

**PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PO. ARYA PUTRA PRIMA PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Nama : Winda Oktavia  
NIM : 21 2013 045**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2017**

**PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PO. ARYA PUTRA PRIMA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

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



**Nama : Winda Oktavia  
NIM : 21 2013045**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2017**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Winda Oktavia

Nim : 21 2013 045

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwan Skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Palembang,

2017

Penulis



Winda Oktavia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PO.  
ARYA PUTRA PRIMA PALEMBANG

Nama : Winda Oktavia

Nim : 21 2013 045

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Mata kuliah pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal,

Pembimbing,



**Amidi, S.E., M.Si**  
NIDN : 0229056502

Mengetahui,  
Dekan

dan Ketua Program Studi Manajemen



**Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si**  
NIDN : 0216057001

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**Motto :** “Orang-orang yang sukses telah belajar membuat diri mereka melakukan hal yang harus dikerjakan ketika hal itu memang harus dikerjakan, ntah mereka menyukainya atau tidak”

“Kebanggaan kita yang terbesar adalah bukan tidak pernah gagal, tetapi bangkit kembali setiap kali kita jatuh”

### **Persembahan :**

1. Bapak dan ibu yang sangat ku sayangi (bapak M. Sijoni & ibu Emi Muspita)
2. Saudara-saudara yang ku sayangi (Widia juliana, Wilia noviana, Muhammad paisal kurniawan)
3. Dosen pembimbing ku (Amidi, S.E., M.Si)
4. Teman-teman seperjuangan dan Almamater ku tercinta

## PRAKARTA



**Assalamu'alaikum Wr. Wb**

Alhamdulillahirobbilalamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT atas segala berkat dan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul pengaruh kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PO. ARYA PUTRA PRIMA PALEMBANG. Skripsi tersebut merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis skripsi ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan banyak pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua yang telah memberikan bantuan baik DO'a maupun berupa material yang sangat memiliki makna besar dalam penyelesaian skripsi ini. Penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada bapak Amidi, S.E., M.Si yang telah membimbing dan memberikan pengarahan, saran dan nasehat yang sangat berguna dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak H. Fauzi Ridwan, S.E., M.M., selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si., dan ibu Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M., selaku ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Amidi, S.E., M.Si., selaku Pembimbing Akademik
5. Bapak dan ibuk dosen seta staff pengjar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan dan beserta staff karyawan PO. Arya putra prima Palembang yang telah memberikan waktu nya dan membantu saya dalam penelitian.
7. Teman-teman Seperjuangan Manajemen Angkatan 2013, Reggy Wulandari, Dwi novrinti, Rizki Apriliana, Nova Pratama Sari, Fitrianti.
8. Teman-teman Sekosn ku Sri Despitasari, Egis Agustin Maulana, misma Wati Dewi, Ella Deska, Fitrianti
9. Teman-teman posko Semi Darmawati , Ika Fitri, Nursella Pertiwi, Novita Sari, Rahma cahya rani , Novan Novi Boy, Ihwan, denny Perdana Putra, Muhammad Yoga, Ulin fatchurrozy, Posko 224 KKN Tematik Posdaya angkatan 12 Muara Enem Gelumbang terima kasih atas bantuannya da!am menyelesaikan Skirpsi ini.
10. For” My Big Family”
  - ❖ Bapak & ibu Tersayang :“Terima Kasih atas do’a dan kasih sayangnya”
  - ❖ Untuk Saudara-saudara :“ Terima Kasih atas do’a atas semangat dan dukungannya”

Demikian Skripsi ini saya tulis dengan mmenyadari Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mohon Kritik dan saran, demi

penyempurnaan tugas akhir ini. Akhirnya dengan kerendahan hati penulis mencucapkan ribuan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi. Akhir kata saya akhiri dengan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Palembang, 2017  
Penulis

Winda Oktavia

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
HALAM DAFTAR GAMBAR.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRAC.....	xvi
<b>BAB I    PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II    KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Penelitian Sebelumnya.....	8
B. Landasan Teori.....	9

1. Kinerja.....	9
2. Disiplin.....	20
3. Kompensasi .....	25

**BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	32
B. Lokasi Penelitian.....	33
C. Overasionalisasi Variabel.....	33
D. Populasi dan Sample.....	34
E. Data yang Diperlukan.....	36
F. Metode Pengumpulan Data.....	36
G. Analisis dan Teknis Analisis.....	37

