

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PIZZA HUT PALEMBANG ICON**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

**YOSI TRI AGUSTIN
NPM. 1901110288**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2023**


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Yosi Tri Agustin
Nomor Pokok/ NIM : 1901110288
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : S1 (Strata 1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PIZZA HUT
PALEMBANG ICON

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 09-09-2023 Pembimbing I :  Prof. Dr. H. Sulbahri Madiir, SE,MM
NIDN : 0016035101

Tanggal 28-03-2023 Pembimbing II :  Suharti, SE, MM
NIDN : 0220086501

11 / PS / DFE / 23

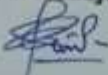
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,


Dr. Msv. Mikia, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS

NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen,


Marivam Zanariah, SE,MM

NIDN: 0222096301


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Yosi Tri Agustin
Nomor Pokok/ NIM : 1901110288
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : S1 (Strata 1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PIZZA HUT
PALEMBANG ICON

Penguji Skripsi :

Tanggal ⁰⁵⁻⁰⁹⁻²⁰²³ Ketua Penguji :  Prof. Dr. H. Sulbahri Madiir, SE,MM
NIDN : 6016035101

Tanggal ²⁸⁻⁰²⁻²⁰²³ Penguji I :  Suharti, SE, MM
NIDN : 0220086501

Tanggal ²⁸⁻⁰³⁻²⁰²³ Penguji II :  Agustina Marzuki, SE, M.Si
NIDN : 0008086502

111 / PS / DFE / 23

Mengesahkan,


Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,

Dr. Msv. Mikih, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen,

Marivam Zanariah, SE,MM
NIDN: 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Yosi Tri Agustin

NPM : 1901110288

Fakultas : Ekonomi

Jurusan/Prog.Studi : Manajemen

Menyatakan dengan ini sesungguhnya bahwa:

1. skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan dari karya orang lain.
2. Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, April 2023


METIBAL
YEMTEL
A50883AJX43552
Yosi Tri Agustin

Motto:

Barang siapa yang keluar rumah untuk mencari ilmu, maka ia berada di jalan Allah hingga ia pulang “ (HR Tarmidzi)

Ku persembahkan kepada:

- ❖ Allah SWT
- ❖ Ayah dan Ibu tercinta
- ❖ Sister and brother
- ❖ Para pendidik yang kuhormati
- ❖ Dosen pembimbing
- ❖ Semua sahabat dan partnerku
- ❖ Rekan seperjuangan
- ❖ Almamaterku

KATA PENGANTAR

Segala puji dan rasa syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang tanpa henti melimpahkan karunia-Nya, karena berkat dan rahmat dan ridho-nya saya dapat menyelesaikan skripsi saya yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PIZZA HUT PALEMBANG ICON.**

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Palembang Icon. Dalam penulisan skripsi ini saya menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajian yang tak lain disebabkan oleh terbatasnya kemampuan yang saya miliki. Namun dengan adanya bantuan, bimbingan, petunjuk dan nasihat-nasihat dari banyak pihak, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan. Oleh karena itu, saya mengucapkan syukur kepada Allah SWT dan mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir Manisah M.P. sebagai Rektor Universitas Tridinanti Palembang
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE.,M.Si., Ak., CA., CSRS. Sebagai Dekan Fakultas ekonomi di Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE., M.M. sebagai Ketua Jurusan Program Studi Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

4. Bapak Prof.Dr.H.Sulbahri Madjir, SE. MM selaku pembimbing I dan Ibu Suharti, SE.MM selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, pengarahan serta saran dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Herman Efrizal, SE.MM selaku dosen P.A atas bimbingan yang telah diberikan.
6. Dosen-Dosen dan Staf yang ada di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
7. Kedua Orang tua yang selalu mendo'akan dan memberikan nasihat serta dukungan tanpa henti.
8. Saudara-saudara saya yang memberikan motivasi, semangat, serta memberikan dukungan dan do'a.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Palembang, Maret 2023

