

**PENGARUH KOMPENSASI, *PUNISHMENT* DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ASIATRUST TECHNOVIMA QUALITY PALEMBANG**

SKRIPSI

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



**Diajukan oleh:
WIWIN NADHIROH
NPM. 1801110038**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2022

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Wiwin Nadhiroh
Nomor Pokok/NPM : 18.01.11.00.38
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Punishment, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Asiatrust Technovima Quality Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 09 APRIL 2022 Pembimbing I : Dr. Diatniko Noviantoro, S.E, M.Si
NIDN. 0110117204



Tanggal 09 APRIL 2022 Pembimbing II : Frecilla Nanda Melvani, SE, MM
NIDN : 0205069001



Mengetahui,

Dekan



Dr. Misy Mikiel, SE, M.Si, AR, CA, CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi



Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN. 0222096301

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Wiwin Nadhiroh
Nomor Pokok/NPM : 18.01.11.00.38
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Punishment, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Asiatrust Technovima Qualiti Palembang

Penguji Skripsi

Tanggal 09 APRIL 2022 Ketua Penguji : Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E, M.Si
NIDN. 0110117204

Tanggal 09 APRIL 2022 Penguji I

Fruha
: Frecilla Nanda Melvani, SE, MM
NIDN : 0205069001

Tanggal 13 APRIL 2022 Penguji II

Herlan Junaidi
: Herlan Junaidi, SE, M.P
NIDN : 0219086101

Mengetahui,

Dekan

Ketua Program Studi



Dr. Misy, Milda, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN. 0205026401

Mariyam Zamariah, SE, MM
NIDN. 0222096301

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wiwin Nadhiroh

NPM : 1801110038

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, *Punishment*, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asiatrust Technovima Quality Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri 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 sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, Maret 2022



Wiwin Nadhiroh

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Kajian Teoritis.....	10
2.1.1 Kompensasi.....	10
2.1.1.1 Pengertian Kompensasi	10
2.1.1.2 Tujuan Manajemen Kompensasi.....	11
2.1.1.3 Komponen-komponen Kompensasi	13
2.1.1.4 Dimensi Kompensasi	15
2.1.1.5 Indikator Kompensasi	15
2.1.2 Punishment.....	16
2.1.2.1 Pengertian Punishment	16
2.1.2.2 Tujuan Punishment.....	17
2.1.2.3 Dimensi Punishment	18
2.1.2.4 Indikator Punishment	18

2.1.2.5	Macam-Macam Punishment.....	19
2.1.3	Disiplin Kerja.....	20
2.1.3.1	Pengertian Disiplin Kerja	20
2.1.3.2	Bentuk-bentuk Disiplin Kerja	21
2.1.3.3	Dimensi Disiplin Kerja.....	22
2.1.3.4	Indikator Disiplin Kerja.....	23
2.1.4	Kinerja	23
2.1.4.1	Pengertian Kinerja.....	23
2.1.4.2	Tujuan Penilaian Kinerja.....	24
2.1.4.3	Dimensi kinerja	25
2.1.4.4	Indikator kinerja	26
2.2	Penelitian Terdahulu.....	27
2.3	Kerangka Berfikir	29
2.4	Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN		31
3.1	Tempat dan Waktu.....	31
3.1.1	Tempat Penelitian.....	31
3.1.2	Waktu penelitian.....	31
3.2	Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.2.1	Sumber pengambilan data.....	32
3.2.2	Teknik pengumpulan data.....	33
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling	33
3.3.1	Populasi	33
3.3.2	Sampel	34
3.3.3	Sampling.....	34
3.4	Rancangan Penelitian	35
3.5	Variabel Dan Definisi Operasional	36
3.6	Instrumen Penelitian	38
3.6.1	Uji validitas	39

