

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRA OGAN
CABANG PENINJAUAN OGAN KOMERING ULU
PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : ANGGA TRI PUTRA

Nim : 21 2013 240

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2019

SKRIPSI
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRA OGAN
CABANG PENINJAUAN OGAN KOMERING ULU
PALEMBANG

Diajukan untuk Menyusun skripsi pada
program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univesitas Muhammadiyah Palembang



Nama : ANGGA TRI PUTRA

Nim : 21 2013 240

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Angga Tri Putra
Nim : 21 2013 240
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di instansi lainnya.
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 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 normayang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang,

Mei 2019



Angga Tri Putra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Ogan
Cabang Peninjauan Ogan Komerling Ulu
Palembang

Nama : Angga Tri Putra
Nim : 21 2013 240
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal,

Pembimbing I,



Drs. H. Fauzi ridwan, M.M
NIDN : 0023075901

Pembimbing II,



Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

Mengetahui Dekan

u.b. Ketua Program Studi manajemen



Hj. Maftuha nurrahmi, S.E, M. Si
NIDN : 0216057001

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“ Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyak supaya kamu beruntung”

(Q.S. Al-jumu'ah/62:10)

Kupersembahkan kepada :

- Ibundaku (Nurdianah, S.,Pd)
yang sangat ku banggakan
sekaligus Guruku dan selalu
mengingatkan dalam segala hal
baik positif maupun negatif
- Kedua saudarahku (Melvin
Irawansyah,.S.,Pd,i dan
Charlia Venti Wahyuni,.S.,Pd)
yang kusayangi
- Buat calon istriku
(Levi Susanti, S.,Pd)
terimakasih menemaniku saat
suka maupun duka
- Almamater yang kubanggakan

PRAKATA

Assalamu 'Aalaikum Wr. Wb

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran ALLAH SWT atas rahmat dan hidayah-nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, shalawat dan salam penulis kirimkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta para sahabat dan keluarga beliau yang telah memberikan tauladan dalam menjalani kehidupan di dunia dan di akhirat.

Ucapan terima kasih penulis lontarkan kepada kedua orang tua yang telah memberikan dorongan, semangat dengan ikhlas dan memberikan motivasi kepada penulis tentang arti kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bantuan serta kemurahan hati dari berbagai pihak. Oleh karena itu, disamping rasa syukur yang tak terhingga atas nikmat yang telah diberikan ALLAH SWT penulis juga menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M sebagai pembimbing I dan Zaleha Trihandayani, S.E, M.Si sebagai pembimbing II yang telah membimbing mulai dari awal hingga selesainya penyusunan skripsi ini. Serta penghargaan yang setulus-tulusnya kepada :

1. Dr. Abid Djazuli, S.E, M.M, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M, selaku Dosen Pembimbing ke 1 sekaligus Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuha Nurrahmi, S.E., M.Si, sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si sebagai Dosen pembimbing ke 2 Skripsi, terimakasih atas kesediaannya meluangkan banyak waktu dan kesabaran dalam membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
6. Teman teman seperjuangan angkatan 2013 (Andi Syaputra, Ari Trianto, Ekik Wardanu, Fetran Adi Saputra, Fernando RZ, Sangkut Ruansyah, Putra darman) dan yang tidak bisa disebutkan satu persatu
7. Pimpinan serta karyawan PT. Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu Palembang, terimakasih atas bantuannya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih kurang sempurna sehingga kepada pembaca kiranya dapat memberikan saran dan sifatnya membangun agar kekurangan-kekurangan yang ada dapat di perbaiki.

Akhirul kalam dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang seikhlas-ikhlasnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga skripsi ini dapat berguna pada diri pribadi penulis, almamater, bangsa dan agama khususnya dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan di masa yang akan datang. Amin

Wassalamu'allaikum Wr. Wb

Palembang, Agustus 2019

Penulis

(Angga Tri Putra)

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	vii
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	viii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	ix
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	x
ABSTRAK.....	xi

BAB 1

PENDAHULUAN

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

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	9
1. Pengertian Kinerja.....	9
2. Disiplin kerja.....	18
3. Kompensasi.....	21
B. Penelitian sebelumnya.....	25
C. Kerangka Pemikiran.....	26

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	27
B. Lokasi Penelitian.....	28
C. Operasional Variabel.....	28
D. Populasi dan Sampel.....	29
E. Data yang Diperlukan.....	29
F. Metode Pengumpulan Data.....	30
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	31

