

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PT. PINAGO UTAMA MUSI BANYUASIN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh:

SUPONO

NPM. 1601110072

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2020**

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Supeno
Nomor Pokok/NIPM : 1601110072
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap
Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Pinago
Utama Muxi Banyuwati

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 19/10/20 Pembimbing I :


Drs. Rustam Effendi, S.E., M.Si.
NIDN: 0224105701

Tanggal 19/10-2020 Pembimbing II :


Hl. Noviani, S.E., M.Si.
NIDN: 0221116101

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. May. Mikiel, S.E., M.Si, Ak. CA, CSRS.
NIDN: 0205026401

20/10/2020

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

Tak perlu seseorang yang sempurna, cukup temukan orang yang selalu membuatmu bahagia dan membuatmu berarti lebih dari siapapun.

(B.J Habibie)

Kupersembahkan kepada:

- ✓ *Kedua orang tuaku Ayah Nursalim dan Ibu Sukesih.*
- ✓ *Saudara-saudaraku.*
- ✓ *Sahabat-sahabatku yang selalu bersama baik suka maupun duka.*
- ✓ *Almamaterku.*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Supono
NIM : 1601110072
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Pinago Utama Musi Banyuwasin

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Skripsi tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat pemikiran dari penulisan lain. Skripsi ini telah ditulis oleh saya sendiri dengan sungguh-sungguh.

Apabila terbukti dikemudian hari bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, September 2020

Penulis,



Supono

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Pinago Utama Musi Banyuasin”.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P., Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA. CSRS., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Tridianti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
4. Bapak Drs. Rustam Effendi, S.E., M.Si., selaku Pembimbing I yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama penulis menyusun skripsi.
5. Ibu Hj. Noviarni, S.E., M.Si., selaku Pembimbing II yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama penulis menyusun skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.

7. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
8. Seluruh staff dan karyawan/i PT. Pinago Utama Musi Banyuasin yang telah membantu penulis dalam pengumpulan data skripsi.
9. Semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini, semoga amal Bapak, Ibu dan rekan-rekan sekalian mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Penulis menyadari bahwa, masih banyak kekurangan dalam penulisan Skripsi ini, namun penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi pembaca.

Palembang, September 2020
Penulis,

Supono

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN <i>MOTTO</i> DAN PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
<i>ABSTRACT</i>	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teori	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	7
2.1.1.1 Pengertian MSDM	7
2.1.1.2 Fungsi MSDM	8
2.1.1.3 Peranan MSDM	11
2.1.2 Pengertian Kinerja	13
2.1.3 Pengertian Disiplin Kerja	16
2.1.4 Pengertian Kompensasi	20
2.2 Penelitian Lain yang Relevan	25
2.3 Kerangka Berpikir	27
2.4 Hipotesis Penelitian	28
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	29
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	29

