamatan Gunung Megang. Perusahaan dengan area operasional yang cukup luas, perusahaan ini melaksanakan tanggung jawab sosial untuk membangun kemandirian masyarakat serta berupaya memperbaiki kualitas lingkungan hidup. Perusahaan ini terus tumbuh dan berkembang bersama masyarakat, terkhusus pada lingkungan Gunung Megang dengan membangun hubungan yang harmonis ditengah-tengah lingkungan yang baik. Dengan demikian, keberadaan Perusahaan ini dapat memberikan manfaat seluas-luasnya dalam memenuhi memajukan tingkat perkonomian masyarakat sekitar maupun lingkungan lainnya.

**Tabel I.1**

**Proyek yang telah diselesaikan oleh PT. Rantai Mulia Kontraktorindo (RMK)**

No	Tahun	Proyek yang dikerjakan	Perkiraan selesai/tahun	Selesai
1	2018	Pembukaan Lahan	2018	2018 (selesai)
2	2019	Pembangunan Jembatan lengi 1 Hauling Batu Bara	2019	2019 (selesai)
3	2020	Pembangunan Rel Jembatan Lengi 2 Hauling Batu Bara	2020	2021 (terlambat diselesaikan)

*Sumber: PT. Rantai Mulia Kontraktorindo (RMK, 2021)*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh gambaran bahwa beberapa proyek pembangunan PT. Rantai Mulia Kontraktorindo (RMK) tidak sesuai target yang telah ditetapkan. Hal ini bisa dilihat dari perkembangan proyek pada 3 tahun terakhir yang masih sering mengalami ketigaksesuaian. Dilihat pada

tahun 2018-2019 target penyelesaian proyek masih sesuai dan berjalan sesuai target yang diinginkan, namun pada tahun 2020 proyek Pembangunan Rel Jembatan Lengi 2 Hauling Batu Bara diselesaikan tidak sesuai target .

**Table I.2**

**Pengembangan Pembangunan Kantor KAI Gunung Megang 2020-2021  
(Dalam Target Perbulan)**

<b>Bulan</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>
Februari-Maret	15%	15% (Sesuai Target)
April-Juni	25%	25% (Sesuai Target)
Juli-September	40%	20% (Tidak Sesuai Target)
Oktober-Desember	20%	5% (Proses Pengerjaan)

*Sumber: PT. Rantai Mulia Kontraktorindo (RMK, 2021)*

Pada tahun 2021 target proyek pembangunan kantor KAI Gunung Megang dalam target perbulan mengalami keterlambatan pembangunan. Target penyelesaian yang terlambat ini terlihat pada bulan desember, baru terealisasi 5% dari yang telah ditentukan.

Hasil observasi menggunakan metode pengumpulan data yaitu melalui wawancara kepada karyawan PT. Rantai Mulia Kontraktorindo (RMK) ini ditemukan permasalahan yang ada di PT. Rantai Mulia Kontraktorindo (RMK) seperti kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Rantai Mulia Kontraktorindo (RMK).

Fenomena-fenomena yang mempengaruhi kinerja yang terjadi di PT. Rantai Mulia Kontraktorindo (RMK) Gunung Megang antara lain yaitu, Kinerja karyawan PT. Rantai Mulia Kontraktorindo (RMK) menunjukkan adanya permasalahan, yang dimana kualitas kerja karyawannya masih terbilang rendah. Kualitas karyawan yang rendah menyebabkan kinerja karyawan kurang optimal. Kuantitas yang dihasilkan perusahaan juga menurun dan juga kemampuan karyawan dalam bekerja antara karyawan satu dengan karyawan lainnya kurang, untuk mencapai suatu hasil yang optimal karyawan harus bekerja sama antar tim. Hal tersebut menjadikan pekerjaan tidak tepat waktu dalam penyelesaiannya. Gambaran ini terlihat pada tabel 1.1 dan 1.2 dalam proyek pembangunan yang dikerjakan PT. Rantai Mulia Kontraktorindo (RMK).