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. HASIL PENELITIAN .....	46
1. Gambaran Umum Perusahaan PO.Arya Putra Prima Palembang .....	46
a. Sejarah Singkat PO. Arya Putra Prima Palembang.....	46
b. Visi dan Misi PO.Arya Putra Prima Palembang.....	47
c. Struktur Organisasi PO. Arya Putra Prima Palembang .....	49
d. Tugas Pokok dan Wewenang Struktur Organisasi .....	50
2. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas .....	53
a. Uji Validitas.....	53
b. Uji Reabilitas.....	56

3. Distribusi Responden.....	56
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	59
1. Analisis Jawaban Responden.....	59
2. Analisis Regresi Linier Berganda .....	64
3. Uji F (Secara Silmutan) .....	65
4. Uji T (Secara Persial) .....	66
5. Koefisien Determinasi (R) .....	68
6. Perbandingan Penelitian Terdahulu .....	69

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	70

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel III. 1	Variabel, Defenisi Variabel, Indikator, Skala .....	33
Tabel III. 2	Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	35
Tabel IV. 1	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
Tabel IV. 2	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	52
Tabel IV. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	52
Tabel IV. 4	Hasil Uji Validitas Kedisiplinan .....	53
Tabel IV. 5	Hasil Uji Validitas Kompensasi .....	54
Tabel IV.6	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	55
Tabel IV. 7	Hasil Uji Reabilitas .....	56
Tabel IV. 8	Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel Kedisiplinan.....	57
Tabel IV. 9	Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel Kompensasi .....	59
Tabel IV. 10	Hasil Jawban Responden Tentang Variabel Kinerja.....	62
Tabel IV. 11	Analisis Regresi Linier Berganda.....	64
Tabel IV. 12	Hasil Uji F Simultan.....	66
Tabel IV. 13	Hasil Uji t Parsial .....	67
Tabel IV. 14	Koefisien Determinasi.....	68
Tabel IV. 15	Perbandingan Penelitian Terdahulu.....	69

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	1	Kuesioner Penelitian
Lampiran	2	Data Mentah Y
Lampiran	3	Data Mentah X1
Lampiran	4	Data Mentah X2
Lampiran	5	Frekuensi Y (Kinerja karyawan)
Lampiran	6	Frekuensi X1 (Disiplinan)
Lampiran	7	Frekuensi X2 (kompensasi)
Lampiran	8	Regresi Linier Berganda
Lampiran	9	Uji Validitas dan Reabilitas X1 (Dedisciplinan)
Lampiran	10	Uji Validitas Reabilitas X2 (Kompensasi)
Lampiran	11	Uji Validitas Reabilitas Y (Kinerja Karyawan)
Lampiran	12	F Tabel
Lampiran	13	T Tabel
Lampiran	14	R Tabel
Lampiran	15	Surat Riset
Lampiran	16	Jadwal Penelitian Kegiatan
Lampiran	17	Sertifikat KKN
Lampiran	18	Sertifikat AIK
Lampiran	19	Toefl
Lampiran	20	Biodata

## DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1 Struktur Organisasi .....	49
---------------------------------------	----

## ABSTRAK

**Winda Oktavia /21222013045/2017/ Pengaruh Kedisiplinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PO.Arya putra prima Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PO. Arya putra prima Palembang. Tujuan Penelitian untuk mengetahui pengaruh kedisiplina dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PO.Arya putra prima Palembang. Penelitian ini termasuk Jenis Penelitian Asosiatif. Lokasi Penelitian ini Beralamat kan Jln. Sultan Muhamad Baharudin II No. 776 KM 12 Alang-Alang Lebar Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 Orang, dengan menggunakan teknik sampling accidental. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode Pengumpulan data melalui kuesioner dan dekumentasi. Analisis data yang digunakan adalah anaslisis Kuallitatif dan Kuantitatif. Tektik analisis menggunakan Regresi Linier Berganda, uji F (Simultan ), uji t (Parsial). Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil penghitungan regresi linier berganda yang didapat  $Y = 0,917 + 0,383X_1 + 0,536X_2$  untuk uji F didapat  $F_{hitung} (3,514) \geq F_{tabel} (3,25)$ , artinya ada pengaruh kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PO. Arya putra prima Palembang. Untuk uji t variabel kompensasi ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{hitung} (3,124) \geq t_{tabel} (2,024)$ , artinya kedisiplinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t variabel kompensasi ( $X_2$ ) dipeeroleh  $t_{hitung} (4,198) \geq t_{tabel} (2,024)$ , artinya kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci: Kedisiplinan, Kompensasi dan Kinerja Karyawan.**

## ABSTRACT

**Winda Oktavia / 212013045/2017 / The Influence of Discipline and Compensation toward Employee's Performance at PO.Arya Putra Prima Palembang / Human Resource Management.**