	Halaman
3.2.1 Sumber Data	29
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	30
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	30
3.3.1 Populasi Penelitian	30
3.3.2 Sampel Penelitian	31
3.4 Rancangan Penelitian	31
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	31
3.6 Instrumen Penelitian	33
3.7 Teknik Analisis Data	35
3.7.1 Uji Persyaratan Data	35
a. Uji Validitas	35
b. Uji Reabilitas	36
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	36
a. Uji Normalitas	36
b. Uji Linieritas	37
3.7.3 Regresi Linier Berganda	38
a. Koefisien Regresi	38
b. Koefisien Korelasi	38
c. Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	39
3.8 Uji Hipotesis	40
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	43
4.1.1 Profil Perusahaan	43
4.1.2 Identitas Responden	46
4.1.3 Distribusi Jawaban Responden	48
4.2 Pembahasan	53
4.2.1 Uji Persyaratan Data	53
a. Uji Validitas	53
b. Uji Reabilitas	54
4.2.2 Uji Asumsi Klasik	55
a. Uji Normalitas	55
b. Uji Linieritas	56
4.2.3 Regresi Linier Berganda	57
a. Koefisien Regresi	57
b. Koefisien Korelasi	58
c. Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	59
4.2.4 Uji Hipotesis	60
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	62
5.2 Saran	62
 DAFTAR PUSTAKA	64
 LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 1.1	Target dan Realisasi Karet Remah (<i>Crumb Rubber</i>) PT. Pinago Utama Musi Banyuasin Periode Tahun 2017-2019 ..	3
Tabel 1.2	Tingkat Absensi Karyawan PT. Pinago Utama Musi Banyuasin Periode Bulan Januari-Mei Tahun 2020	4
Tabel 2.1	Penelitian Lain yang Relevan	25
Tabel 3.1	Jadwal Kegiatan Penelitian	29
Tabel 3.2	Definisi Operasional	33
Tabel 3.3	Kisi-kisi Instrumen	34
Tabel 3.4	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	39
Tabel 4.1	Identitas Responden Berdasarkan Umur	46
Tabel 4.2	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.3	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
Tabel 4.4	Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja	48
Tabel 4.5	Variabel Kinerja Karyawan	48
Tabel 4.6	Variabel Disiplin Kerja	50
Tabel 4.7	Variabel Kompensasi	52
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas	54
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas	55
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas	56
Tabel 4.11	Hasil Uji Linieritas	56
Tabel 4.12	Hasil Regresi Linier Berganda	57
Tabel 4.13	Hasil Koefisien Korelasi	58
Tabel 4.14	Hasil Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	60
Tabel 4.15	Hasil Uji F (Uji Simultan)	60
Tabel 4.16	Hasil Uji t (Uji Parsial)	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Pinago Utama	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner
2. Tabulasi Identitas Responden
3. Tabulasi Data Variabel Disiplin Kerja (X1)
4. Tabulasi Data Variabel Kompensasi (X2)
5. Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)
6. Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 23,00 for Windows*
7. Nilai r_{tabel} (Nilai r *Product Moment*)
8. Tabel Distribusi F
9. Tabel Distribusi T
10. Surat Riset dari PT Pinago Utama
11. SK Pembimbing Proposal Skripsi
12. Kartu Asistensi Bimbingan Skripsi
13. Sertifikat Workshop Capital Market
14. Lembar Persetujuan Revisi Skripsi

ABSTRAK

Supono. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Pinago Utama Musi Banyuasin. (Di bawah bimbingan Bapak Drs. Rustam Effendi, S.E., M.Si., dan Ibu Hj. Noviarni, S.E., M.Si.).

Skripsi ini pada dasarnya meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Pinago Utama Musi Banyuasin. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Pinago Utama Musi Banyuasin, 2) pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Pinago Utama Musi Banyuasin, 3) pengaruh Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Pinago Utama Musi Banyuasin. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Pinago Utama Musi Banyuasin sebanyak 56 yang bekerja dibagian produksi. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, uji validitas dan uji reliabilitas, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) adanya pengaruh disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Pinago Utama Musi Banyuasin. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} (9,118) > F_{tabel} (3,17)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$; 2) adanya pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Pinago Utama Musi Banyuasin. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} 2,461 > nilai t_{tabel}$ sebesar 1,67. Hasil uji signifikansi $0,000 < 0,05$; dan 3) adanya pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Pinago Utama Musi Banyuasin. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} 2,405 > nilai t_{tabel}$ sebesar 1,67. Hasil uji signifikansi $0,002 < 0,05$.

Kata Kunci: disiplin kerja, kompensasi, kinerja.

ABSTRACT

Supono. *The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance in the Production Section of PT. Pinago Utama Musi Banyuasin.* (Under the guidance of Mr. Drs. Rustam Effendi, S.E., M.Si., and Mrs. Hj. Noviarni, S.E., M.Si.).

This thesis basically examines the Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance in the Production Section of PT. Pinago Utama Musi Banyuasin. The purpose of this study was to determine: 1) the effect of Work Discipline and Compensation simultaneously on the Performance of the Production Department Employees of PT. Pinago Utama Musi Banyuasin, 2) the influence of Work Discipline has a partial effect on the Performance of the Production Division Employees of PT. Pinago Utama Musi Banyuasin, 3) the effect of compensation partially influences the performance of employees of the production division of PT. Pinago Utama Musi Banyuasin. The sample in this study were employees of PT. Pinago Utama Musi Banyuasin, 56 who work in the production division. The data were collected using a questionnaire, validity test and reliability test, while data analysis was carried out using multiple regression analysis. The results of this study indicate that: 1) there is an effect of work discipline and compensation simultaneously on the performance of employees of the production division of PT. Pinago Utama Musi Banyuasin. It can be seen that the value of $F_{count} (9,118) > F_{table} (3,17)$ with a significance of $0.000 < 0.05$; 2) the influence of work discipline partially on the performance of employees of the production division of PT. Pinago Utama Musi Banyuasin. It can be seen that the t_{count} value is $2.461 > t_{table}$ value is 1.67 . The results of the significance test $0.000 < 0.05$; and 3) the influence of partial compensation on the performance of employees of the production division of PT. Pinago Utama Musi Banyuasin. It can be seen that the t_{count} value is $2.405 > t_{table}$ value is 1.67 . The results of the significance test $0.002 < 0.05$.