3.6.2	Uji Reliabilitas	40
3.7	Teknik analisis data	41
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	41
3.7.2	Analisis Statistik Inferensial.....	42
3.7.2.1	Uji Normalitas	42
3.7.2.2	Uji Asumsi Klasik.....	42
3.7.3	Analisis.....	43
3.7.3.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	43
3.7.3.2	Analisis Koefisien Korelasi.....	44
3.7.3.3	Analisis Koefisien Determinasi	45
3.7.4	Uji Hipotesis Penelitian	46
3.7.4.1	Uji Simultan (Uji F).....	46
3.7.4.2	Uji Parsial (Uji t).....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		49
4.1	Hasil Penelitian	49
4.1.1	Sejarah Singkat PT. ATQ	49
4.1.2	Visi dan Misi PT. ATQ.....	50
4.1.3	Struktur Organisasi PT. ATQ.....	52
4.2	Pembahasan.....	54
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
4.3	Uji instrumen.....	55
4.3.1	Uji Validitas	55
4.3.2	Uji Reliabilitas	58
4.4	Analisis Data	59
4.4.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	59
4.4.2	Analisis Statistik Inferensial.....	65
7.4.2.1	Uji Normalitas	65
7.4.2.2	Uji Asumsi Klasik.....	66

7.4.2.3	Regresi Linear Berganda	68
7.4.2.4	Koefisien Korelasi.....	70
7.4.2.5	Koefisien Determinasi	72
4.5	Pengujian Hipotesis	73
4.5.1	Uji Simultan (Uji F)	73
4.5.2	Uji Parsial (Uji t)	74
4.5.3	Pembahasan.....	76
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN.....		80
5.1	Kesimpulan.....	80
5.2	Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA.....		82
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan PT. ATQ.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Rencana Waktu Penelitian	31
Tabel 3.2 Operasional Variabel	36
Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi	45
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	56
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Punishment</i>	56
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	57
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	57
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	58
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi	59
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	66
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	68
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	71
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	72
Tabel 4.14 Hasil Uji F (Uji Simultan)	73
Tabel 4.15 Hasil Uji t (Uji Parsial)	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	55
Gambar 4.2 Histogram Skor Responden Variabel Kompensasi	60
Gambar 4.3 Histogram Skor Responden Variabel <i>Punishment</i>	62
Gambar 4.4 Histogram Skor Responden Variabel Disiplin Kerja	63
Gambar 4.5 Histogram Skor Responden Variabel Kinerja	64
Gambar 4.6 Uji Heteroskedastisitas	67

ABSTRAK

Wiwin Nadhiroh, Pengaruh Kompensasi, *Punishment* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Asiatrust Technovima Quality Palembang, (Di bawah bimbingan Bpk Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si dan Ibu Frecilia Nanda Melvani, SE, MM).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Kompensasi, *punishment* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asiatrust Technovima Quality Palembang. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuisioner kepada responden dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan Uji t.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Ver.22 pada uji F diperoleh F hitung sebesar (22,105 > 2,98) diketahui bahwa Kompensasi, *Punishment*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asiatrust Technovima Quality Palembang.

Berdasarkan uji t atau uji secara parsial Kompensasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asiatrust Technovima Quality Palembang dengan t hitung 2,904 dengan signifikansi 0,007. Secara parsial *Punishment* (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung -0,434 dengan signifikansi 0,668. Secara parsial Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 4,044 dengan signifikansi 0,000.

Kata Kunci : Kompensasi, *Punishment*, Disiplin Kerja, Kinerja.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara organisasi ataupun perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan mengembangkan seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sejalan dengan hal tersebut, ada sejumlah hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tiga di antaranya adalah Kompensasi, *punishment*, dan disiplin kerja yang baik. Mengingat pentingnya peran SDM dalam perusahaan agar tetap dapat “Bertahan” dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen SDM tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi merupakan tanggung jawab pimpinan perusahaan. Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja kerjanya. Kinerja kerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu organisasi.

Menurut Wexlet dan Yukl (dalam Sinambela, 2012), Kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*Inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Untuk meningkatkan kinerja yang optimal perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai. Kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.

