

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN

DI AUTO2000 BATURAJA

SKRIPSI



Nama : Khusnul Hakim

NIM : 212018302

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2022

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN AUTO2000 BATURAJA**

Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada Program Strata Satu

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang



Nama : Khusnul Hakim

NIM : 212018302

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Khusnul Hakim
NIM : 212018302
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Auto2000 Baturaja

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 diperguruan 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, Agustus 2022



Khusnul Hakim
Khusnul Hakim

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang


TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja
terhadap Kinerja Karyawan Auto2000 Baturaja
Nama : Khusnul Hakim
Nim : 212018302
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan disahkan

Pada tanggal, Agustus 2022

Pembimbing I,



Kholilah, S.E.,M.Si

NIDN : 0201106001

Pembimbing II,



Ummi Kalsum, S.E.,M.Si

NIDN : 0230047702

Mengetahui,

Dekan

U.b Ketua Program Studi Manajemen



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

NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

"Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri."

(Q.S Ar-Ra'd: 11)

Cobaan hidupmu bukanlah untuk menguji kekuatan dirimu. Tapi menakar seberapa besar kesungguhan dalam memohon pertolongan kepada Allah."(Ibnu Qoyyim)

Persembahan :

Atas kuasa dan ridho Allah SWT,

Skripsi ini ku persembahkan kepada :

1. Ayah dan Ibuku tercinta,

Hasanuddin dan Lilis Suryani

2. Kedua Kakakku tersayang,

Dinny Arika dan Dwi Wahyuni

3. Keponakanku tercinta

Alghazali R Dika dan Arumi Putri Erdika

4. Keluarga besarku tersayang

5. Para sahabat dan rekan-rekan almamater.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh

Allamdulillahirabbil'alamin. Puji syukur kehadiran Allah SWT atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunia-nya telah memberikan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan AUTO2000 Baturaja.

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Allah SWT, kemudian kepada ayah dan ibuku tercinta yakni **Hasanuddin** dan **Lilis Suryani** beliau sangat berjasa dalam hidup penulis. Atas panjatan do'a dan berkat ridho-nya yang telah diberikan selama ini, Sehingga penulis menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Keberhasilan penulisan skripsi ini tidak lepas dari semua pihak yang telah memberikan dukungan. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E, MM. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom D.S., S.E.,M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd. M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Trisniarty Adjeng Moelyati, R, S.E., M.M selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan dan saran terbaik selama proses perkuliahan saya.
5. Ibu Kholilah, S.E., M.Si dan Ibu Ummi Kalsum, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing 1 dan Dosen Pembimbing 2 yang telah membimbing dengan sabar sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Bapak dan Ibu Dosen pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan seluruh pengurus Karyawan di AUTO2000 Baturaja.
8. Saudaraku tercinta Dinny Arika dan Dwi Wahyuni, terimakasih sudah menjadi saudara yang baik, selalu mendukung dan selalu ada untukku.
9. Kakak iparku Romi Erdi dan Niko Ardiliansah, terimakasih atas dukungan dan motivasi yang diberikan kepada saya.
10. Keponakan tercintaku Alghazali Raffa Dika dan Arumi Putri Erdika yang selalu menghibur.
11. Yang terkasih Annisa Salsabila, Terimakasih atas dukungan dan waktu yang telah diluangkan untuk kebersamaan saya dalam menyelesaikan skripsi ini hingga akhir.

12. Keluarga besar Putera Puteri UMP, terimakasih telah memberi banyak pembelajaran dan ini menjadi bekal saya untuk menjalani hidup di masa yang akan datang.
13. Sahabatku dikampus yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, Terimakasih telah menjadi teman yang baik dan selalu ada disamping saya pada masa perkuliahan dari awal hingga akhir.
14. Sahabatku KELAKAR, terimakasih telah banyak memberikan dukungan, motivasi, dan menghibur selama proses perkuliahan saya.
15. Kepada semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terimakasih telah menjadi bagian dari penyelesaian skripsi ini.
16. *Last but not least, I wanna thank me I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting..*

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacadan semua pihak yang membutuhkan dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan laporan skripsi ini, Aamiin.