This research is formulated whether or not there was the significant influence of discipline and compensation toward employee's performance at PO.Arya Putra Prima Palembang / Human Resource Management. This research is aimed at determining the significant influence of discipline and compensation toward employee's performance at PO.Arya Putra Prima Palembang. The type of this research was such an associative research. The research location was on Sultan Muhamad Baharudin street II No. 776 KM 12 Alang-Alang Lebar, Palembang. The samples of the research were 40 respondents, selected through accidental sampling technique. The data used in this research were primary data and secondary data. To collect the data, the researcher used questionnaires and declarations. This research was considered as qualitative-quantitative analysis. To analyze the data, the researcher used Multiple Linear Regression, F (Simultaneously) test, ttest (Partially). The result of the test through multiple linear regression calculation obtained  $Y = 0,917 + 0,383X_1 + 0,536X_2$  for F test obtained  $F_{count} (3,514) \geq F_{table} (3,25)$ . It means that there was influence of discipline and compensation for employee's performance of PO. Arya Putra Prima Palembang. For ttest of discipline variable (X1) obtained  $t_{count} (3,124) \geq t_{table} (2,024)$ . It means that discipline partially had influence toward employee's performance. Ttest of compensation variable (X2) was obtained that  $t_{count} (4,198) \geq t_{table} (2,024)$ . It means that there was partial influence of compensation toward employee's performance.

**Keywords: Discipline, Compensation and Employee's Performance.**



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Maju mundurnya suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang mengelolanya, baik pemerintah swasta dan masyarakat. Dalam perusahaan sangat diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu mengelola asset perusahaan dengan baik. Sumber daya yang berkualitas akan mendukung tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan sehingga karyawan terpacu bekerja dengan lebih baik untuk memajukan perusahaan tersebut. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja secara maksimal.

Tenaga kerja memegang peranan yang sangat penting dalam melaksanakan kegiatan dan merupakan asset utama bagi perusahaan. Berbagai cara dapat dilakukan oleh seorang pimpinan agar dapat meningkatkan prestasi kerja karyawannya, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk mewujudkan hal ini pimpinan harus mempunyai kiat-kiat khusus yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Apabila keinginan dan kebutuhan karyawan telah terpenuhi, karyawan akan lebih giat lagi dalam bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik.

Pemberian kompensasi dari pimpinan kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih baik lagi, kompensasi disini diantaranya dapat berupa materi maupun non materi.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Dalam suatu organisasi masalah kompensasi merupakan hal yang sangat kompleks, namun paling penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri karena program-program kompensasi adalah merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Dan pemberian kompensasi kepada karyawan juga harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Namun demikian faktor-faktor emosional dan perikemanusiaan tidak boleh diabaikan.

Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Akan tetapi bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan justru akan menurun. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan, dengan demikian kedisiplinan kerja pun semakin meningkat.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia kedisiplinan itu merupakan fungsi operatif yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan,

semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Jadi kepemimpinan seorang manajer akan menjadi tolak ukur bagi para bawahannya dalam disiplin kerja.

PO. Arya putra prima Palembang adalah perusahaan transportasi darat yang menyediakan jasa angkutan umum, tour dan pariwisata, Adapun tujuan yang di tempuh yakni pulau Jawa, Sumatera dan Bali. Kinerja karyawan PO. Arya putra prima Palembang sekarang ini masih dirasakan kurang baik, kondisi tersebut ditandai dengan seringnya karyawan menunda jam keberangkatan akibat supir belum siap berangkat, sering terjadi kecelakaan, bahkan ada karyawan yang bekerja diluar perintah atasan, kendala yang mengakibatkan kurang optimalnya kinerja karyawan.

Masalah pada sopir pun mereka membawa kendaraan jauh dari normalnya standar-standar dalam mengemudi, kebut-kebutan, ugal-ugalan , hingga melarang rambu-rambu lalu lintas .Karyawan kurang mendapatkan kesempatan peluang kerja mendapatkan kesempatan untuk menunjukan prestasi kerja untuk naik jabatan karyawan PO. Arya putra prima Palembang.

Alat atau sarana merupakan salah satu bagian penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena sarana yang di perlukan karyawan sangatlah penting apalagi pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan PO. Arya putra prima Palembang langsung di lapangan dengan pekerjaan yang memiliki resiko yang tinggi tersebut seharusnya ditunjang dengan adanya alat atau sarana kebutuhan akan keselamatan sopir dan penumpang itu. Namun pada kenyataan hal tersebut masih sering kali kurang diperhatikan oleh perusahaan terbukti dengan masih dioperasikan seperti alat-alat kendaraan-kendaraan yang kaca mobilnya sudah tidak diganti hanya dengan menggunakan plastik keras, ban mobil yang sudah mulai gundul, dan beberapa pintu mobil yang pintunya sudah tidak bisa ditutup lagi yang hanya diberikan pengait dan diikat sebagai penggantinya. Tentunya itu semua membuat kurangnya rasa aman atas keselamatan yang dirasakan oleh para karyawan dan hal ini menyebabkan kecelakaan pada karyawan.

