

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DINAS PERINDUSTRIAN PROVINSI
SUMATERA SELATAN**



SKRIPSI

Nama : Hesti Prihastini

Nim : 212018220

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

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DINAS PERINDUSTRIAN PROVINSI
SUMATERA SELATAN**

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



Nama : Hesti Prihastini

Nim : 212018220

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hesti Prihastini
NIM : 212018220
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Usulan Penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya 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 naskah dengan disebutkan nama oengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran 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, Februari 2022


The stamp is rectangular and contains the text 'UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG' at the top, a logo in the center, and '64B4AJK69924897' at the bottom. A handwritten signature is written over the stamp.

Hesti Prihastini

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah

Palembang

TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.

Nama : Hesti Prihastini
NIM : 212018220
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

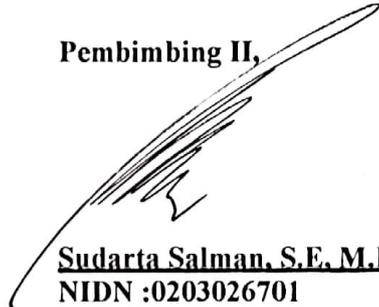
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Februari 2022

Pembimbing I,



Kholillah, S.E., M.Si
NIDN :0201106001

Pembimbing II,



Sudarta Salman, S.E., M.M
NIDN :0203026701

Mengetahui,
Dekan

a. b. Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Zalsina Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

Dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepada mu (QS. Al-Qashash)

Senyumlah bukan karena hidup kamu sempurna tetapi kamu percaya rencana Allah bagimu selalu indah

Persembahan

Sujud dan syukur saya persembahkan kepada Allah SWT Yang Maha Kuasa berkat rahmat dan ridhonya atas nikmat yang telah diberikannya, sehingga saat ini saya dapat mempersembahkan skripsiku ini kepada orang-orang yang tersayang.

- 1. Ayahku tercinta Sarji dan ibuku tercinta Tatik*
- 2. Seluruh Keluarga Besarku*
- 3. Sahabat-sahabatku dan Teman-temanku yang turut mendukung dan menyemangatiku dalam menyelesaikan skripsi ini*
- 4. Almamaterku*



PRAKATA

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala berkat dan rahmatNya sehingga tugas akhir yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Penulis memohon maaf apabila dalam skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, karena proses penyusunan skripsi tidaklah mudah dan butuh perjuangan yang berat.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua saya, Ayahanda ku (Sarji) dan Ibunda ku (Tatik) yang sangat memiliki peran penting dalam hidup penulis dan berjasa dalam mendidik, mendoakan, memberikan dorongan motivasi, serta selalu ada disetiap masalah yang dihadapi penulis. Terima kasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kedua orang tua yang sangat hebat didunia serta keluarga yang sangat mendukung.

Dalam menyelesaikan tugas akhir ini tentu banyak sekali penulis mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih :

- A. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
- B. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi

dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

- C. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. dan Bapak Mister Chandera, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
- D. Ibu Kholilah, HJ., S.E., M.Si. dan Bapak Sudarta Salman, S.E, M.M., selaku pembimbing dan pemberi arahan serta masukan yang sangat berguna sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
- E. Pimpinan dan seluruh karyawan Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan yang sudah sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
- F. Bapak Gumar Herudiansah, S.E., M.M selaku dosen pembimbing akademik yang senantiasa memberikan arahan dan motivasi bagi penulis.
- G. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- H. Seluruh keluarga besarku yang telah banyak membantu baik dalam materi maupun non materi, memberikan doa, semangat dan memberikan nasehat.
- I. Sahabat terbaikku (Rumpi) Reri, Manina, Desi, Kiki, Delpia, Indah, Lucy dan Virla yang selalu mendukung dan mensupport penulis dalam kondisi apapun.
- J. Sahabat kecilku (Rujak Bund) Anisa dan Ayu yang selalu mendukung dan memberikan semberikan semangat dalam kondisi apapun

Semoga semua amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang baik oleh

Allah SWT. Penulis berharap semoga dari laporan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca. Amin.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.

Palembang, 12 Februari 2022

Hesti Prihastini
212018220

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	
Halaman Judul	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahaan Skripsi	iv
Halaman Motto dan Persembahaan.....	v
Halaman Prakarta	vi
Halaman Daftar Isi	vii
Halaman Daftar tabel	vii
Halaman Daftar Lampiran	ix
Abstrak	x
Abstrak	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka	11
B. Kerangka Pemikiran	31
C. Hipotesis	33

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	34
---------------------------	----

B. Lokasi Penelitian	35
C. Operasionalisasi Variabel	36
D. Populasi dan Sampling	37
E. Data yang Diperlukan	41
F. Metode Pengumpulan Data	42
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	50
B. Pembahasan Hasil Penelitian	73

