

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT BESS FINANCE PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Nama : Halimah tussakdiah  
Nim : 21 2014 169**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2018**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT BESS FINANCE PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana  
Manajemen**



**Nama : Halimah Tussakdiah  
Nim : 212014169**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2018**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Halimah Tussakdiah

Nim : 212014169

Konsentrasi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bess Finance Palembang

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 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 diperguruan tinggi ini.

Palembang, Januari 2018



Halimah Tussakdiah

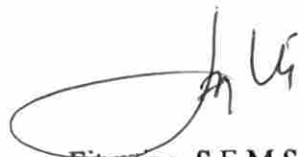
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan PT. Bess Finance Palembang.  
Nama : Halimah Tussakdiah  
NIM : 212014169  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : SDM

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal,

Pembimbing I,



Fitantina, S.E.M.Si

NIDN / NBM : 0028026301 / 859.19

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal,

Pembimbing II,



Mardiana Puspasari, S.E. M.Si

NIDN / NBM : 0226107001 / 888.13

Mengetahui

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E.M.Si

NIDN/NBM : 0216057001 / 673.84

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

*“Janganlah membanggakan dan menyombongkan diri  
apa-apa yang kita peroleh, dan ikutilah ilmu padi makin  
berisi makin tunduk dan makin bersyukur kepada yang  
menciptakan kita Allah SWT”*

*Dengan Cinta dan Do'a  
Kupersembahkan skripsi ini khusus  
kepada :*

- ◆ *Kedua Orang Tua ku tercinta*
- ◆ *Saudara-saudara ku tercinta*
- ◆ *Sahabat-sahabat terdekatku*
- ◆ *Almamaterku yang kubanggakan*
- ◆ *Teman-teman ku SD, SMP,  
SMA, Kuliah dan Sahabat  
Seperjuanganku*
- ◆ *Keluarga ku tercinta*

## **PRAKATA**

Alhamdulillah Robbil'alamin puji dan syukur mari kita panjatkan atas berkah dan rahmat Allah yang Maha Kuasa penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bess Finance Palembang. Penulisan skripsi ini merupakan bentuk salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, dikarenakan terbatasnya kemampuan dan pengalaman penulis, oleh karena itu penulis sangat menghargai kritik dan saran yang diberikan oleh semua pihak. Selesainya skripsi ini tak lepas dari bantuan, dukungan, dan saran baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah diberikan oleh semua pihak kepada penulis.

Ucapan terimakasih sebanyak-banyaknya penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku, papa (Almarhum) dan mama ku yang telah memberikan cinta dan kasih sayang yang tulus kepada penulis serta memberikan kasih sayang, perhatian, semangat, dorongan dan do'a yang tulus kepada penulis hingga saat ini. Selain ini ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada

1. Bapak Abid Djazuli, S E.,M M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Fauzi Ridwan, S E.,M.si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Ibu Hj.Fitantina, S E.,M.Si selaku pembimbing yang telah banyak memberikan bantuan penjelasan, serta bimbingan dalam penyusunan skripsi.
4. Ibu Mardiana Puspasari, S E., M.Si yang juga selaku pembimbing yang telah banyak memberikan bantuan penjelasan, serta bimbingan dalam penyusunan skripsi.
5. Ibu Maftuha Nurrahmi, S E.,M.Si selaku Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
6. Seluruh Pimpinan Dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, yang telah membimbing penulis selama mengikuti kuliah dan kegiatan lainnya.
7. Seluruh Saudaraku Mulyadi, Okta Priyani SKM,Agus Priyadi, Imelda Fransiska Dewi AM.Keb dan Johan.
8. Sosok laki-laki yang jadi Fatner baikku Dion Mayo Candra.
9. Teman-teman paket 04 2014
10. Teman-teman Puteris cika,sela,seppy,icut,reka dan keteng.
11. Teman-teman SMA ku kajol,novia,ilak, dan safitri.
12. Teman-teman KKN-ku posko 120 didesa sungai pinang.