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	35
1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	35
a. Sejarah Perusahaan.....	35
b. Visi, Misi dan Tujuan.....	36
2. Uji Instrumen.....	37
a. Uji Validitas.....	38
b. Uji Reliabilitas.....	39
3. Gambaran Umum Karakteristik Responden.....	39
4. Gambaran Umum Jawaban Responden.....	44
5. Proses Pengujian.....	52
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	55

1. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	55
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	61
3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	66

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	75
B. Saran	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Target Pelaksanaan Kerja Karyawan Untuk Produksi Kelapa Sawit.....	5
Tabel III. 1 Operasional Variabel.....	28
Tabel IV. 1 Uji Validitas.....	38
Tabel IV. 2 Uji Reliabilitas.....	39
Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel IV. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	41
Tabel IV. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel IV. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	43
Tabel IV. 7 Kinerja Karyawan.....	44
Tabel IV. 8 Disiplin Kerja.....	47
Tabel IV.9 Kompensasi.....	49
Tabel IV. 10 Analisis Regresi Linier Berganda.....	52
Tabel IV. 11 Uji Koefisien Determinasi.....	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar Kerangka Pemikiran.....	26
--------------------------------	----

ABSTRAK

Angga Tri Putra / 21-2013-240/ 2019/ Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, adakah pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah 38 orang karyawan, dengan sampel yang diambil sebanyak 38 responden menggunakan sampling jenuh. Data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data melalui kusioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis *Kualitatif* dan *Kuantitatif*. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan persamaan regresi : $Y = 0,576 + 0,601 X_1 + 0,273 X_2$, artinya variabel disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, apabila terjadi peningkatan pada disiplin kerja dan kompensasi maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila disiplin kerja dan kompensasi menurun maka kinerja karyawan akan menjadi rendah. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan variabel disiplin kerja dan kompensasi mampu berkontribusi menjelaskan perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan sebesar 88,6%.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Abstract

Angga Tri Putra / 212013240 / 2019 / The Effects of Work Discipline and Compensation on Employee Performance of PT. Mitra Ogan in Ogan Komering Ulu Palembang Branch

The formulation of the problem in this study was to find out whether there were the effects of work discipline and compensation on employee performance of PT. Mitra Ogan in Ogan Komering Ulu Palembang branch. The population in this study was 38 employees, with a sample taken as many as 38 respondents using saturated sampling. The data used primary data. Data collection method used questionnaire. Analysis of the data was qualitative and quantitative analysis. The analysis technique used multiple linear regressions. The results of multiple linear regression analysis showed a regression equation: $Y = 0,576 + 0,601 X_1 + 0,273 X_2$, it meant that work discipline and compensation variables had a positive effect on employee performance, if an increased in work discipline and compensation so employee performance would increase, and vice versa if discipline work and compensation decreased so employee performance would be low. The results of the coefficient of determination test showed that work discipline and compensation variables were able to contribute to explaining the changes that occurred in employee performance by 88.6%.

Keywords: Work Discipline, Compensation and Employee Performance.

PENGESAHAN

NO. 438 /Abstract/LB/UMP/ VIII / 20 19

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang 

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. Dengan kata lain, apabila sumber daya manusia di anggap tidak bagus dalam suatu perusahaan maka dapat di pastikan perusahaan akan mengalami penurunan kinerja perusahaan. Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan Sumber Daya Manusia yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang penting mereka yang mau bekerja giat, dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Jika mereka tidak mau bekerja dengan keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya.

Perusahaan sangat membutuhkan karyawan dengan kinerja yang baik, karena karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan. Faktor disiplin kerja dan kompensasi perlu ditingkatkan demi tercapainya sebuah tujuan bersama, karena kompensasi yang kurang akan menyebabkan lemahnya kinerja yang dihasilkan karyawan, begitu pula dengan faktor disiplin kerja yang paling harus diperhatikan, karena seorang karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja tentunya memiliki kinerjanya yang buruk. Untuk mendukung perilaku karyawan agar mau bekerja lebih giat

dibutuhkan kompensasi berupa insentif, bonus dan tunjangan agar tujuan perusahaan dapat tercapai, sehingga secara keseluruhan dalam dirinya terpacu untuk memberikan kemampuan secara optimal. Serta disiplin yang baik akan menciptakan suatu karyawan yang lebih tertata dan terorganisir dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan memiliki semangat dan profesionalitas, serta tanggung jawab kerja yang tinggi, maka tugas dan pekerjaannya akan dapat selesai dengan lebih cepat dan lebih baik.

