

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SUMSEL MEDIA GRAFIKA PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Ketrin Nova Rahma Nita

NIM : 212019257

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2023

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SUMSEL MEDIA GRAFIKA PALEMBANG**

Diajukan untuk Tugas Usulan Penelitian Pada Program Strata Satu Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang



Nama : Ketrin Nova Rahma Nita

NIM : 212019257

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ketrin Nova Rahma Nita
NIM : 212019257
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumsel
Media Grafika Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelarak ademik serjana strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian sendiri tanpabantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan 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 ke tidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang di peroleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2023



Ketrin Nova Rahma Nita

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT.Sumsel Media Grafika Palembang

Nama : Ketrin Nova Rahma Nita
NIM : 212019257
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal, Februari 2023

Dosen Pembimbing I



HJ Belliwati Kosim, S.E., M.M
NIDN: 0217036101

Dosen Pembimbing II



Surdarta S., S.E., M.M
NIDN: 0203026701

Mengetahui,
Dekan

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zafcha Triandayanti, S.E., M.Si
NIDN: 0229037501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“ Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan, melainkan menguji kekuatan akarnya.”

(Ali bin Abi Thalib)

“ Tidak mustahil bagi orang biasa untuk memutuskan menjadi luar biasa.”

(ibu & ayah)

PERSEMBAHAN :

- ❖ Kedua orang tua saya,
Bapak Kailani,ST dan Ibu
Rusnani Paulina Andika
- ❖ Kepada kakakku Garin
Ramadhon
- ❖ Untuk Almamater

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberi berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumsel Media Grafika Palembang** dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Dengan penuh rasa hormat, cinta, kasih sayang dan kerendahan hati, penulis mempersembahkan terkhusus kepada kedua orang tua, Bapak Kailani dan Ibu Rusnani Paulina Andika yang telah sangat berjasa dalam mendidik, mendo'akan, memberi dana, dorongan semangat, motivasi, solusi terbaik disetiap permasalahan yang penulis hadapi serta telah membesarkan penulis dengan penuh rasa cinta, kasih sayang tanpa keluh kesah.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya 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 Pembimbing Akademik dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Hj. Belliwati Kosim, S.E., M.M dan Bapak Sudarta, S.E., M.M

selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam proses penyusunan skripsi.

5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmu dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.

6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Sumsel Media Grafika Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran pada penulis.

7. Terima kasih untuk kedua orang tua dan segenap keluarga yang selalu mendo'akan, selalu memberikan semangat, selalu memberikan pengertian selama penulis menjalani perkuliahan dan akhirnya bisa sampai pada titik ini.

8. Terima kasih untuk sahabatku Canada Surya dan Winda Winata serta Terima kasih untuk sahabat- sahabat yang telah menjadi *support system* saya yang selalu membantu menyemangati, memberikan doa dan selalu membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT, penulis memohon ridho dan magfirah-Nya, semoga segala dukungan serta bantuan semua pihak mendapat pahala yang berlipat ganda disisi Allah SWT. Semoga karya ini dapat bermanfaat kepada para pembaca, Aamiin.

Wassalamu' alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh

Palembang, Februari 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN	
HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	11
B. Penelitian Sebelumnya	20
C. Kerangka Pemikiran	24
D. Hipotesis.....	26

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	27
B. Lokasi Penelitian	28
C. Operasionalisasi Variabel.....	29
D. Populasi Dan Sampling	29
E. Data Yang Diperlukan	31
F. Metode Pengumpulan	32
G. Analisis Data Dan Teknik analisis	33

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pra-Riset Mengenai Karyawan Kinerja PT. Sumsel Media Grafika Palembang	5
Tabel I.2 Hasil Pra-Riset Mengenai Kompensasi PT. Sumsel Media Grafika Palembang	8
Tabel I.4 Hasil Pra-Riset Mengenai Disiplin Kerja	9
Table II.I Perbedaan Dan Persamaan Penelitian Dengan Penelitian Sebelumnya	27
Tabel III.1 Variabel, Definisi Variabel, Indikator dan Skala Penelitian	34
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	48
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	49
Tabel IV.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel IV.4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan.....	51
Tabel IV.5 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja	51
Tabel IV.6 Kinerja Karyawan (Y)	52
Tabel IV.7 Kompensasi (X1)	54
Tabel IV.8 Disiplin Kerja (X2)	56
Tabel IV.9 Hasil Regresi Liner Berganda.....	58
Tabel IV.10 Hasil Uji F (Uji Simultan)	59
Tabel IV.11 Hasil Uji t (Uji Parsial)	60
Tabel IV.12 Hasil Koefisien Determinasi (R2).....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.I Kerangka Pemikiran.....	30
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Jadwal Penelitian
- Lampiran 2. Identitas Responden
- Lampiran 3. Tabulasi Data Variabel Kompensasi (X1)
- Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Disiplin Kerja (X2)
- Lampiran 5. Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 6. Hasil Perhitungan Data
- Lampiran 7. Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 8. Tabel R
- Lampiran 9. Titik Persentase Distribusi F
- Lampiran 10. Titik Persentase Distribusi t