Yosi Tri Agustin

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
ABSTRAK	xv
RIWAYAT HIDUP	xvi
<u>BAB I</u>	1
<u>PENDAHULUAN</u>	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Teoritis.....	9

2.1.1 Kinerja Karyawan	9
2.1.2 Kompensasi.....	13
2.1.3 Motivasi	16
2.1.4 Disiplin Kerja.....	19
2.2 Penelitian Lain Yang Relavan	22
2.3 Kerangka Berpikir	30
2.4 Hipotesis	32
BAB III.....	35
METODE PENELITIAN	35
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	35
3.1.1 Tempat Penelitian	35
3.1.2 Waktu Penelitian.....	35
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	36
3.2.1 Sumber Data	36
3.2.2 Teknik Pengumpulan data	37
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling	38
3.3.1 Populasi.....	38
3.3.2 Sampel Dan Sampling	38
3.4 Rancangan Penelitian	39
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	39
3.5.1 Variabel Operasional	40
3.6 Instrumen Penelitian.....	43
3.6.1 Uji Validitas.....	44

3.6.2 Uji Reabilitas	45
3.7 Teknik Analisis Data	45
3.7.1 Uji Asumsi Klasik.....	46
3.7.2 Analisis Statistik Deskriptif	47
3.7.3 Analisis Statistik Inferensial	48
3.7.4 Uji Hipotesis penelitian	50
BAB IV.....	51
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
4.1 Hasil Penelitian.....	51
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	51
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	53
4.1.3 Struktur Organisasi Dan Job Deskripsi	54
4.2 Interpretasi Dan Pembahasan	58
4.2.1 Interpretasi.....	58
4.2.1.1 Karakteristik Responden.....	58
4.2.1.2 Uji Validitas	60
4.2.1.3 Uji Asumsi Klasik	67
4.2.1.4 Uji Statistik Deskriptif	70
4.2.1.5 Analisis Statistik Inferensial	72
4.2.1.6 Hasil Koefisien Determinasi	76
4.2.1.7 Uji Hipotesis Penelitian.....	77
4.2.2 Pembahasan	81

BAB V	86
KESIMPULAN DAN SARAN	86
5.1 Kesimpulan	81
5.2 Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	88

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Lain Yang Relavan.....	28
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	33
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan Pizza Hut Palembang Icon.....	36
Tabel 3.3 Definisi Operasional.....	38
Tabel 3.4 Skala Pengukuran.....	41
Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	46
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	56
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	57
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X_1).....	58
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Motivasi (X_2).....	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Disiplin kerja (X_3).....	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y).....	61
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas Variabel Kompensasi (X_1).....	62
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas Variabel Motivasi (X_2).....	62
Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_3).....	63
Tabel 4.12 Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja (Y).....	63
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas.....	65
Tabel 4.14 Hasil Multikolinieritas.....	67
Tabel 4.15 Hasil Analisis Deskriptif.....	68

Tabel 4.16 Hasil Analisis Linier Berganda.....	69
Tabel 4.17 Interpretasi Nilai.....	71
Tabel 4.18 Hasil Uji Korelasi.....	72
Tabel 4.19 Hasil Koefesien Determinasi.....	73
Tabel 4.20 Hasil Uji Parsial (t).....	74
Tabel 4.21 Hasil Uji Simultan (F).....	77

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pizza Hut.....	51
Gambar 4.2 Uji heteroskedastisitas.....	66

ABSTRAK

YOSI TRI AGUSTIN, PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PIZZA HUT PALEMBANG ICON

Sumber daya manusia merupakan prioritas utama dalam suatu perusahaan atau organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan di tentukan oleh adanya sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, kreativitasnya pada perusahaan. Sehingga karyawan dituntut untuk selalu mengikuti perkembangan perusahaan agar mampu untuk bertahan dan terus berkembang. Karena perkembangan tersebut tidak seluruhnya berdampak positif. Tujuan penelian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pizza hut palembang icon. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 40 orang karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan regresi linier berganda pada penelitian ini sebesar $Y = 3,651 + 0,308X_1 + 0,444X_2 + 0,307X_3$.