## DAFTAR ISI

SAMPUL JUDUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xiii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii

### BAB I. PENDAHULUAN

A.	Latar Belakang Masalah .....	1
B.	Rumusan Masalah.....	7
C.	Tujuan Penelitian .....	7
D.	Manfaat penelitian .....	8



**BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

A. Landasan Teori .....	9
B. Penelitian Sebelumnya.....	24
C. Kerangka Pemikiran .....	27
D. Hipotesis .....	27

**BAB III. METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	28
B. Lokasi Penelitian .....	29
C. Operasionalisasi Variabel .....	29
D. Populasi dan Sampel.....	30
E. Data yang Diperlukan.....	31
F. Metode Pengumpulan data .....	32
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	33

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	41
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	46

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	65
B. Saran .....	66

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

### Tabel Keterangan

Tabel 1. Latar Belakang.....	5
Tabel 2. Operasionalisasi Variabel.....	29
Tabel 3. Jumlah Populasi dan Sampel.....	31
Tabel IV. 1. Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel IV.2. Hasil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	45
Tabel.IV.3. Hasil Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel.IV.4.Hasil Uji Validitas Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	47
Tabel.IV.5 Hasil Uji Reabilitas.....	48
Tabel.IV.6. Hasil Tanggapan Responden.....	49
Tabel.IV.7. Hasil Tanggapan Responden.....	51
Tabel.IV.8. Hasil Tanggapan Responden.....	53
Tabel.IV.9. Analisis Regresi Linear Berganda.....	54
Tabel.IV. 10. Hasil Uji F (Simultan).....	55
Tabel.IV. 11. Hasil Uji T (Parsial).....	56

Tabel.IV. 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	57
---	----

## DAFTAR GAMBAR

Gambar IV. 1. Struktur Organisasi.....	42
--	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Kusioner

Lampiran : Tabulasi

Lampiran : Hasil Uji Validitas Kompensasi

Lampiran : Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Lampiran : Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi

Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Lampiran : Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Lampiran : Hasil Uji F(Simultan)

Lampiran : Hasil Uji t (Parsial)

Lampiran : Hasil Uji Koefisien Dterminasi ( $R^2$ )

Lampiran : Frekuensi Tanggapan Responden

Lempira : Surat Keterangan Riset

Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : Sertifikat Toefel

Lampiran : Biodata Penulis

Lampiran : tabel r,t.F

## ABSTRAK

**Halimah Tussakdiah / 21 2014 169 / 2018 / Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bess Finance Palembang / Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bess Finance Palembang. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bess Finance Palembang. Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 78 orang, dengan teknik proportionate stratified random sampling. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data melalui kusioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda uji F ( simultan), uji t (parsial), dan koefisien determinasi.

Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang di dapat  $Y = 2,326 + 0,461X_1 + 0,467X_2$ . Untuk uji F didapat  $F_{hitung} 76,606 > F_{tabel} 3,12$ , artinya adanya pengaruh variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama/simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT.Bess Finance Palembang. Untuk uji t variabel kompensasi ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{hitung} 6,256 > t_{tabel} 1,992$  artinya kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung} 6,316 > t_{tabel} 1,992$ , artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh 0.663 (66,3%).

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



## ABSTRACT

**Halimah Tussakdiah / 21 2014 169 / 2018 / The Influence of Compensation and Work Discipline on Employee Performance at PT Bess Finance Palembang / Human Resource Management**

The formulation of the problem in this study is whether there is any influence of compensation and work discipline on employee performance at PT Bess Finance Palembang. The purpose of research is to determine the influence of compensation and work discipline on employee performance at PT Bess Finance Palembang. This study includes associative research. Samples in this study are as many as 78 people, with proportionate stratified random sampling technique. The data used are primary and secondary data. Technique of collecting data is through questionnaire. Data analysis used is quantitative analysis with multiple linear regression analysis, F (simultaneous), t test (partial), and coefficient of determination. The results of this study indicate that the results of multiple linear regression calculation is  $Y = 2.326 + 0.461X1 + 0.467X2$ . For F test,  $F_{obtained} 76,606 > F_{table} 3,12$ , it means that there is influence of variable of compensation (X1) and work discipline (X2) simultaneously on employee performance (Y) in PT. Bess Finance Palembang. For t test of compensation variable (X1)  $t_{obtained} 6.256 > t_{table} 1.992$  means compensation partially influence on employee performance. The t test of work discipline variable (X2) is  $t_{obtained} 6,316 > t_{table} 1,992$ , meaning work discipline partially influence on employee performance. Result of determination coefficient obtained 0,663 (66.3%).