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan, dan memberikan kontribusi pada perusahaan (Amstrong dan Baron dalam Wibowo, 2014: 7). Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah di susun tersebut. Implementasi kerja di lakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2014: 3).

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Menurut Malayu hasibuan, 2012: 193). Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui

proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban (Pandi Afandi, 2018: 11).

Kompensasi merupakan sesuatu yang di pertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang di berikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013: 83) . Kompensasi merupakan suatu yang di terima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran melakukan tugas organisasi (Veithzal Rivai dan Ella (2013: 741).

PT. Mitra Ogan cabang Peninjauan, OKU Merupakan Perusahaan patungan antara PT. RNI dan PTPN III yang bergerak di bidang usaha Perkebunan kelapa sawit dan karet serta pengolahan buah kelapa sawit menjadi minyak sawit mentah/crude palm oil (CPO) dan inti sawit/palm kernel (PK). Bagi perusahaan PT. Mitra Ogan kantor cabang Peninjauan, Ogan Komering Ulu. Masalah disiplin kerja, dan kompensasi merupakan salah satu yang sangat penting dilakukan, karena perusahaan menyadari bahwa kurangnya disiplin kerja dan kompensasi akan berakibat menurunnya kinerja karyawan yang mengakibatkan tidak tercapainya cita-cita perusahaan. Hal ini tentunya tidak bisa dibiarkan berlanjut, karena akan dapat menyebabkan perusahaan mengalami kerugian.

Kinerja karyawan PT. Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu saat ini belum mampu mencapai hasil diharapkan perusahaan, sebab karyawan belum mampu menunjukkan kinerja yang optimal, hal ini dapat terjadi karena secara kualitas hasil produksi yang dihasilkan karyawan belum memenuhi kebijakan mutu perusahaan, selain itu kuantitas hasil produksi yang dihasilkan karyawan tidak mampu mencapai realisasi produksi yang dianggarkan perusahaan. Tidak hanya itu, bahkan waktu produksi yang dihabiskan karyawan dinilai masih belum efisien, sebab hasil produksi yang dihasilkan tidak sesuai dengan besarnya waktu dihabiskan dalam setiap operasional kerjanya, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu sedang mengalami siklus yang rendah.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan inilah yang menarik untuk diteliti salah satunya yaitu menurunnya kinerja para karyawannya. Yang disebabkan oleh beberapa hal diantaranya yaitu; faktor disiplin kerja dan kompensasi. Hal ini lah yang perlu diatasi oleh pihak perusahaan agar karyawan yang ada dapat mengeluarkan semua potensi yang ada sehingga adanya timbal balik yang baik antara perusahaan dan karyawan. Berikut ini adalah data target produksi kelapa sawit dan realisasinya pada tahun 2018.

Tabel I.1
Target Pelaksanaan Kerja Karyawan untuk Produksi Kelapa Sawit pada Tahun 2018

Bulan	Target	Realisasi
Januari	5.863.530	5.343.270
Februari	4.438.860	3.685.220
Maret	4.401.400	2.318.700
April	5.016.270	1.627.490
Mei	5.496.120	1.814.940
Juni	5.091.200	1.352.130
Juli	4.558.830	708.720
Agustus	5.698.550	1.429.890
September	8.660.320	4.651.170
Oktober	9.867.500	10.072.370
November	8.592.800	6.465.000
Jumlah	67.685.380	39.468.900

Sumber: PT. Mitra Ogan Cabang Peninjauan OKU, 2019

Terlihat dari tabel I target yang telah di buat perusahaan berfluktuasi naik turun sehingga dapat terlihat kinerja karyawan PT. Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu masih sangat kurang, dalam satu tahun anggaran pada tahun 2018, perusahaan hanya mampu melampaui target produksi hanya pada bulan oktober saja, dan pada bulan-bulan sebelumnya hingga november perusahaan tidak mampu memenuhi realisasi target yang telah ditetapkan perusahaan, bahkan pada bulan juli perusahaan mengalami kemerosotan hasil produksi yang tidak mampu menembus angka satu juta kilogram. Adapun masalah-masalah tidak tercapainya realisasi hasil produksi berdasarkan target tersebut, melalui hasil tinjauan di lapangan, hal ini diantaranya disebabkan oleh faktor disiplin kerja dan kompensasi di perusahaan yang masih belum baik.