**Billahi fii sabililil Haq, Fastabikul Khairot
Wassalamua'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.**

Palembang, Agustus 2022

Khusnul Hakim

DAFTAR ISI

Halaman Judul	ii
Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Tanda Pengesahan Skripsi	iv
Daftar Isi	ix
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka	10
B. Penelitian Sebelumnya.....	24
C. Kerangka Pemikiran.....	29
D. Hipotesis	31
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Lokasi Penelitian.....	33
C. Operasionalisasi Variabel	33
D. Populasi Dan Sampel	35
E. Data Yang Diperlukan	36
F. Metode Pengumpulan Data.....	37
G. Analisis Data.....	39

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian47

B. Pembahasan dan Hasil Penelitian.....73

BAB V. HASIL SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan78

B. Saran.....78

C. Jadwal Penelitian.....80

DAFTAR PUSTAKA81

LAMPIRAN.....83

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1	Data persentase dan hasil penjualan mobil 4
Tabel II.1	Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya 23
Tabel III.1	Operasional Variabel 28
Tabel III.2	Kerangka Sampel 36
Tabel IV.1	Uji Validitas 50
Tabel IV.2	Uji Realibilitas 51
Tabel IV.3	Karakteristik responden berdasar jenis kelamin 54
Tabel IV.4	Karakteristik responden berdasar pendidikan 54
Tabel IV.5	karakteristik responden berdasar masa kerja 55
Tabel IV.6	Kinerja karyawan 56
Tabel IV.7	Kompensasi 59
Tabel IV.8	Motivasi kerja..... 62
Tabel IV.9	Disiplin kerja..... 65
Tabel IV.10	Uji F 70
Tabel IV.11	Uji t 70
Tabel IV.12	Koefisien determinasi 72

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	31

ABSTRAK

Khusnul Hakim /21.2018.302/2022 PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN AUTO2000 BATURAJA.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan AUTO2000 Baturaja secara simultan dan parsial. Populasi penelitian ini sebanyak 107 karyawan dan sampel yang diambil sebanyak 52 karyawan. Metode sampel yang digunakan adalah metode purposive sampling. Jenis penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah metode kualitatif yang dikuantitatifkan, teknik analisis regresi linier berganda, uji hipotesis F dan t, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian dari regresi linear berganda menunjukkan ada pengaruh positif kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 87,0%. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan ada pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan AUTO2000 Baturaja baik secara simultan dan parsial.

Kata kunci : **Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja**

ABSTRACT

Khusnul Hakim /21.2018.302/2022 THE EFFECT OF COMPENSATION, MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF AUTO2000 BATURAJA EMPLOYEES.

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of compensation, motivation and work discipline on the performance of AUTO2000 Baturaja employees simultaneously and partially. The population of this study were 107 employees and the samples taken were 52 employees. The sample method used is purposive sampling method. This type of research includes associative research. The data used in this study are primary and secondary data. Data collection techniques used in the form of questionnaires and documentation. The analytical method used is a quantitative qualitative method, multiple linear regression analysis techniques, hypothesis testing F and t, and the coefficient of determination. The results of the multiple linear regression showed that there was a positive effect of compensation, motivation and work discipline on employee performance. The coefficient of determination analysis shows that the contribution of compensation, motivation and work discipline to employee performance is 87.0%. The results of hypothesis testing show that there is an effect of compensation, motivation and work discipline on the performance of AUTO2000 Baturaja employees both simultaneously and partially.

Keywords : Compensation, Motivation, Work Discipline and Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan, hal ini karena manusia yang akan mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi kurang lengkap. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2019:10). sumber daya manusia memiliki karakteristik yang beraneka ragam, dan butuh penanganan khusus untuk meningkatkan kinerja karyawannya, salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan yaitu kinerja dalam suatu perusahaan yang sangat dibutuhkan karena kinerja karyawan inilah yang dapat menentukan maju atau tidaknya suatu perusahaan.

Kinerja adalah hasil dari apa yang ingin dicapai dan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan (Ivancevich dalam Kasmir,2015;183), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Busro,2018;89). Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu teladan pemimpin, penghargaan, dan kemampuan individual,

ini artinya kompensasi, motivasi dan kedisiplinan sangat mempengaruhi pada kinerja karyawan.

Selanjutnya kompensasi ialah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017;119). 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 strategis. Kompensasi ini sangat berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan karena dengan bonus dan gaji yang diberikan secara cukup maka para karyawan akan merasa kinerja mereka sangat dihargai selama di perusahaan tersebut, dan secara tidak langsung hal ini akan membuat para karyawan lebih giat dalam bekerja dan akan lebih mentaati peraturan-peraturan yang ada di perusahaan, maka tingkat kinerja akan semakin meningkat dan hal ini juga akan berdampak baik bagi kemajuan perusahaan.

Setelah itu motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hafidzi dkk, 2019;52). Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Motivasi Mempengaruhi kinerja karena masih rendahnya kualitas SDM yang membuat karyawan kurang semangat dalam bekerja, kurang inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan,

maka disini yang mempunyai peran penting untuk mengubah kebiasaan buruk tersebut selain diri sendiri ialah pemimpin perusahaan, dengan memberikan semangat dan juga tindakan tegas jika hal ini terus berulang, maka karyawan juga akan termotivasi untuk maju dan berkembang, dan hal-hal yang berdampak buruk bagi perusahaan juga akan semakin minim terjadi untuk kedepannya.