PT. Rantai Mulia Kontraktorindo (RMK) juga bermasalah terkait dengan kompensasi. Pemberian gaji kepada karyawan yang seharusnya gaji karyawan diberikan pada akhir bulan secara tepat waktu sesuai perjanjian dan tanggal, namun perusahaan sering melewati waktu pencairan gaji tersebut. Tidak ada upah diluar gaji yang diberikan kepada karyawan atas suatu penghargaan dari hasil kerja yang di capai. Permasalahan selanjutnya terkait dengan asuransi, seperti contoh ada karyawan yang sakit/meninggal biaya pengobatan ditanggung karyawan terlebih dahulu, ketika di klaim ke perusahaan pencairannya butuh waktu yang lama, dalam hal ini pemberian asuransi dapat dikatakan belum maksimal .

Selain kompensasi hal lain yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Kurangnya kesadaran para karyawan akan waktu dalam mematuhi peraturan yang ditetapkan, seperti telatnya masuk kerja, yang seharusnya jam kerja pukul 07.30 akan tetapi pada kenyataannya karyawan sering datang pukul 09.00 selanjutnya, karyawan sering menunda-nunda pekerjaan, seperti meremehkan tanggung jawabnya, sedangkan sanksi hukuman yang diberikan perusahaan hanya berupa potongan uang makan saja. diselesaikan Hal tersebut akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rantai Mulia Kontraktorindo (RMK).

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dirumuskan masalah, sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rantai Mulia Kontraktorindo (RMK) ?
2. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Rantai Mulia Kontraktorindo (RMK) ?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rantai Mulia Kontraktorindo (RMK) ?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rantai Mulia Kontraktorindo (RMK).
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Rantai Mulia Kontraktorindo (RMK)
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rantai Mulia Kontraktorindo (RMK)

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan menerapkan ilmu yang telah di peroleh selama masa kuliah, khususnya terhadap pengaruh kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan salah satu informasi sebagai pemecah masalah dari pengaruh kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rantai Mulia Kontraktorindo (RMK).

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan untuk menambah pengetahuan dan menjadi salah satu referensi bagi peneliti lebih lanjut yang akan melakukan penelitian sejenis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ayu Sanggarwati Diah, 2021. *Efek Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Di Pt. Citra Persada Infrastruktur Di Surabaya*. Media Mahardhika Vol. 19 No. 2.
- Fatoni Abdurrahmat, 2014. *Orgaisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA.
- Hasan M. Iqbal, 2012. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistic Infernsif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Isnaini Asiati Diah, 2019. *Metologi Penelitian Bisnis*. Palembang: Noer Fikri
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (TEORI DAN PRAKTIK)*. Depok : PT. RajaGrafindo Persada.
- Kosasih Hengky, 2020. *Analisis Pengaruh Antara Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pt Sejati Karya Perkasa Medan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis (Jmb). management.
- Mangkunegara dan Octored. 2015. *Effect Of Work Discipline and Work Motivasion and Job Satisfaction on Employee organizational commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)*. Universal Journal of
- Mangkunegara, 2014. *Evaluasi Kinerja SDM, cetakan Ketujuh*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nainggolan Rizal dan Andry Hendry, 2015. *Evaluasi Pelaksanaan Disiplin Kerja Karyawan Bagian Lapangan Pada Pt. Bangaumas Perkasa Siak Sri Indrapura*. e-Journal UIR Offset
- Prabundu Tika Moh, 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Purnama Catherine dan Sesilya Kempa, 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Cahaya Citrasurya Indoprime*. AGORA Vol. 4, No. 2.
- S.P Hasibuan Malayu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : P.T Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta Sunarto, 2018.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2019. *Metedologi Penelitian*. Jakarta: Pustaka baru press.
- Sutrisno Edy, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Vania Disa, 2015. *Disiplin Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan: Studi Pada Pt Modernland Realty Tbk*. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Vol. 3 No. 2.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Depok : PT. RajaGrafindo Persada.



Yusuf Burhanudin,2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.