Selain itu perilaku yang adil yang diberikan pimpinan kepada semua golongan karyawan pun menjadi hal sangat penting dan mempengaruhi kedisiplinan atas kinerja karyawan, perilaku adil yang diberikan oleh pimpinan akan menciptakan suasana kerja menjadi aman dan nyaman yang mampu membuat semangat kerja menjadi meningkat, tetapi pimpinan perusahaan selalu membedakan antara karyawan senior dan junior, sehingga tercipta jarak antar karyawan tersebut yang membuat suasana kerja yang kurang nyaman dan keadaan seperti itu berimbas kepada semangat Karyawan, kedisiplinandan kinerja para karyawan PO. Arya putra prima Palembang.

Karyawan merasa Ketegasan pimpinan masih sangat minim sehingga wajar jika kedisiplinan karyawan masih tergolong rendah dan pemimpin kurang tegas dalam mengambil tindakan. Sementara berdasarkan wawancara langsung yang dilakukan kepada karyawan itu semua terjadi dikarenakan rendahnya disiplin karyawan yang disebabkan tidak adanya sanksi hukuman seperti dikeluarkan dalam pekerjaan yang dapat membuat karyawan jera melakukan pelanggaran terhadap aturan yang ada serta karyawan merasa pimpinan kurang tegas dan masih sangat minim sehingga wajar jika kedisiplinan karyawan kantor dan sopir masih tergolong rendah.

Permasalahan lain yang ada pada PO. Arya putra prima Palembang adalah masalah kompensasi dimana karyawan merasa gaji yang diberikan perusahaan masih tergolong rendah hal tersebut dapat dilihat dari tidak sesuai antara pendapatan yang mereka terima berkisar dari Rp. 1.500.000,-, sampai Rp. 2.000.000,-, terhadap UMP Sumatera Selatan sebesar Rp. 2.340.000,-, tahun 2017. Hal lain berkaitan dengan rendahnya pendapatan yang diterima karyawan adalah minimnya pemberian insentif bahkan cenderung ingin menghapuskan pemberian insentif terhadap karyawan yang melampaui target perusahaan, karyawan sering mendapatkan perintah dan mendapatkan kompensasi tidak langsung seperti imbalan diluar gaji pokok. Terkadang gaji yang diterima karyawan pun masih kurang tidak sesuai dengan yang di dapat. dari semua fenomena yang dikemukakan di atas hasil dari wawancara langsung kepada karyawan PO. Arya putra prima Palembang.

Berdasarkan uraian tersebut yang telah dijelaskan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PO. Arya putra prima Palembang.**

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

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini yaitu adakah pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PO. Arya Putra Prima Palembang.

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

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PO. Arya Putra Prima Palembang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini dapat memberikan tambahan pengetahuan, tambahan wawasan, dan menjadikan pribadi yang terampil dalam melakukan penelitian.

## **2. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini dapat menjadi sumber referensi bagi para karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan kedisiplinan dan kompensasi kerja supaya lebih baik lagi kedepanya dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

## **3. Bagi Almamater**

Hasil Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi tambahan dan sumber tambahan sebagai acuan dalam penelitian terhadap pengaruh kedisiplinan dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan di provinsi Sumatera Selatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Husein Umar. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. Edisi 1. Cetakan Kesebelas. PT Raja Grafindo Persada.
- Istijanto. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Lucky Wulan Analisa. (2007). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan Pada PT. Musi Gria Sakti*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Palembang: Program Studi Ekonomi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang
- M. Iqbal Hasan. (2010). *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Bumi Aksara.
- M. Iqbal Hasan. (2010). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Infeerensi)*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Malayu S.P Hasibuan (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit PT Bumi Aksara.
- Ngadiyo. (2011). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Bintang Kabupaten Ogun Komering Ilir*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Palembang: Program Studi Ekonomi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Veithzal Rivaidan Ella Jauvani Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teorike Praktik*. Jakarta. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada.
- Soekidjo Notoatmodjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Cetakan Keempat. Penerbit Rineka Cipta.
- Program Strata Satu. (2014). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Payaman J Simanjuntak. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta. Edisi ketiga. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sugiyono. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung. Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung. Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung. Cetakan Ketujuhbelas. Penerbit CV. Alfabeta.