Kemudian disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya (Singominedjo dalam sutrisno, 2017;86). Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin menunjukkan kondisi atau suatu sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila ketetapan atau peraturan yang ada dalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Disiplin mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan karyawan mengikuti aturan yang ditetapkan perusahaan, maka ini akan mempengaruhi dalam kinerja karyawan.

Auto2000 adalah jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan dan penyediaan suku cadang Toyota yang manajemennya ditangani penuh oleh PT Astra International Tbk. Saat ini auto2000 adalah main dealer Toyota terbesar di Indonesia, yang menguasai antara 70-80 dari total penjualan Toyota. Dalam aktivitas bisnisnya, Auto2000 berhubungan dengan PT Toyota Astra Motor yang menjadi agen tunggal pemegang Merek ATPM Toyota. Auto2000 adalah

dealer resmi Toyota bersama 4 dealer resmi Toyota yang lain, Auto2000 berkembang pesat karena memberikan berbagai layanan yang sangat memudahkan bagi calon pembeli maupun pengguna Toyota. Auto2000 berkembang pesat karena memberikan berbagai layanan yang sangat memudahkan bagi calon pembeli maupun pengguna Toyota.

Tabel I.1
Persentase dan Hasil Penjualan mobil (unit) pada Auto2000 Baturaja Tahun 2017-2021

Tahun	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Persentase Target Yang Tercapai	Persentase Target Yang Tidak Tercapai
2017	450	308	61,31%	38,69%
2018	450	385	85,49%	14,51%
2019	450	220	51,32%	48,68%
2020	450	340	78,23%	21,77%
2021	450	315	68,46%	31,14%

Sumber, Auto2000 Baturaja

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat dari rata-rata penjualan di Auto2000 Baturaja selama 5 tahun terakhir mengalami ketidakstabilan jumlah penjualan. Sebagaimana dengan target yang sudah ditetapkan dapat dilihat bahwa target penjualan terbaik hanya mampu dicapai pada tahun 2018, Selanjutnya pada tahun 2019 tingkat penjualan mengalami penurunan drastis dari target yang sudah ditetapkan, pada tahun 2020 mengalami kenaikan namun pada tahun 2021 mengalami penurunan kembali, Sehingga dapat diketahui bahwa Auto2000 Baturaja secara umum belum mampu merealisasikan target penjualan yang sudah ditetapkan perusahaan.

Permasalahan tersebut terjadi dikarenakan adanya indikasi kualitas tingkat pelayanan yang kurang optimal, karena dalam memberikan pelayanan dinilai kurang responsif. Kuantitas pelayanan yang diberikan pun kurang maksimal, karena adanya batasan jumlah pelayanan yang dapat ditangani untuk setiap harinya, sebab tiap pelayanan yang diberikan cukup memakan waktu sehingga jumlah pelayanan yang dapat dilayani terkadang tidak dapat teratasi di hari yang sama. Selain itu waktu kerja yang digunakan karyawan pun masih belum teroptimalkan dengan baik untuk melakukan pelayanan, terlihat pada bidang marketing karyawan yang sering telat untuk bertemu dengan customer dari waktu yang ditentukan, dan juga pada bidang mekanik para karyawan pun masih banyak mengisi waktu kerja dengan banyak mengobrol dan juga bermain handpone tanpa adanya kepentingan, hal ini menyebabkan proses pengerjaan pun menyita waktu yang lebih lama, dan juga bagi konsumen hal ini menyebabkan keterlambatan dari waktu yang sudah diperkirakan sebelumnya.

Permasalahan lainnya yaitu kompensasi, kurangnya kinerja karyawan Auto2000 Baturaja tidak terlepas dari faktor personal seperti gaji sebagian karyawan belum sesuai dengan UMR Kabupaten OKU (Rp 3.114.928), bonus yang diberikan tidak sebanding dengan banyaknya waktu yang tersita diluar jam operasional kerja karyawan, banyaknya karyawan di perusahaan yang tidak mendapatkan fasilitas yang baik dan juga memiliki kendala lokasi tempat tinggal yang jauh dari perusahaan.

Disamping permasalahan kompensasi, terdapat permasalahan lainnya yaitu kurangnya motivasi dalam bekerja, ada banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya fasilitas kerja yang masih belum memadai sehingga kurangnya gairah karyawan dalam bekerja, lingkungan kerja yang kurang suportif dan memiliki rekan kerja yang sulit untuk diajak bekerja sama sehingga hal ini membuat karyawan cepat jenuh dan kehilangan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan sejauh ini karyawan belum mencapai prestasi kerja yang maksimal untuk perusahaan.