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	72
B. Saran.....	72

HALAMAN DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Prariset Kinerja Karyawan.....	5
Tabel I.2 Kehadiran Karyawan	7
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya.....	30
Tabel II.2 Kerangka Pemikiran	33
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	36
Tabel III.2 Populasi dan Sampel	39
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	55
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	57
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Kompensasi	57
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	58
Tabel IV.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	59
Tabel IV.8 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	60
Tabel IV.9 Jawaban Responden Variabel Kompensasi	63
Tabel IV.10 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	66
Tabel IV.11 Regresi Linier Berganda	69
Tabel IV.12 Hasil Uji F (Simultan).....	70
Tabel IV.13 Hasil Uji t (Parsial).....	71
Tabel IV.14 Hasil Koefisien Determinasi	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner

Lampiran 3 Uji validitas dan Reliabilitas

Lampiran 4 Uji Regresi Linier Berganda

Lampiran 5 Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 6 Tabel R

Lampiran 7 Tabel F

Lampiran 8 Tabel T

Lampiran 9 Surat Keterangan Telah Melakukan Riset

Lampiran 10 Kartu Aktifitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 11 Sertifikat AIK

Lampiran 12 Sertifikat SPSS

Lampiran 13 Sertifikat Komputer

Lampiran 14 Plagiasrsm Checker

Lampiran 15 Biodata Penulis

ABSTRAK

Hesti Prihastini /21.2018.220/2022 **Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 57 karyawan. Metode sampel yang digunakan adalah metode *sample random sampling*. Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner. Metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda dengan persamaan $Y=1,111+0,482X_1+0,157X_2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan $F_{hitung} (23,582) > F_{tabel} (2,40)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan. Dan $t_{hitung} X_1 (4,651)$ dan $X_2 (2,142) > t_{tabel} (1,673)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Hesti Prihastini /21.2018.220/2022 The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance at the Industry Service Office of South Sumatra Province.

The formulation of the problem in this study is that there is an effect of compensation and work discipline on the performance of the employees of the Industry Service of South Sumatra Province. The purpose of this study was to determine the effect of compensation and work discipline on the performance of the employees of the Industry Service of South Sumatra Province. In this study, the sample taken was 57 employees. The sample method used is a random sampling method. This type of research includes the type of associative research. The data used in this study is primary data. Data collection techniques used in the form of a questionnaire. Quantitative method with multiple linear regression analysis. The results of multiple linear regression analysis with the equation $Y=1.111+0.482X_1+0.157X_2$. The results of hypothesis testing show $F_{count} (23.582) > F_{table} (2.40)$, then H_0 is rejected and H_a is accepted. This indicates that there is an effect of compensation and work discipline on the performance of the employees of the Industry Service of South Sumatra Province. And $t_{hitung} X_1 (4,651)$ and $X_2 (2,142) > t_{table} (1,673)$ then H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is a significant effect of compensation and work discipline on the performance of the employees of the Industry Service of South Sumatra Province.

Keywords: Compensation, Work Discipline and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dapat didefinisikan suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Dikemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain system perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai, dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik.

Manajemen sumber daya manusia adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses rekrutmen, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki oleh sebuah organisasi secara efektif dan mencapai tingkat pendayagunaan SDM yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya. Adapun tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial.

Kinerja perusahaan dapat dilihat dari serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan. Kegiatan perusahaan dalam bentuk

pengelolaan sumber daya manusia dan proses pelaksanaan kegiatan kerja. Kinerja dapat dihasilkan oleh karyawan dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi, baik yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri ataupun yang berasal dari luar individu perusahaan.

Sinambela,dkk (2011:480) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Dengan demikian, memiliki karyawan yang sangat berkompeten sangat penting untuk membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berbicara mengenai karyawan, pastinya tidak terlepas dari kompensasi. kompensasi juga merupakan suatu cara untuk meningkatkan prestasi, motivasi dan kepuasan kerja bagi para karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan dengan memperhatikan hak dan kewajiban karyawan seperti pemberian kompensasi yang layak dan wajar seperti gaji, insentif, tunjangan dan bonus.

Martoyo (dalam buku Sinambela 2016:281) mengatakan bahwa kompensasi adalah peraturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung memberikan uang (non finansial). Kompensasi yang berupa gaji, insentif, tunjangan dan bonus adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin besar kompensasi

yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Tidak hanya kompensasi, keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan karyawan tidak melanggar aturan yang diberikan perusahaan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik.

Heidjrachman dan Husnan (dalam buku sinambela 2016:334) mengatakan bahwa disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Dengan demikian, bila peraturan dalam perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan menaati semua peraturan dari perusahaan maka disebut dengan kondisi disiplin yang baik dengan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan merupakan unsur pelaksanaan usaha daerah di abaidang Industri, berdasarkan kewenangan yang dimiliki pemerintah daerah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur. Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan

yang beralamat di Jl. Demang Lebar Daun No.2610, Bukit Baru, Ilir Barat 1, Palembang.