Sebagai penghargaan atas penyerahan dan pemberian segenap hasil kerja atau *performance* pegawai kepada organisasi, maka organisasi berhak memberikan balas jasa, imbalan jasa kepada pegawai berupa kompensasi. Pada dasarnya pemberian kompensasi antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya seringkali berbeda baik dalam jumlah yang dibayar maupun komponen-komponen kompensasinya. Jika pemberian kompensasi lebih sedikit jumlahnya akan mengakibatkan *turnover* karyawan. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21 ini. Kompensasi ini menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003:118) menyatakan bahwa, Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Secara umum, kompensasi merupakan sebagian dari kunci solusi untuk membuat anggota melakukan keinginan organisasi.

Sistem kompensasi ini akan membantu menciptakan kemauan di antara orang-orang yang berkualitas untuk bergabung dengan organisasi dan melakukan tindakan yang di perlukan organisasi. Hal ini telah dibuktikan oleh Nawa Fendra dkk (2017) dalam penelitiannya terkait kompensasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam menjalankan perusahaan diperlukan sebuah aturan dan *punishment* yang berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja pada perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik. Pemberian *punishment* ini dimaksudkan dengan tujuan agar seluruh karyawan dapat menyadari bahwa bagi mereka yang tidak mampu memenuhi standar kerja, maka ada sanksi yang akan diperolehnya.

Menurut Baharuddin & Esa Nur Wahyuni (dalam Zaiful Rosyid, 2019:7), *Punishment* (hukuman) adalah teknik yang digunakan untuk menghilangkan perilaku tidak sesuai atau tidak diinginkan dengan cara memberikan stimulus tidak menyenangkan pada individu.

Di lain pihak guna memacu karyawan untuk bekerja lebih baik guna terhindar dari pemberlakuan sanksi terhadapnya. Selain itu kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan

kompensasi dan punishment yang sebanding dengan apa yang karyawan lakukan terhadap perusahaan.

Pemberian *punishment* terhadap karyawan juga berpengaruh pada kedisiplinan kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Sinambela (2018:335), Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Dalam suatu organisasi adanya informasi mengenai karakteristik setiap karyawan mutlak diperlukan. Berbagai karakteristik karyawan harus dapat diukur sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia, dimana kinerja karyawan mencerminkan tingkat

keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan menjadi dasar bagi aktivitas-aktivitas manajemen SDM, seperti siapa yang diterima bekerja sebagai karyawan penuh, dipromosikan, diberhentikan, diberikan penghargaan, diberikan pelatihan, dan lain sebagainya. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas untuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

PT. Asiatrust Technovima Quality yang menjadi objek penelitian penulis, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pertambangan. Pada tahun 2014 mendirikan laboratorium batubara pertama di Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Kemudian pada tahun 2015 mengembangkan kompetensi dan jenis layanan lainnya seperti Quality Monitoring di Binuang Marabahan Stockpile dan lain-lain. Sampai dengan tahun ini PT. Asiatrust Technovima Quality atau yang biasa disebut ATQ terus mengembangkan laboratorium perusahaan miliknya di berbagai daerah, salah satunya di Palembang. Komitmen mereka ialah menjadi perusahaan surveyor batubara terpercaya di bidang jasa pertambangan yang memberikan manfaat bagi swasta dan karyawan, para penambang dan masyarakat sekitar. Meskipun demikian, perusahaan ini tidak selamanya bisa menerapkan manajemen yang baik terhadap karyawan nya.

Tabel 1.1
Data Karyawan
PT. Asiatrust Technovima Quality

Ket	Tahun		
	2019	2020	2021
Jumlah Karyawan Awal Tahun	50	44	35
Karyawan yang keluar	6	9	-
Karyawan yang masuk	-	-	6
Jumlah karyawan akhir	44	35	41
jumlah absensi ketidakhadiran karyawan (pertahun)	30	50	35