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



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pemanfaatan SDM secara efektif merupakan jalan suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. SDM merupakan sumber daya suatu organisasi yang sangat penting, karena tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompetensi, maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuan.

Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan yang memegang peranan sangat penting, tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada perusahaan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Menurut Cascio ( 2013 : 693) mengatakan kinerja adalah sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerjaan individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian.

Salah satu yang perlu diperhatikan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu, kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Tujuan kinerja yakni merupakan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah aspirasi. Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan. Sifatnya dapat di hitung, prestasi yang dapat diamati, dan dapat di ukur.

Salah satu keinginan karyawan yang harus di penuhi adalah kompensasi. Kompensasi disini adalah balas jasa yang diterima karyawan dalam bentuk barang langsung maupun tidak langsung. Kompensasi dalam bentuk langsung dapat berupa gaji, upah dan insentif. Sedangkan kompensasi dalam bentuk barang tidak langsung bisa dalam bentuk kesejahteraan karyawan.

Perusahaan sering kali beranggapan bahwa hanya kompensasi langsung yang penting dan perlu diperhatikan, sedangkan kompensasi tidak langsung sering kali terabaikan oleh pimpinan atau manajer. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik terkadang luput dari perhatian

pimpinannya, banyak pimpinan satu perusahaan yang beranggapan bahwa hanya dengan memberikan bonus dan insentif sudah mewakili balas jasa yang setimpal untuk kinerja karyawannya. Dengan kata lain pimpinan beranggapan karyawannya termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya hanya dengan menggunakan materi atau uang, padahal kompensasi tidak langsung juga sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan ( 2008 : 118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi juga merupakan bagian yang penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dalam pemberian kompensasi baik berupa gaji, upah, insentif, bonus dan sebagainya. Perusahaan harus memberikan kompensasi tersebut dengan adil dan layak, maksudnya adalah harus ada keseimbangan antara pengorbanan yang diberikan dengan apa akan diterima oleh karyawan dari perusahaan.

Setiap karyawan dari suatu perusahaan mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada perusahaan tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun kata lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui bekerja. Seseorang yang

bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat disekitarnya dibandingkan yang tidak bekerja.

menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan perusahaan bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawannya.

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin. Menurut Sodang P Siagin (2008 : 305) disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara koepratif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasinya.

Disiplin harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan kesadaran antara kewajiban dan hak karyawan.

Disiplin karyawan apabila diterapkan secara teratur dengan sanksi yang tegas, akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Sebaliknya apabila disiplin karyawan tersebut buruk, maka otomatis kinerja karyawan menurun.

PT Bess Finance merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan konsumen. Tiap perusahaan tentunya selalu berkeinginan untuk memiliki karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. PT Bess Finance ini berdiri pada tahun 2008 dimana cabang ini didirikan untuk mempermudah konsumen di wilayah Sumatera Selatan. PT Bess Finance menyadari bahwa kompensasi dan disiplin memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berikut ini data pencapaian target dari bulan Mei - Oktober pada PT Bess Finance yang dapat dijelaskan dengan rincian table 1.1 sebagai berikut

**Table 1.1**  
**Data pencapaian target kinerja karyawan**  
**PT Bess Finance Palembang**

<b>Bulan</b>	<b>Konsumen</b>		<b>Rupiah</b>	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi
<b>Mei</b>	12	6	60.000.000	30.000.000
<b>Juni</b>	12	7	60.000.000	35.000.000
<b>Juli</b>	12	8	60.000.000	40.000.000
<b>Agustus</b>	12	5	60.000.000	25.000.000
<b>September</b>	12	6	60.000.000	30.000.000
<b>Oktober</b>	12	7	60.000.000	35.000.000