Adapun sejarah pembentukan Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan yaitu pemisahan dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan. Maka dari itu di bentuklah menjadi Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan ketentuan Pasal 4 Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak dibidang industri. Pembangunan sektor industri secara yang kokoh diarahkan untuk menumbuh kembangkan industry Provinsi Sumatera Selatan dan konsumen dalam menghadapi persaingan global. Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan melaksanakan kewenangan desentralisasi, tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan dibidang perindustrian.

Berdasarkan pra riset kinerja karyawan yang saya ajukan kepada karyawan Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Hasil Pra Riset Kinerja Karyawan yang diajukan kepada
karyawan pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera
Selatan

No	Kinerja Karyawan	Tanggapan	
		Setuju	Tidak Setuju
1.	Karyawan telah mencapai tujuan yang diberikan perusahaan	41%	59%
2.	Karyawan telah memenuhi standar kinerja yang diberikan perusahaan	45%	55%
3.	Perusahaan telah menyediakan sarana dan prasarana yang memudahkan pekerjaan karyawan	35%	65%
4.	Pembagian kerja sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan	50%	50%
5.	Pemimpin memberikan motif atau dorongan kepada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan	50%	50%
6.	Karyawan diberikan peluang untuk menunjukkan prestasi atau kinerjanya dengan baik	40%	60%

Sumber: Wibowo (2016)

Berdasarkan Tabel 1.1 hasil pra survei ditemukan beberapa fenomena yang terjadi di Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan. Masih banyak karyawan yang merasa sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan masih ada kurangnya sarana dan prasarana yang disediakan menghambat para karyawan dalam

melakukan bidang pekerjaan yang dilakukan karyawan. masih ada karyawan yang merasa tujuan dari perusahaan belum tercapai dan masih ada karyawan yang merasa dalam melaksanakan tugasnya belum sesuai dengan standar perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja ialah kompensasi. Adapun kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan non finansial. Pemberian gaji tidak diberikan tepat waktu atau sering diberikan terlambat. Bila pemberian gaji diberikan sesuai pekerjaan yang dilakukan dan dibayarkan tepat waktu maka karyawan akan menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya tepat waktu. Kompensasi finansial adalah bayaran pokok, bayaran insentif, bayaran prestasi, bayaran diluar jam kerja dan kompensasi nonfinansial adalah pekerjaan dan lingkungan kerja. Kompensasi yang diterima karyawan atas jasa yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi pemicu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa karyawan tidak menerima insentif dari perusahaan. Insentif diberikan kepada karyawan yang berprestasi untuk meningkatkan kinerja.

Bukan hanya kompensasi namun disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.2
Data kehadiran karyawan
Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan
Tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah karyawan	Persentase kehadiran	Persentase keterlambatan
2016	133	80%	20 %
2017	133	77%	23 %
2018	133	72%	28 %
2019	133	87%	13 %
2020	133	67%	33 %

Sumber: Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat tingkat disiplin karyawan Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan masih banyak yang kurang disiplin. Keteladanan pemimpin menjadi faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena pemimpin yang berperilaku disiplin kerjanya kurang baik akan menjadi contoh yang kurang baik juga bagi para bawahannya. Kurangnya sanksi hukuman yang diberikan kepada karyawan yang kurang disiplin atau karyawan yang melanggar aturan menjadi salah satu faktor menurunnya kinerja karyawan karena disiplin kerja yang kurang baik.

Maka berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.**

B. Masalah penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka yang menjadi pokok masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- C. Adakah pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan ?
- D. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan ?
- E. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas tujuan yang ingin di ketahui dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis

Dengan adanya penelitian dapat menambah pengetahuan serta memberikan gambaran praktek yang selama ini di pelajari dalam perkuliahan.

2. Manfaat bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.

3. Manfaat bagi almamater / Universitas

Dengan adanya penelitian ini diharapkan menjadi salah satu sumber referensi bagi penelitian selanjutnya dan bagi pihak Universitas Muhammadiyah Palembang khususnya dalam bidang Manajemen SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Asiati, Diah Isnaini. Dkk. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: Perpustakaan Nasional Katalog Dalam Terbitan (KDT) Anggota IKAPI (No. 012/sms/13)
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hendro, Omar dan Fitriah Wani. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional*. Palembang: NoerFikri
- Isvandiary, Any dan F. Lutfiatul . 2017. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* Bagian Produksi PG. Meritja Kediri
- Nurrahmi, Maftuhah. Dkk. 2021. *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang
- Onsardi, Yulandri. 2020. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* PT. Sinar Bengkulu Selatan
- Satedjo, Ananta Dwikristianto dan Kempa, Sesilya. 2017. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* PT. Modern Widya Thenical Cabang Jayapura
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sutanto, Mugi. 2018. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* PT. Sinar Menara Deli Medan
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group
- Utami, Firziyanah Mustika. 2014. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada