

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
PT. ASTRA HONDA MOTOR INTERNATIONAL TBK  
CABANG PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat**

**Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**NAMA : AMALIA SIANTI**

**NPM : 1601110018**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2020**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**PALEMBANG**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : AMALIA SIANTI  
Nomor Pokok/NIRM : 16.01.11.0018  
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PADA PT. ASTRA  
HONDA MOTOR INTERNATIONAL TBK  
CABANG PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

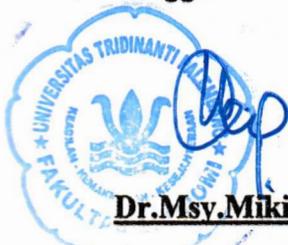
Tanggal 17/10..... Pembimbing I :  Sugiri Dinah, SE. M.Si  
2020 NIDN : 0205085601

Tanggal 17/10..... Pembimbing II :  Royda, SE. M.Si  
2020 NIDN : 0226128701

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal



Dr.Msy.Mikial,SE,MM,Si,Ak.CA.CSRS

NIDN : 0205026401



## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Amalia Sianti

Nomor Pokok : 1601110018

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, September 2020



Amalia Sianti

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO :**

"Dan barang siapa yang bertakwa kepada Allah, niscaya Allah menjadikan baginya kemudahan dalam urusannya"

(Q.S At-Talaq:4)

"Sukses bukan milik orang kaya tapi sukses milik orang yang mau terus berusaha"

(Amalia Sianti)

**Atas Rahmat ALLAH SWT,**

**Skripsi ini kupersembahkan kepada :**

- ❖ Kedua orang tua yang tersayang bapak ku Sucianto dan Ibu ku Ranisa yang selalu memberikan kasih sayang serta doa dan bimbingan yang tiada henti**
- ❖ Abang dan Adikku yang tersayang**
- ❖ Seluruh keluarga besar Bachtiar dan Ismail yang terkasih**
- ❖ Teman- Teman di Universitas Tridinanti Palembang**
- ❖ Almamaterku, Universitas Tridinanti Palembang**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur peneliti panjatkan kehadiran ALLAH SWT, karna berkat rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan laporan akhir skripsi, sebagai persyaratan memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang,

Tugas akhir ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam penyusunan skripsi pada jurusan Manajemen Di Universitas Tridianti Palembang Pada kesempatan ini peneliti mengambil judul “ Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Astra Honda Motor International Tbk”

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan laporan akhir skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan rasa terima kasih yang sebesar- besarnya kepada :

1. IbuDr. Ir. Hj. Nyimas Manisah,MP. Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang
2. IbuDr. Msy. Mikial, SE,M.Si,Ak.CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah S.E, MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.

4. Bapak Sugiri Dinah, SE. M.Si. selaku pembimbing utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat diselesaikan.
5. Ibu Royda, SE. M.Si. Selaku pembimbing anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
6. Kepada seluruh Staff tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang sudah memberikan bantuan.
7. Kepada seluruh karyawan PT. Astra Honda Motor International Tbk yang telah memberikan kesempatan penulis melakukan penelitian.
8. Kepada Orang Tua dan Seluruh Keluarga yang senantiasa memberikan doa dan semangat.
9. Kepada keluarga grup Inces Rempong, Sahabat- sahabat seperjuangan dalam penyusunan skripsi yang selalu memberi dukungan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis menyadari bahwa penulis ini jauh dari sempurna, untuk itu penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan. Penulis sangat berharap semoga tulisan ini bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan pendidikan kita semua.

Palembang, mei 2020

Peneliti,

Amalia Sianti

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
ABSTRAK .....	xii
RIWAYAT HIDUP .....	xiii

### BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Ruang Lingkup Perusahaan.....	5
1.3 Tujuan Penelian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian .....	6

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori .....	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7

2.2.1	Pengertian Manajemen Sumber Daya .....	7
2.2.2	Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.2.3	Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.2.4	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.2.5	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.2.6	Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.2	Kompensasi .....	14
2.1.2.1	Pengertian Kompensi.....	14
2.1.2.2	Tujuan Kompensasi .....	16
2.1.2.3	Jenis- Jenis Kompensasi .....	17
2.1.2.4	Sistem Kompensasi.....	18
2.1.2.5	Indikator Kompensasi .....	19
2.1.2.6	Faktor- Faktor yang mempengaruhi Kompensasi .....	20
2.1.3	Disiplin Kerja .....	22
2.1.3.1	Pengertian Disiplin Kerja .....	22
2.1.3.2	Jenis- Jenis Disiplin .....	23
2.1.3.3	Indikator Disiplin.....	25
2.1.3.4	Dimensi Disiplin Kerja.....	25
2.1.3.5	Macam- Macam Disiplin .....	26
2.1.3.6	Faktor-Faktor Disiplin .....	27
2.1.3.7	Prinsip-Prinsip Disiplin .....	27
2.1.4	Produktivitas Kerja .....	28
2.1.4.1	Pengertian Produktivitas Kerja .....	28

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	29
2.1.4.3 Pengukuran Produktivitas Kerja .....	31
2.1.4.5 Manfaat dari Pengukuran Produktivitas Kerja .....	33
2.1.4.6 Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja .....	33
2.2 Kerangka Pemikiran.....	34
2.3 Hipotesis .....	35
2.4 Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	36

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	38
3.1.1 Tempat Penelitian.....	38
3.1.2 Waktu Penelitian .....	38
3.1.3 Jadwal Penelitian.....	38
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.2.1 Sumber Data.....	39
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	39
3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling .....	40
3.3.1 Populasi .....	40
3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling .....	41
3.4 Rancangan Penelitian .....	41
3.5 Variable dan Definisi Operasional .....	41
3.5.1 Variable Penelitian .....	41
3.5.2 Definisi Operasional.....	42

3.6 Instrumen Penelitian.....	46
3.6.1 Uji Validitas .....	46
3.6.2 Uji Realibilitas.....	47
3.7 Teknik Analisa Data .....	48
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptip .....	48
3.7.2 Analisis Statistik Inferensial .....	49
3.7.2.1 Uji Asumsi Klasik .....	49
3.7.2.2 Regresi Linear Berganda.....	50
3.7.2.3 Koefisien Korelasi.....	50
3.7.2.4 Koefisien Determinasi.....	51
3.8 Uji Hipotesis penelitian .....	52
3.8.1 Uji Simultan (Uji f) .....	52
3.8.2 Uji Parsial (Uji t).....	52
3.9 Sistematika Penulisan.....	53

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian .....	54
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	54
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	55
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan .....	55
4.2 Pembahasan.....	58
4.3 Uji Validitas dan Realibilitas .....	60
4.3.1 Uji Validitas .....	60
4.3.2 Uji Realibilitas .....	65

4.4 Teknik Analisa Data.....	66
4.4.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	66
4.4.2 Analisis Statistik Inferensial.....	68
4.4.2.1 Uji Asumsi Klasik.....	68
4.4.2 Regresi Linier Berganda.....	71
4.4.3 Koefisien Korelasi.....	73
4.4.4 Koefisien Determinasi.....	74
4.5 Uji Hipotesis Penelitian.....	75
4.5.1 Uji Simultan ( Uji F).....	75
4.5.2 Uji Parsial (Uji T).....	76
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	79
5.2 Saran.....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>81</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>84</b>

## DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	36
3.1 Jadwal Penelitian.....	38
3.2 Variabel dan Definisi Operasional .....	43
3.3 Skala Likert .....	46
3.4 Interpretasi Koefisien Determinasi .....	52

## **DAFTAR GAMBAR**

2.1 Kerangka Berfikir Teoritis .....	35
3.1 Regresi Linear Berganda .....	50

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Berbicara tentang Sumber Daya Manusia ini semakin mendapatkan perhatian, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Saat ini sumber daya sangat berperan penting disebuah organisasi ataupun perusahaan, tenaga kerja mempunyai faktor dalam mendorong kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Potensi yang ada dalam sumber daya manusia disuatu perusahaan yang berkualitas akan menghasilkan suatu aktifitas yang optimal, sehingga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi disebuah perusahaan untuk memacu daya saing. Oleh sebab itu, setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak sebuah perusahaan yang mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting karena sumber daya manusia memiliki peran yang besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dapat mempengaruhi kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan dimasa yang akan datang. Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan,

kecakapan, dan keterampilan. Tetapi juga adanya keinginan untuk bekerja dengan giat dan juga memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Dalam rangka mencapai tujuannya, setiap perusahaan menginginkan karyawannya untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. peranan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun di dukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Sebagai sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, SDM harus selalu diperhatikan, dijaga, dan dipertahankan serta dikembangkan oleh organisasi. Salah satu indikator keberhasilan perusahaan adalah produktivitas yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh produktivitas individu karyawannya bahwa keberhasilan suatu tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh suatu upaya yang dilakukan manajer sebagai pengelola organisasi terhadap SDM secara keseluruhan yang ada dan bekerja di organisasi yang dipimpinnya.

Produktivitas pada umumnya merupakan salah satu faktor mendasar yang mempengaruhi performansi kemampuan bersaing dalam industri.

Kompensasi memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Kompensasi menjadi alasan utama seseorang memilih atau melakukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi akan mempunyai arti berbeda bagi orang yang berbeda. Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak. Akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi organisasi. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya.

Menurut Hasibuan (2014:22) karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan yang sudah terpenuhi segala kebutuhannya maka akan memiliki komitmen terhadap organisasi.

Salah satu cara yang lain untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan mempertahankan karyawan yang mempunyai potensi yang bagus dalam bekerja. Disiplin organisasional salah satunya, disiplin mempunyai peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh disiplin karyawannya, karyawan yang memiliki disiplin yang kuat terhadap organisasi akan memberikan produktivitas yang baik serta produktif dalam mengemban pekerjaan. Tingkat disiplin baik disiplin perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui disiplin-disiplin tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional.

PT. Astra Honda Motor International TBK cabang Palembang Adalah perusahaan penjualan retail yang bergerak di bidang penjualan. Karyawan di tuntut untuk memiliki kemampuan yang kompeten agar dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya dapat berjalan dengan maksimal dan dapat mencapai tujuan yang di inginkan.

Selama ini perusahaan telah memberikan kompensasi yang baik sesuai dengan bidangnya masing-masing. Akan tetapi hasil wawancara langsung yang di lakukan penulis masih ada beberapa kekurangan pemberian kompensasi yang tidak merata dan sering mengalami keterlambatan. Disiplin kerja yang dimiliki karyawan juga masih kurang seperti terlihat pada absensi di lampiran 1 disitu terlihat bahwa masih banyak karyawan yang absensinya masih kurang. Hal ini mengakibatkan produktivitas kerja karyawan sering menurun dalam melaksanakan pekerjaan dan target yang telah di tetapkan tidak sesuai dengan waktu yang telah di berikan. Selain itu juga terdapat faktor –faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen kerja, dan lain sebagainya.

Produktivitas kerja karyawan yang di pengaruhi pemberian kompensasi dan sikap disiplin kerja menarik peneliti mengkaji tema tersebut sebagai variabel dalam penelitian ini. Peneliti juga ingin melihat sejauh mana hubungan variabel-variabel tersebut dengan mengangkat judul “ Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Astra Honda Motor International Tbk “.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada perusahaan PT. Astra Honda Motor International Tbk ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Astra Honda Motor International tbk ?
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Astra Honda Motor International tbk ?

## **1.3 Ruang Lingkup Perusahaan**

PT. Astra Honda Motor International Tbk adalah kegiatan perseroan seperti yang tertuang dalam anggaran dasar khususnya perdagangan umum sepeda motor merek honda yang di perjual belikan menyebar keseluruh dunia.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Astra Honda Motor International tbk.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Astra Honda Motor International tbk.

3. Untuk mengetahui apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Astra Honda Motor International Tbk.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang di peroleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Astra Honda Motor International Tbk.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kompensasi dan disiplin kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Dewi, Safrianisa. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Organisasional, dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi pada PT. TeduhMakmur Semarang Vol 4, No 4*  
(Diakses dari, <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>)
- Kusuma, Yanda Bara, S, Bambang Swasto, dan Musadieq, Mochammad Al.2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Produktivitas Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Otsuka Indonesia di Lawang, Malang)* E-Journal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Meliawati, Venna, Hadi Sunaryo. 2018. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Organisasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Giant Ekstra GajayanaMalang*. (Diakses dari, [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id))
- Stevani, Dianti 2018 “ *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bimbingan Matrik Palembang*”, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti : Palembang
- Saputra, Wahyu Hendri. 2018 “ *Pengaruh Disiplin Organisasional dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sico Sumber Sakti Palembang*” Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti : Palembang.
- Sugiyono, 2013. “ *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif* “ Alfabeta : Bandung.
- Hasibuan, 2014. “ *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja* “ Universitas Brawijaya.
- Siagian, 2011, “ *Pengaruh Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja*” Universitas Brawijaya.
- Simanjuntak, 2011, “ *Pengertian Produktivitas Kerja dan Teori Produktivitas Kerja*”. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Shintia, Afni. 2020. *Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pandawa Karya Palembang*. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Galang, Muhammad. 2017. ***Pengaruh Kompensasi dan Semangat Kerja pada Produktivitas Kerja***” Universitas Sumatera Utara. Medan.

Priyato, Duwi. 2012. ***Cara Kilat Belajar Analisis Data SPSS 24***. Andi Yogyakarta.

Putra, Andri Dwi. 2019 “ ***Pengaruh Komitmen Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BNI Syariah Cabang Palembang***”. Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Universitas Tridianti Palembang, Fakultas Ekonomi.2014.***Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir***: Edisi Cetakan Kelima.