Hasil statistik juga menunjukkan bahwa Kompensasi (X_1) Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), hal ini dapat di buktikan melalui uji t, dimana nilai t-sig $0,012 < 0,05$ maka H_1 diterima.

Hasil statistik juga menunjukkan bahwa motivasi (X_2) Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), hal ini dapat di buktikan melalui uji t, dimana nilai t-sig $0,001 < 0,05$ maka H_1 diterima.

Hasil statistik juga menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_3) Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), hal ini dapat di buktikan melalui uji t, dimana nilai t-sig $0,028 < 0,05$ maka H_1 diterima.

Dapat disimpulkan bahwa pizza hut palembang icon untuk selalu mempertahankan eksetensinya menjadi semakin baik dalam kenyamanan karyawan agar dapat memberikan pelayanan yang baik untuk konsumen.

RIWAYAT HIDUP

Yosi Tri Agustin, dilahirkan di Tanah Abang pada tanggal 10 Agustus 1999 dari Ayah Dir Mansyah dan IbuYus Malinda, anakke 3 dari 3 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 1 Tanah Abang, Sekolah Menegah Pertama diselesaikan pada tahun 2014 di SMP Negeri 1 Tanah Abang, Sekolah Menengah Atas pada tahun 2017 di SMA Negeri 1 Tanah Abang, Selanjutnya meneruskan pendidikan Sarjana (S1) di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2023

Yosi Tri Agustin

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia terbentuk dari kata manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen dapat di artikan sebagai pengelolaan atau tata cara bagaimana mengelola suatu kegiatan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan semua orang yang berkontribusi atau bekerja di dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli sangat beragam. Beberapa ahli menekankan definisi manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada kegiatan dari karyawan atau tenaga kerja, sedangkan ahli yang lain menekankan pada unsur kepentingan strategis dan proses sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Sumber daya manusia merupakan prioritas utama dalam suatu perusahaan atau organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan di tentukan oleh adanya sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, kreativitasnya pada perusahaan. Sehingga karyawan dituntut untuk selalu mengikuti perkembangan perusahaan agar mampu untuk bertahan dan terus berkembang. Karena perkembangan tersebut tidak seluruhnya berdampak positif. Perusahaan juga harus selalu menganalisis kelebihan dan kekurangan yang dimiliki

perusahaan dan peluang atau ancaman dari luar agar dapat mengatur strategi dan dicari solusinya. Agar dapat meraih prestasi sesuai dengan harapan perusahaan maka seorang pemimpin dituntut untuk memiliki sebuah kebijakan yang ditujukan kepada karyawannya agar setiap individu mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi sehingga untuk mencapai hasil yang ideal. Untuk mencapai keberhasilan dan suatu tujuan, perusahaan dapat berupaya dengan meningkatkan kinerja para karyawan. Menurut Afandi (2018: 84) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan, sesuai dengan tanggung jawab mereka masing-masing untuk mencapai tujuan secara legal, bertentangan dengan moral dan etika.

Dalam upaya menunjang suatu keberhasilan untuk mencapai tujuan, perusahaan harus mampu memberikan rangsangan yang tinggi terhadap para karyawan, agar dapat terciptanya kelarasan dalam suatu organisasi, sehingga perusahaan lebih memperhatikan faktor tenaga kerja. Agar perusahaan memiliki karyawan yang profesional dan memiliki kinerja yang tinggi. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan sebuah perusahaan dan dapat menghasilkan kerja yang baik pula, sebaliknya tujuan susah tercapai bahkan bisa tidak tercapai apabila karyawan tidak memiliki kinerja yang baik dan tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Agar seseorang mempunyai kinerja yang baik maka orang itu harus mempunyai semangat dan keinginan yang tinggi untuk mengerjakan tugasnya serta mengetahui jenis pekerjaan yang akan dilakukannya sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Jika

organisasi tidak mempunyai Manajemen kinerja yang memberikan standar atau pembagian tugas kepada para pegawainya maka kinerja organisasi akan buruk dan tujuan organisasi tidak akan tercapai secara maksimal.

Faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu kompensasi. Manajemen kompensasi merupakan salah satu bidang manajemen sumber daya manusia yang paling sulit dan menantang karena mengandung banyak unsur dan memiliki dampak yang cukup panjang bagi tujuan-tujuan strategis organisasi. Tantangan yang dihadapi manajemen adalah menciptakan kondisi untuk memotivasi karyawan agar memberikan kinerja yang maksimal demi kemajuan perusahaan. Menurut Nurcahyo (2015) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang seimbang dengan harapan karyawan memenuhi kebutuhan. Tujuan umum kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Kompensasi dibagi atas beberapa jenis, yaitu Kompensasi finansial langsung yang terdiri dari bayaran yang di terima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Kompensasi finansial tidak langsung meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung meliputi beragam imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan, dan kompensasi nonfinansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis serta faktor-faktor psikologis fisik dalam lingkungan kerja perusahaan. Prinsip adil dan

layak harus mendapat perhatian untuk membangkitkan semangat dan kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian, adil dan layak adalah salah satu syarat dalam pemberian kompensasi di mana sistem kompensasi yang adil dan layak sangat penting pada suatu perusahaan guna memperoleh dan mempertahankan karyawan yang potensial atau berkualitas. Pernyataan ini didukung oleh Siagian (2019: 300) menyatakan bahwa bentuk pembagian kompensasi yang memadai dan tepat sasaran di harapkan agar karyawan mendapatkan rasa puas sehingga berpengaruh pada kinerjanya.

Selain kompensasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi mempunyai peranan penting dalam berbagai sisi kehidupan, hal ini di sebabkan karena motivasi adalah wujud dari perilaku manusia yang tampak dalam hal keinginan untuk menyalurkan, melaksanakan dan mendorong agar tercapai hasil yang maksimal. Arti dari motivasi secara implisit dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang timbul karena adanya dorongan atau semangat dalam diri untuk mengerjakan sesuatu. Motivasi dalam perusahaan merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan dan anggota organisasi agar mempunyai keinginan yang kuat dalam bekerja. Pernyataan ini didukung pendapat Hadari Nawawi (2011: 351) yang menyatakan motivasi kata yang berarti dorongan, alasan seseorang melakukan sesuatu. Oleh karena itu motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Adanya motivasi dapat mendorong meningkatnya kinerja karyawan, serta kepuasan tersendiri, sehingga karyawan lebih produktif dan menaati peraturan serta disiplin dalam bekerja. Menurut Irham Fahmi (2019:79) disiplin kerja adalah proses dalam menghadapi permasalahan kinerja, proses dalam hal ini melibatkan manajer, mengidentifikasi dan mengkomunikasikan suatu masalah. Kurang disiplin dalam perusahaan dapat menyebabkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu sendiri. Pernyataan ini didukung oleh Ernawati & Rochman (2019: 49) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah aspek yang harus ada di perusahaan untuk menaikkan kapasitas prestasi perusahaan.

Selain itu ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja namun tidak diteliti dalam penelitian ini, yang pertama lingkungan kerja. Menurut Serdamayanti (2017) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, dilihat dari metode kerjanya, serta peraturan kerjanya baik perorang maupun kelompok. Kemudian ada faktor lain yaitu kepuasan kerja. Menurut Afandi (2018: 74) kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian sebagai rasa menghargai dalam mencapai nilai-nilai penting pekerjaan.

Pizza Hut indonesia merupakan perusahaan publik yang bergerak dalam bidang ritel makanan cepat saji dan bermarkas di jakarta, indonesia. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 16 Desember 1987. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti ke beberapa karyawan Pizza Hut Palembang Icon mengenai apa saja yang

menjadi keluhan selama bekerja, dan adanya permasalahan kompensasi yaitu, kurangnya kompensasi baik berupa fisik maupun non fisik. Fenomena permasalahan yang terkait dengan kompensasi di outlet pizza hut palembang icon adalah pemberian kompensasi yang kurang sesuai dengan beban pekerjaan, sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun. Oleh karena itu mengapa kompensasi sangat di perlukan, adanya kompensasi yang sesuai dapat menciptakan motivasi sehingga mendorong terjadinya disiplin kerja pada karyawan. Faktor-faktor tersebut sangat jelas bahwa kompensasi, motivasi dan disiplin kerja sangat berkaitan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Annisa Maharani (2016), menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari permasalahan di atas, penulis mempunyai keinginan yang kuat untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang di tuangkan kedalam penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Palembang Icon”**.