ABSTRAK

Ketrin Nova Rahma Nita/212019257/2023/Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumsel Media Grafika Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia

Rumusan masalah penelitian ini adalah: apakah ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumsel media grafika Palembang?. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 250 orang dengan sampel penelitian sebanyak 72 orang dengan teknik *Stratified Random Sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hipotesis uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil analisis penelitian bahwa: 1) ada pengaruh signifikan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumsel Media Grafika Palembang; 2) ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumsel Media Grafika Palembang; 3) ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumsel Media Grafika Palembang.

Kata kunci: kompensasi, disiplin, kinerja

ABSTRACT

Ketrin Nova Rahma Nita/212019257/2023/*The Influence of Compensation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Sumsel Graphic Media Palembang/Human Resource Management.*

The formulation of the research problem is: is there an effect of compensation and work discipline on the performance of PT Sumsel media graphic Palembang employees? This research includes associative research. The population in this study were 250 people with a sample of 72 people using the Stratified Random Sampling technique. The data collection method in this study was a questionnaire and the data analysis technique used was multiple linear regression with the hypothesis F test, t test, and the coefficient of determination. The results of the research analysis show that: 1) there is a significant effect of compensation and work discipline on the performance of employees of PT. South Sumatra Graphic Media Palembang; 2) there is a significant effect of compensation on the performance of employees of PT. South Sumatra Graphic Media Palembang; 3) there is a significant effect of work discipline on the performance of employees of PT. South Sumatra Graphic Media Palembang.

Keywords: *compensation, discipline, performance*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan organisasi modern yang memiliki sumber daya seperti bahan baku dan tenaga kerja yang diproses untuk menghasilkan barang dan jasa dalam mencapai tujuan perusahaan. Fenomena sosial pada masa kini dan masa depan era globalisasi ini, yang sangat menentukan adalah sumber daya manusia. Sebuah perusahaan baik swasta maupun pemerintah membutuhkan kualitas manusia sebagai tenaga kerja yang menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan aset yang penting bagi perusahaan, karena mempunyai bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat di butuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Perusahaan memiliki faktor penunjang atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Salah satu faktor penunjang keberhasilan perusahaan tersebut adalah sumber daya manusia. Aktivitas perusahaan akan berjalan dengan baik jika perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan, berketerampilan, serta memiliki keinginan untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin. Berhasilnya tidaknya suatu perusahaan biasanya akan diketahui dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya.

Sumber daya manusia umumnya untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang organisasi supaya lebih kompetitif dan tercapainya

tujuan. Menurut Prasadja Ricardianto (2018:15) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal". Manusia yang dimiliki agar segala tujuan yang diinginkan perusahaan tercapai.

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan diukur berdasarkan standar yang kinerja karyawan merupakan faktor yang penting bagi perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

Yoyo Sudaryo (2018:205) "Merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu juga sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran merupakan akibat dari kinerja tim atau individu yang tidak optimal. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang yang menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh banyak hal, diantaranya kompensasi dan kedisiplinan kerja karyawan.

Kualitas dan kuantitas produk/jasa sangat tergantung pada sumber daya yang ada pada perusahaan. Upaya peningkatan kinerja perusahaan tidak hanya mengandalkan pada mesin modern, modal dan bahan baku. Faktor lain yang perlu di perhatikan adalah faktor tenaga kerja, yang dalam hal ini adalah manusia. Upaya untuk meningkatkan hasil yang maksimal untuk perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan peningkatan tersebut, maka diharapkan kinerja karyawan dapat tercapai dengan efisien dan efektif.

Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda akan berjalan kencang dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Namun sebaliknya, jika karyawan bekerja tidak produktif dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah maka dapat menurunkan performa perusahaan.

Kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki karyawan. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusia. Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode biasanya satu tahun kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kasmir (2016:189) ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu dalam sebuah organisasi diantaranya yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian,

motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Hasibuan (2017:119) 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 strategis.