Disiplin kerja pada Auto2000 Baturaja juga masih mengalami permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan, beberapa karyawan yang sering mengabaikan kehadiran dan juga seringnya terlambat dari jam operasional perusahaan yang sudah ditetapkan, ini artinya beberapa karyawan masih belum sepenuhnya taat pada peraturan kerja yang berlaku di perusahaan, para mekanik yang tidak menggunakan pakaian bengkel secara lengkap, dan ini berarti mereka tidak taat pada standar kerja yang sudah ditetapkan perusahaan, hal ini akan sangat membahayakan karyawan itu sendiri dan juga perusahaan. Dapat disimpulkan bahwasannya kualitas kerja yang dimiliki karyawan masih cukup rendah.

Sebagaimana Arly Romadhon, Marheni Marheni, Yudi Rafani (2017) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi, motivasi kerja, disiplin dan kinerja karyawan pada PT. Wana Ekabina Manunggal. ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap disiplin kerja, ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan,

dan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wana Ekabina Manunggal.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Auto2000 Baturaja.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Auto2000 Baturaja ?
2. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Auto2000 Baturaja ?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Auto2000 Baturaja ?
4. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Auto2000 Baturaja ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka yang menjadi dalam tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Auto2000 Baturaja.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Auto2000 Baturaja.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Auto2000 Baturaja.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Auto2000 Baturaja.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi penulis dalam bidang Ilmu SDM khususnya dalam wawasan tentang pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan manfaat bagi perusahaan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan, bahan wacana dan pustaka bagi mahasiswa atau pihak lain yang memiliki ketertarikan meneliti dibidang yang sama atau kajian bagi penulisan dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- AA Gde Oka Pramadita, Ida Bagus Ketut Surya (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 8, 2015 : 2301-2317. ISSN: 2302-8912.
- Alfian Amidhan Akbar, Sonang Sitohang (2015), Pengaruh kompensasi, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Cemara Production Surabaya. Vol 4 No 10 (2015): *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Alifian Danar Azmy, Asmara Indahingwati (2020). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Mustika Citra Rasa. Vol 9 No 10 (2020): *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Anissaul Istifadah, Budi Santoso (2019), Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. Vol.3 No.3 (2019): *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Ariyanto A (2021), Pengaruh beban kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan AUTO2000 Tanjung Api-Api Palembang. <http://repository.univ-tridinanti.ac.id/3849/>
- Arly Romadhon, Marheni Marheni, Yudi Rafani (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja serta Implikasi pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Wana Ekabina Manunggal). Vol 17 No 2 (2017): *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Afandi (2018). *Faktor yang mempengaruhi dan indikator Motivasi Kerja*.
<https://repository.uin-suska.ac.id/14135/7/7.%20BAB%20II2018614MEN.pdf>
- Devi Mustika Herawati, Hadi Sunaryo, Ita Athia (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Prestasi Kerja Perawat (Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang). *eJrnl* Vol.11 No.3 Februari 2022.
- Hasibuan (2014;127), Faktor yang Mempengaruhi dan Indikator Kompensasi.
http://repository.maranatha.edu/22144/4/1351029_Chapter2.pdf
- Hasibuan (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.
https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/19929_2_BAB_II.
- Hodges dalam Yuspratiwi (2018) Penjelasan secara ilmiah tentang Disiplin Kerja.

<https://123dok.com/document/zx31j5dz-bab-ii-tinjauan-pustaka-seperti-yang-dikemukakan-oleh-beberapa-ahli-berikut-ini-hodges-dalam.html>.

Maharani, Annisa , Nur Achmad (2016). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri. *HD61 RISK MANAGEMENT*, April 2016. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/43138>

Olyvia Yancomala. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. <file:///C:/Users/user/Downloads/3795-7891-1-SM.pdf>

Penjelasan, sejarah, dan informasi terkait Auto2000 Baturaja. <https://auto2000.co.id/cabang/auto2000baturaja>

Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi.(2021). Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Riko,Sumardi, Fitria Damayanti (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Petugas Penyapu Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Indramayu. Vol.5/No.2, Nopember 2019, hlm 34-41. e-ISSN 2686-102X: *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.

Sumainah Fauziah, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami(2016). Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, Vol. 37, no. 1, 25 Aug. 2016, pp.178-187.

Veithzal Rivai yang dikutip oleh septiawati (2014;1817), Indikator-indikator Disiplin Kerja . ejournal.upm.ac.id. <https://ejournal.upm.ac.id/index.php/ecobuss/article/download/216/226/>

Widodo (2015;187). *Pengertian secara ilmiah tentang Motivasi Kerja*. <http://repo.darmajaya.ac.id/205/3/BAB%20II.pdf>

Wiratna Sujarweni (2019). Jenis Penelitian, Populasi, Data yang diperlukan, MetodePengumpulandata. <http://repo.darmajaya.ac.id/2457/7/BAB%20III.pdf>

Yusi Prihantini, Muhammad Mansur, Muhammad Khoirul ABS (2017). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. BPR Kertha Arthamandiri Kepanjen, Malang). *eJrnl* Vol.6 No.1 Agustus 2017.