Disiplin kerja yang dimiliki karyawan secara umum masih dikategorikan kurang baik, sebab terdapat kebiasaan karyawan yang sering datang terlambat, hal ini dilihat dari jam kehadiran karyawan yang dijadwalkan pada pukul 08:00 WIB, namun masih terdapat beberapa karyawan yang hadir pada pukul 08:15 WIB bahkan ada yang hadir pada pukul 09:00 WIB. Selain itu karyawan di lapangan sering kali tidak memanfaatkan waktu kerjanya secara efektif, sebab waktu kerja yang dihabiskan karyawan tidak sebanding dengan hasil kerja yang dilakukannya. Peraturan yang berlaku di tempat kerja pun hampir tidak pernah dipatuhi oleh karyawan, seperti peraturan dalam menggunakan serta mengoperasikan peralatan dan perlengkapan kerja yang sesuai prosedur, namun karyawan lebih cenderung memilih melakukannya dengan caranya sendiri tanpa mengikuti prosedur kerja yang ada.

Kompensasi yang diperoleh karyawan secara umum tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan, kondisi ini ditandai dengan pemberian kompensasi yang kurang baik dan bahkan sering terjadi keterlambatan dalam pemberian gaji, gaji tersebut juga masih terbilang cukup rendah dan hanya pada tingkat Rp.1.500.000 hingga Rp.2.350.000, rendahnya gaji tersebut hanya berada pada 82% dari tingkat UMP (upah minimum provinsi) sebesar Rp.2.865.688. Nominal gaji ini dirasakan tidak adil bagi karyawan, karena tidak mampu mengimbangi tingkat konsumsi yang mereka butuhkan guna memenuhi sehari-hari. Selain itu kompensasi yang berupa bonus sangat sulit untuk diterima oleh karyawan, karena bonus hanya diberikan apabila perusahaan mampu mencapai target produksi tahunannya. Insentif yang dibayarkan perusahaanpun tidak rutin diberikan kepada karyawan, karena insentif atas lembur harian karyawan seringkali dinilai sebagai loyalitas dan tidak diukur dengan rupiah oleh perusahaan, dan tunjangan hari raya seringkali tidak dibayarkan secara rutin,

dengan alasan perusahaan sedang mengalami kerugian karena tidak mampu memenuhi target produksi. Maka hal ini menyebabkan kelesuan bagian karyawan untuk bekerja, sehingga memberikan dampak menurunkan semangat karyawan dalam menjalankan pekerjaannya Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perlu dilakukan kajian penelitian dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut : Adakah pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu Palembang?.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah : Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan praktek dan teori yang selama ini di peroleh di perkulihan, khususnya konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan khususnya bagi PT. Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu Palembang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan atau perbandingan sekaligus tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Abid Djazuli, Fauzi Ridwan, Dkk. (2016). **Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi**. Palembang: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Ali Warooy. (2017). **Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Pertamina (Persero), Tbk Pemasaran Region VII Makassar**. E-Journal.
- Edy Sutrisno.(2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Edy Sutrisno. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Prenada.
- Firziyanah Mustika Utami. (2014). **Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada PT.Gapura Omega Alpha Land, Depok)**. E-Journal.
- Iqbal Hasan. (2012). **Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)** Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Ismail Nawawi, Uha. (2010). **Budaya Organisasi Kepemimpinan dan kinerja**. Jakarta: Kencana.
- Kasmir. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Grafindo.
- Malayu S.P Hasibuan. (2014). **Manajemen Sumberdaya Manusia**. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Delta Ilmu.
- Payaman J. Simanjuntak . (2011). **Manajemen Evaluasi Kinerja**. Edisi 3. Jakarta. Fakutas UI.
- Rusdi A Rivai. (2009). **Pengantar Manajemen**. Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sugiyono. (2011). **Metode Penelitian Administrasi : Dilengkapi dengan Metode R&D**. Bandung : CV. Alfabeta.
- V.Wiratna Sujarweni. (2016). **Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS**. Yogyakarta : Pustaka Baru

Wibowo.(2014). **Manajemen Kinerja**, Edisi Keempat. Cetakan Keempat.
Jakarta: Penerbit Raja grafindo Persada.