Keywords: *work discipline, compensation, performance.*

RIWAYAT HIDUP

Supono, dilahirkan di Desa Sungai Medak pada tanggal 07 Juli 1997 dari Ayah Nursalim dan Ibu Sukesih, anak ke 4 dari 5 bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SD Negeri Sungai Medak, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2012 di SMP Negeri 3 Sekayu, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2016 di SMA YPBI Sekayu. Pada tahun 2016 penulis memasuki Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Tridianti Palembang.

Palembang, September 2020

Supono

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah perusahaan sudah pasti memiliki faktor penunjang atas keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor penunjang keberhasilan perusahaan tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang akan mengelola perusahaan agar tetap memiliki pencapaian tujuan yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan bagi suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Aktivitas perusahaan akan berjalan dengan baik jika perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan, berketrampilan serta memiliki keinginan untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin. Setiap perusahaan tentunya membutuhkan adanya sumber daya manusia yang berpotensi dalam setiap bidang, baik itu pemimpin maupun karyawan pada pola tugas serta pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan melalui kinerja mereka. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

PT. Pinago Utama Musi Banyuasin adalah salah satu perusahaan industri pengolahan karet remah (*crumb rubber*) yang beroperasi sejak tahun 1997 berlokasi di Desa Sugiwaras, Kecamatan Babat Toman, Kabupaten Musi Banyuasin, Sumatera Selatan, Indonesia dengan luas areal sekitar 39.200m². PT.

Pinago Utama menghasilkan produk *crumb rubber* SIR (Standard Indonesian Rubber) grade SIR 5, SIR 10 serta SIR 20 dengan kapasitas produksi mencapai ± 3.000 ton/bulan. Untuk menjaga kualitas produknya, pengelolaan manajemen dan teknologi modern telah diterapkan oleh PT. Pinago Utama. Salah satu penerapannya ada pada proses produksi dengan sistem yang telah otomatisasi. Mengingat semakin ketatnya persaingan di bidang perusahaan industri pengolahan karet remah, pihak manajemen perusahaan harus dapat memberikan fasilitas dan pelayanan terbaik kepada karyawannya, maka diperlukan adanya kinerja karyawan yang baik. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus mampu memotivasi kerja dan memaksimalkan kinerja karyawannya.

Jumlah pada karyawan PT. Pinago Utama Musi Banyuasin adalah sejumlah 125 orang. Kinerja karyawan menurut pengamatan penulis masih kurang baik. Hal ini ditunjukkan prestasi kerja karyawan, khususnya pada bagian produksi. Jumlah karyawan pada bagian produksi di PT. Pinago Utama Musi Banyuasin sebanyak 56 orang karyawan. Mereka melakukan tugas untuk menghasilkan karet dengan Standard Indonesian Rubber grade SIR 5, SIR 10 serta SIR 20 dengan target produksi ± 3.000 ton/bulan. Namun, realisasinya tidak mencapai dari target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini bisa dilihat dari Tabel 1.1 target rencana dan realisasi produksi karet remah (*crumb rubber*) SIR (Standard Indonesian Rubber) grade SIR 5, SIR 10 serta SIR 20 PT. Pinago Utama Musi Banyuasin selama 3 (tiga) tahun terakhir.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Karet Remah (*Crumb Rubber*) PT. Pinago Utama
Musi Banyuasin Periode Tahun 2017-2019

Tahun	Rencana Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Persentase (%)
2017	31.000	27.700	89,35
2018	32.000	26.953	84,23
2019	34.000	25.529	75,09

Sumber: PT. Pinago Utama Musi Banyuasin, 2020.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa selama tiga tahun terakhir karet remah (*crumb rubber*) terus mengalami kondisi yang berfluktuasi. Pada tahun 2017 perusahaan menargetkan rencana produksinya sebesar 31.000 ton, namun hanya terealisasi sebesar 27.700 ton atau sebesar 89,35%; pada tahun 2018 perusahaan merencanakan target produksinya sebesar 32.000 ton, namun hanya terealisasi sebesar 26.953ton atau sebesar 84,23%; pada tahun 2019 perusahaan merencanakan target produksinya sebesar 34.000 ton, namun hanya terealisasi sebesar 25.529 ton atau sebesar 75,09%.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada bagian produksi di perusahaan ini kurang baik. Hal ini mungkin disebabkan oleh rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku di perusahaan, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Kondisi kerja yang tidak stabil akan menyebabkan ketidakhadiran atau kemangkiran yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Berikut ini adalah tingkat absensi karyawan PT. Pinago Utama Musi Banyuasin periode bulan Januari-Mei tahun 2020.