Sumber : PT Bess Finance 2017

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT Bess Finance Palembang diketahui target yang dihasilkan dari bulan mei-oktober mengalami penurunan yang tidak stabil akibatnya dapat menurunkan kinerja karyawan pada perusahaan. Target yang menurun merupakan salah satu masalah serius yang dihadapi perusahaan. Pimpinan harus mencari tahu penyebab menurunnya target tersebut dan perusahaan berupaya mencari cara untuk meningkatkan kinerja karyawan agar bisa bekerja dengan baik, karena dengan adanya kompensasi kinerja karyawan akan menjadi lebih baik dan akan meningkatkan target tersebut.

Masalah yang muncul dari kompensasi pada PT Bess Finance adalah gaji yang diperoleh karyawan belum memuaskan, karena sebagian karyawan masih ada yang belum memperoleh gaji sebesar upah minimum provinsi (UMP) yang kita ketahui sebesar Rp 2.388.000 tahun 2017 tetapi gaji yang diperoleh di PT Bess Finance hanya sebesar Rp 1.900.000, yang menambah kecewanya lagi adalah pemberian tunjangan dan insentif yang masih kurang dirasakan oleh karyawan. Akibatnya karyawan hanya menjalankan pekerjaan seperlunya saja karena bagaimana karyawan mau bekerja secara optimal apabila mereka tidak mendapatkan gaji dan insentif atau kepuasan atas apa yang mereka berikan pada PT Bess Finance.

Masalah lain yang didapat pada PT Bess Finance adalah kedisiplinan karyawan. Berdasarkan pengamatan dan tanya jawab dengan karyawan, hasil sementara terlihat bahwa belum ratanya pembagian kerja



sehingga kurang efektif, kurang disiplin, serta sanksi yang kurang tegas oleh perusahaan, salah satu contohnya adalah selalu terlambat datang ke kantor, pekerjaan selalu tidak selesai tepat waktu, dan keluar pada saat jam bekerja berlangsung. Hal ini disebabkan kurang puasnya karyawan dengan kompensasi dan disiplin yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perlu dilakukan kajian penelitian dengan judul : **Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bess Finance Palembang.**

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah Adakah Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bess Finance Palembang

#### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bess Finance Palembang.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan aplikasi teori-teori yang diperoleh selama di perkuliahan, khususnya konsentrasi sumber daya manusia.

### **2. Bagi Almamater**

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi salah satu referensi untuk penelitian selanjutnya dengan kajian yang sejenis.

### **3. Bagi Almamater**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan atau perbandingan sekaligus menambah referensi bagi peneliti selanjutnya pada permasalahan yang sama.

## DAFTAR PUSTAKA

Duwi Priyatno, (2010), *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, Media Kom, Yogyakarta.

Malayu SP Hasibuan . (2008) . *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Edisi Revisi Jakarta : PT Bumi Aksara.

Iqbal Hasan. 2012. *Pokok-pokok Materi Statistik 2*. Penerbit : PT Remaja Rosdakarya. Jakarta.

Kempa Sesilya dan Purnama Cathrine . 2016 . <http://media.neliti.com> . Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Cahaya Citrasurya Indoprima . Surabaya.

M Phill, Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi 5 penerbit PT Raja Grafindo Persada. Jakarta

Program Strata Satu . (2017) . *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi* Palembang :Universitas Muhammadiyah Palembang.

Sugiyono . (2010) . *Metode Penelitian Bisnis* . Bandung : CV Alfabeta.

Edy Sutrisno . (2009) . *Manajemen Sumber Daya Manusia* . cetakan ketujuh . Surabaya : Kencana.

Sodang P Siagian. 2008. *Pengantar Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta

Syopian Siregar . (2015) . *Metode Penelitian Kuantitatif* . Edisi 3 . Jakarta : PT Fajar Interpratama Mandiri

Utami mustika . Firziyanah . 2014. <http://www.repository.uinjkt.ac.id>. Depok

Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Penerbit: Rajawali Pers.Jakarta.

Sutrisno, (2016).*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang*. Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2016