Sumber data PT. Asiatrust Technovima Quality

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dari tahun ke tahun terjadi penurunan jumlah karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa telah banyak karyawan yang keluar dari perusahaan. Selain itu, tingkat absensi yang tinggi pada tahun 2020. Tingginya tingkat absensi dan jumlah karyawan yang keluar dapat menjadi indikasi bahwa karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaan atau yang perusahaan berikan terhadap karyawan.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, peneliti mendapatkan informasi mengenai permasalahan Kompensasi, Punishment dan Disiplin Kerja di PT. ATQ yaitu permasalahan Kompensasi tidak adanya insentif dan bonus juga tidak adanya tunjangan karena semua karyawan bersifat kontrak. Kemudian pada *Punishment* kurangnya ketegasan dalam pemberian hukuman terhadap pelanggaran yang dilakukan karyawan. Salah satu *jobdesc* mereka ialah melakukan perjalanan dinas luar kota untuk mencari sampel batu bara. Terkadang ada dari mereka yang menolak untuk melakukan perjalanan dinas dengan berbagai macam alasan, namun terkadang perusahaan memberikan

keringanan izin atas apa yang dilakukan karyawannya. Dan juga pada disiplin kerja karyawan, perusahaan tidak menerapkan adanya absensi manual/finger terhadap karyawan yang bekerja di lapangan, sehingga karyawan kurang menghargai waktu dan jam kerja yang telah ditentukan.

Untuk menciptakan kinerja yang baik pada sebuah perusahaan itu tidak mudah, dibutuhkan manajemen yang baik seperti pada pemberian kompensasi, *punishment*, dan juga disiplin kerja yang dapat menaikkan motivasi kerja karyawan agar mereka mampu memberikan kinerja terbaik mereka pada perusahaan. Dengan memberikan kompensasi berupa gaji, insentif dan tunjangan yang sesuai, lalu memberikan *punishment* yang adil dan sesuai dengan keadaan dan situasi terhadap pelanggaran yang telah dilakukan oleh karyawan, dan juga pada disiplin kerja yang baik akan mampu menaikkan kinerja dalam sebuah perusahaan PT. Asiatrust Technovima Quality Palembang.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik mengambil judul “***Pengaruh Kompensasi, Punishment, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asiatrust Technovima Quality Palembang***”

1.2 Rumusan Masalah

Berikut adalah rumusan – rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian

tersebut adalah :

1. Bagaimana Kompensasi, *punishment*, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Asiatrust Technovima Quality Palembang ?
2. Bagaimana kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Asiatrust Technovima Quality Palembang ?
3. Bagaimana *punishment* berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Asiatrust Technovima Quality Palembang ?
4. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Asiatrust Technovima Quality Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang di harapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Asiatrust Technovima Quality Palembang ?
2. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Asiatrust Technovima Quality Palembang ?
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asiatrust Technovima Quality Palembang ?

1.4 Manfaat Penelitian

Pada hakikatnya penelitian yang dilakukan seseorang diharapkan akan mendapatkan manfaat tertentu. Begitu pula pada penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ragam penelitian dalam bidang Ilmu Ekonomi terkhusus Manajemen Sumber Daya Manusia. Penelitian ini juga bisa menjadi bahan penelitian.

2. Kegunaan praktis

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan masukan untuk PT Asiatrust Technovima Quality Dalam memperbaiki kinerja karyawan.

3. Kegunaan akademik

Bagi pembaca diharapkan dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan (ilmiah) dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia serta dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. I. (2018). pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan provinsi aceh. *Jurnal magister manajemen fakultas ekonomi dan bisnis unsyiah vol 2, No.1*.
- Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang, 2. (2021). *Pedoman Penulisan Skripsi Dan Laporan Akhir Edisi Kedua Cetakan Pertama*. Palembang.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi ketujuh*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Kadarisman, M. (2016). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawa, F., & Kempa, S. (2017). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah Nusa Tenggara Timur. *AGORA Vol , No 3*.
- Remus, S. P. (2016). Analisis Reward dan Punishment terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mina Jaya Persada Makmur Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi Vol.2 No.1*, 10-23.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rosyid, Z., Rahmah, U., & Rofiqi. (2019). *Reward & Punishment : Konsep dan Aplikasi*. Malang: Literasi Nusantara.

- Saputra, P. A., Bagia, W., & Suwendra, W. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha. Volume 4*.
- Simamora, H. (2001). *manajemen sumber daya manusia*. yogyakarta: STIE YKPN .
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015). *Akuntansi Manajemen*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja-Edisi Kelima*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, D. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.