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

PT. Sumsel Media Grafika merupakan salah satu kantor media cetak yang menerbitkan surat kabar. Nama media nya yaitu Tribun Sumsel media cetak ini tidak hanya menyajikan berita melalui tayangan koran akan tetapi mereka juga telah mengikuti zaman dengan menyajikan berita melalui media online dan berinteraksi langsung lewat video melalui scan barcode di media cetak serta download aplikasi Palembang *in your hand* dan aplikasi portal berita yang dapat di download di Google Play Store untuk mendapatkan berita terkini dan terlengkap.

Tribun Sumsel merupakan koran harian pagi yang terbit di provinsi Sumatera Selatan sejak bulan juli 2012. Tribun Sumsel tergabung dalam Kompas Gramedia Group. Badan hukum Tribun Sumsel adalah PT. Sumsel Media Grafika dengan nama media ‘Harian Pagi Tribun Sumsel’. Kantor pusat Tribun Sumsel terletak di kota Palembang bernama Tribun Sumsel yang beralamat di jalan Alamsyah Ratu Prawira Negara No. 120 Kel. Bukit Lama Ilir Barat Palembang.

Tabel I.1
Hasil Pra-Riset Mengenai Karyawan Kinerja
PT. Sumsel Media Grafika Palembang

No	Pertanyaan	YA	TIDAK
1.	Karyawan sering melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan	40%	60%
2.	Karyawan tidak dapat memenuhi target yang ditetapkan perusahaan	30%	70%
3.	Karyawan kurang teliti dalam bekerja	25%	75%

Sumber: Hasil kuesioner PT. Sumsel Media Grafika Palembang, 2022

PT.Sumsel Media Grafika Palembang sehingga dilakukan survei pendahuluan terhadap 30 orang responden. Berdasarkan survei pendahuluan, maka diperoleh data sebagai berikut:

Kinerja karyawan belum optimal untuk meningkatkan kinerja karyawan tinggal bagaimana kebijakan dari perusahaan untuk melakukannya. Selain itu kinerja karyawan ini juga bisa di pengaruhi oleh faktor individu meliputi. Keterampilan (skill) kemampuan, percaya diri, motivasi, komitmen.

Untuk menambah pengetahuan agar kinerja lebih meningkat.

Hasibuan (2018) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

PT. Sumsel Media Grafika Palembang adalah perusahaan yang bergerak di bidang *media cetak sripoku.com* cukup besar di Palembang yang tentunya mempunyai karyawan sebagai aset perusahaan yang harus diperhatikan. Berdasarkan hasil observasi yang ditemukan bahwa, kinerja karyawan masih tergolong rendah dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan yang terbilang masih rendah dimana, karyawan bekerja dan melakukan hal sesuatu hal tidak maksimal seperti seringnya terjadi kesalahan, keterlambatan serta kekeliruan dalam mengerjakan tugas, tidak bersemangat dan kurangnya motivasi yang tinggi untuk belajar hal-hal yang baru.

Kemudian masih ada karyawan yang melakukan kesalahan dalam memanfaatkan waktu jam istirahat makan siang dan menyebabkan keterlambatan hadir kembali untuk memulai aktivitas kerja yang telah diberikan sehingga bisa menimbulkan keterlambatan menyelesaikan tugas tepat waktu, yang seharusnya pekerja kantor tersebut harus diselesaikan dua hari namun terjadi keterlambatan dan mengulur waktu bisa sehari bahkan lebih

dari yang ditetapkan perusahaan.

Kurangnya bersosialisasi dan kerja sama antar karyawan, terlihat dari masih adanya karyawan yang lebih suka bekerja secara individu dari pada harus bekerja sama. Padahal kerja sama antar dalam tim harusnya menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja karyawan.

Perjalanan Sripoku.com untuk menjadi media online terkemuka di Sumatera Selatan tentu perlu perjuangan, mengalami perubahan, dan perkembangan hingga saat ini. Perubahan yang sangat berpengaruh dan terlihat dari masa ke masa adalah perubahan struktur dan susunan pengelolaan redaksi dan bisnis. Pada masa awal terbentuknya media online Sripoku.com yang belum banyak orang mengetahuinya, media ini masih bergerak perlahan dalam pengelolaannya. Bahkan berita yang ditampilkan ialah berita hasil dari wartawan atau reporter media cetak yang akan diterbitkan di Koran Tribun Sumsel.

Namun sekarang Sripoku.com sudah memberikan perubahan yang signifikan terlihat dari hasil pengelolannya yang menjadikan Sripoku.com menjadi salah satu media online terbaik di Sumatera Selatan.