1.2 Perumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Palembang Icon?
2. Bagaimana pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Palembang Icon?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Palembang Icon?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Palembang Icon?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Palembang icon.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Palembang icon.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Palembang icon.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Palembang icon.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di peroleh dari hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, dan menambah wawasan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Palembang Icon.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Palembang Icon.

3. Bagi almamater

Penelitian ini dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai perbandingan untuk di jadikan evaluasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017 *“Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Robinson Putra Perkasa Kota Suka Bumi”* Jurnal Mahasiswa Manajemen 01, No 2, 2020.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017 *“Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating”* Umsu Press, 2022.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017 *“Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”* Global Aksara Pers, 2022.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013 *“pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. bintang satoe doea”* jurnal Ekonomi 20, no 3, 2018.
- Afandi, 2018 *“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan”* Jurnal Humaniora 04, No 1, 2020 :15-33.
- Ernawati & Rohcman, 2019 *“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sinter Di Kota Batam”* Kepulauan Riau, Universitas Putra Batam. Kilvin, 2020.
- Fahmi, Irham, 2019 *“Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Robinson Putra Perkasa Kota Suka Bumi”* Jurnal Mahasiswa Manajemen 01, No 2, 2020.
- Ilahi, 2017 *“Analisis Disiplin Kerja Karyawan”* jurnal akuntansi dan manajemen 18, no 1, 2021.
- Khoirinisa, 2019 *“Analisis Disiplin Kerja Karyawan”* Jurnal Akuntansi Dan Manajemen 18, No 1, 2021.
- Maharani, Anisa, 2016 *“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sinter Di Kota Batam”* Kepulauan Riau, Universitas Putra Batam. Kilvin, 2020.
- Malayu S.P Hasibuan, 2017 *“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi”* Jurnal Buletin Study Ekonomi 26, No 1, 2021.
- Malayu S.P Hasibuan, 2014 *“Belajar Manajemen Dimulai Dari Sini”* Jakarta, Ahlimedia Book.

- Malayu S.P Hasibuan, 2016 *“Faktor Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”* Jawa Timur, LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020.
- Moeheriono, 2012 *“Manajemen Berbasis Nilai”* Jawa Timur, Cv Literasi Nusantara, 2022.
- Muhyandi Fererius Hetlan, 2019 *”Analisis Disiplin Kerja Karyawan”* Jurnal Akuntansi Dan Manajemen 18, No 1, 2021.
- Nawawi. H. Hadari, 2011 *“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”* Jurnal, Jakarta Timur, ASM BSI, 2015.
- Nurchayo, 2015 *“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Surabaya”* Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 2022.
- Ramon, 2019 *“Analisis Disiplin Kerja Karyawan”* Jurnal Akuntansi Dan Manajemen 18, No 1, 2021.
- Robins & Setiana, 2019 *“Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”* Global Aksara Pers, 2022.
- Serdamayanti, 2017 *“Faktor Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”* Jawa Timur, LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020..
- Siagian, 2019 *“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sinter Di Kota Batam”* Kepulauan Riau, Universitas Putra Batam. Kilvin, 2020.
- Sumadhinata, 2018 *“Analisis Disiplin Kerja Karyawan”* Jurnal Akuntansi Dan Manajemen 18, No 1, 2021.
- Sutrisno, Edi, 2017 *“Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon”* Tesis Institusi Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon, 2021.
- Sutrisno, Edi 2016 *“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Dinar Indonesia”* Jurnal Ekonomi Efektif 02, No 1, 2019.