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan PT. Pinago Utama Musi Banyuasin
Periode Bulan Januari-Mei Tahun 2020

No.	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Jumlah Hari Kerja/Bulan (Hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Persentase Tingkat Absensi (%)
1	Januari	125	27	3375	112	1045	3,32
2	Februari	125	24	3000	101	929	3,37
3	Maret	125	26	3250	92	1009	2,83
4	April	125	25	3125	112	972	3,58
5	Mei	125	26	3250	112	1006	3,45
Rata-rata							3,31

Sumber: PT. Pinago Utama Musi Banyuasin, 2020.

Berdasarkan tabel di atas, tingkat absensi karyawan PT. Pinago Utama Musi Banyuasin periode bulan Januari-Mei tahun 2020 rata-rata sebesar 3,31 persen. Tingkat absensi di atas 3 persen ini merupakan salah satu indikasi adanya masalah dalam PT. Pinago Utama Musi Banyuasin, maka perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen perusahaan, karena tingkat absensi merupakan indikator kurangnya disiplin karyawan. PT. Pinago Utama Musi Banyuasin seharusnya memiliki hari kerja sesuai dengan hari kerja karyawan yang seharusnya, akan tetapi dalam kenyataannya tingkat absensi karyawan masih perlu mendapatkan perhatian.

Kompensasi yang diterima karyawan PT. Pinago Utama Musi Banyuasin berupa gaji pokok yang telah disesuaikan dengan UMR Kota Palembang. Selain mendapat gaji pokok, karyawan juga mendapat tunjangan jabatan, tunjangan kerajinan, dan diikutsertakan dalam asuransi tenaga kerja, dana pensiun, selain dari pemberian kompensasi secara finansial namun secara teori kompensasi itu ada kompensasi non finansial yang bisa diberikan perusahaan kepada karyawan berupa kepuasan dalam bekerja (penghargaan, promosi) dan sebagainya.

Suatu perusahaan yang bergerak dalam pengolahan karet remah (*crumb rubber*), di dalam menjalankan usahanya akan selalu memanfaatkan faktor-faktor pendukung yang ada demi kesuksesan dan kelancaran usahanya. Dan hal ini sejalan dengan pendapat umum bahwa perusahaan dapat bertahan di tengah persaingan jika mereka mampu memproduksi serta memberikan pelayanan secara maksimal.

Bertitik tolak dari penjelasan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk Skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Pinago Utama Musi Banyuasin”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Apakah Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Pinago Utama Musi Banyuasin?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Pinago Utama Musi Banyuasin?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Pinago Utama Musi Banyuasin?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan:

1. Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Pinago Utama Musi Banyuasin.
2. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Pinago Utama Musi Banyuasin.
3. Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Pinago Utama Musi Banyuasin.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diterima dalam perkuliahan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan masalah disiplin, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Serta membantu peneliti dalam pengambilan keputusan di dalam sebuah organisasi/perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan disiplin, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh disiplin, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Mohammad Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan: Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Arip, Ishak dan Tanjung Hendri. 2013. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14 (Human Resources Management 14th ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Iman. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. (Edisi Kelima). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Melayu, S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. Wayne (Terj. Bayu Airlangga). 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2, Edisi 10. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito, Alex. S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoadmojo, Soekidjo. 2018. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nyoman Angga Krisnanda. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Respati Sanur Beach Hotel*. *Jurnal*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia.
- Riani, Asri Laksmi. 2015. *Budaya Organisasi*. Edisi 1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Ruri Anjayani. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industry Ady Jaya Konveksi Di Desa Kedungpuji Kecamatan Gombang Kabupaten Kebumen*. *Jurnal. Program Studi Pendidikan Ekonomi, FKIP. Universitas Muhammadiyah Purworejo. OIKONOMIA Vol.6 No.1. 2017.*
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil Bandung*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri Lestari. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Depok*. *Jurnal. Sistem Informasi, STIKOM Cipta Karya Informatika. Jurnal CKI On SPOT, Vol. 10, No. 1, Juni 2017 ISSN 1979-7044. Copyright©.*
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suryasudarma, BMS. 2014. *Modul Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*. Yogyakarta.
- Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwanto dan Priansa. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2013. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wirawan. 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.