Tabel I.2
Hasil Pra-Riset Mengenai Kompensasi
PT. Sumsel Media Grafika Palembang

No Pertanyaan	YA	TIDAK
1. Karyawan merasa Kinerja atas gaji yang diberikan sesuai	41%	59%
2. Insentif/Bonus yang diberikan perusahaan Dapat meningkatkan semangat kerja dalam Bekerja	43%	57%
3. Besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan Yang saya lakukan	48%	52%

Hasil kuesioner PT. Sumsel Media Grafika Palembang,2022

Selain itu pemberian 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 PT Sumsel Media Grafika atas pekerjaan yang mereka lakukan yang melebihi target standar tidak diberikan kepada karyawan, sehingga karyawan mengeluh kepada perusahaan, tidak bersemangat dan mengalami penurunan kinerja. Kemudian perusahaan juga kurang memperhatikan dimana perusahaan tidak memberikan bonus kepada karyawan non staff, padahal bonus tersebut bisa membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Selain itu kompensasi non finansial juga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, fasilitas kerja. Dengan diberikannya fasilitas yang memadai karyawan lebih dapat bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Tabel I.4
Hasil Pra-Riset Mengenai Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	YA	TIDAK
1.	Karyawan mematuhi segala peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan	45%	55%
2.	Karyawan selalu telat dalam peraturan waktu masuk kerja	30%	70%
3.	Karyawan tidak tertekan dengan pengawasan yang diberikan	15%	85%

Hasil kuesioner PT. Sumsel Media Grafika Palembang, 2022

Faktor lain yang juga turut menentukan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Pada PT. Sumsel Media Grafika ditemukan bahwa penerapan disiplin kerja belum optimal, kurangnya sanksi hukuman yang diberikan pemimpin terhadap karyawan yang melakukan kesalahan dan keterlambatan masuk kerja, yang seharusnya dengan alasan dan dalih sibuk mencari berita bahkan. Ada yang lebih kurangnya pengawasan melekat yang dilakukan oleh pemimpin kepada karyawan yang sering menyalah gunakan wewenang dan peraturan-peraturan serta kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan adanya pengawasan yang melekat, maka karyawan akan merasa dirinya terawasi dan akan bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing. Serta

kurangnya ketegasan pimpinan terhadap karyawan.

Penelitian ini penulis lebih memfokus pada kompensasi dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan karena melihat dari fenomena tentang kompensasi dan disiplin kerja yang terjadi. Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumsel Media Grafika Palembang.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumsel media grafika Palembang?
2. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karya PT Sumsel media grafika Palembang?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumsel media grafika Palembang?

C. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Sumsel Media Grafika Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. SumselMedia Grafika Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sumsel Media Grafika Palembang.

D. Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan di atas, maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya:

1. Bagi penulis

Penulis ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah wawasan keilmuan mengenai system informasi manajemen khususnya tentang kompensasi dan disiplin kerja.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan yang bermanfaat bagi PT. Sumsel Media Grafika Palembang dalam mengatasi masalah mengenai kompensasi dan disiplin kerja.

3. Bagi almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing
- Ansory, H Al Fadjar.Indrasari, Meithiana. 2018. *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo : indomedia Pustaka.
- Any Isvandiari dan Lutfiatul F (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*
- Ariandi, F.(2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor Perspektif.XVI(1).84-90.
- Bangun, Wilson (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. yogyakarta:CAPS (Center)
- Busro, M. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Fendra Nawa, Sesilya Kempa (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. P*
- Hamali,A.Y 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasan, Iqbal. (2017).*pokok-pokok materi statistik 1* Jakarta: bumi aksara
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.Jakarta: PT. BumiAksara Jakarta: Prenada media Grup.
- Nugroho,Rusdi Hidayat.(2017)*Dinamika Perubahan.Sidoarjo: Surabaya. Zifatama Publisher,Anggota IKPI NO. 149/JTI/2014*
- Nurchahyo, R.J. (2018). *KeterkaitanVisi,Misi dan Values Terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Medikora.
- Prasadja, Ricardianto (2018). *Human Captical Management*.
- Prayogi Abid, Jalil (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. PT. Candana Putra Nusantara*
- R, Supomo dan Nurhayati. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung: YramaWidiya

- Sudaryo, Yoyo.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, Edisi I. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2017).*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Supriyadi, H. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta:CV.Andi Offset.
- Tanod Nanda Aromega, P.K. Lengkong, dkk(2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di hotel manado*.
- Tegar, Nanang. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori dan Praktik)*. yogyakrta: CAPS (Center)
- Yuandri dan onsardi (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. PT (SBS) Sinar Bengkulu*