

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MUSI INDAH PALEMBANG**

SKRIPSI



Diajukan Oleh:

TAMARA PATRICIA

NPM.19.01.11.00.88

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

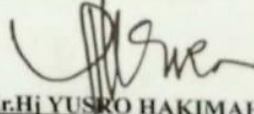
2023


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Tamara Patricia
Nomor Pokok : 19.01.11.00.88
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT.MUSI INDAH PALEMBANG.

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 17-10-2023 Pembimbing I : 
: Dr. Ir. Hj. YUSRO HAKIMAH MM
NIDN : 0212116401

Tanggal 17-10-2023 Pembimbing II : 
: SUHARTI SE, MM
NIDN : 0220086501


86 /PS/DFEB/23

Mengetahui,

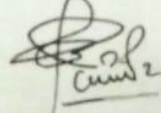
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Tanggal : 17-10-2023




: Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal : 17-10-2023

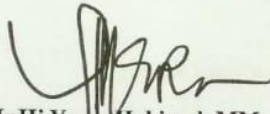

: Marivam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG

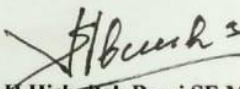
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Tamara Patricia
Nomor Pokok : 19.01.11.00.88
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT.MUSI INDAH PALEMBANG.

Penguji Skripsi :

Tanggal 17-10-2023.....Ketua Penguji: 
Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah MM
NIDN : 0212116401

Tanggal 17-10-2023.....Penguji I : 
Suharti SE, MM
NIDN : 0220086501

Tanggal 17-10-2023.....penguji II : 
H. Hisbullah Basri SE, M.Si
NIDN : 0212016201

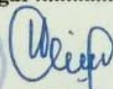
86/PS/DFEB/23

Mengesahkan

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Tanggal : 17-10-2023

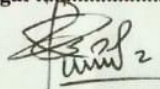




Dr. Msy. Mikial M. Si. Ak. CA. CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal : 17-10-2023



Mariyam Zanariah SE, M.M
NIDN : 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Akan selalu ada jalan menuju sebuah kesuksesan bagi siapapun, selama orang tersebut mau berusaha dan berkerja keras untuk memaksimalkan kemampuan yang ia miliki”.

(Bambang Pamungkas)

“Yakin, Berusaha dan Berkerja keras adalah kunci jawaban dari segala permasalahan. Dengan bermodal yakin, berusaha dan berkerja keras maka kesuksesan tidak akan mengkhianati hasil”.

(Tamara Patricia)

Kupersembahkan kepada :

Allah SWT

Ayahanda (Sahril Effendi dan ibunda tersayang (Endriyani)

Saudara sekandungku

keluarga besar Amir Sambu

Pacar tersayangku

Kedua dosen pembimbing skripsiku Dan

Almamater yang kubanggakan

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Tamara Patricia
Npm : 19.01.11.00.88
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Strata 1 (S.1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Indah
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 , Mei 2023



TAMARA PATRICIA

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Indah Palembang”

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak sekali mengalami kendala, namun berkat bimbingan, dukungan dan kerja sama dari dosen, keluarga, dan teman-teman, terutama Allah SWT sehingga semua kendala tersebut dapat teratasi. Izinkan penulis menyampaikan ucapan rasa terima kasih yang sebesar - besarnya kepada :

1. Bpk. Dr. Ir. Edizal AE,MS Selaku Rektor Universitas Tridinanti .
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si,Ak.CA.CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr.M.Ima Andriyani,SE.M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Mariyam Zanariah S.E.,MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti .
5. Ibu Dr.ir.Hj. Yusro Hakimah MM selaku Pembimbing I.
6. Ibu Suharti, SE.,MM selaku Pembimbing II.
7. Kepada seluruh Dosen dan Staff tata usaha Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
8. Universitas Tridinanti yang sudah memberikan bantuan.
9. Bpk. Akhmad Aderiswardi selaku Pimpinan Direktur PT. Musi Indah Palembang , Bpk. Romi Anjabalin yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk memberikan data.
10. Kepada Orang Tuaku Ayah, ibu, Seluruh Keluarga yang senantiasa memberikan doa dan semangat.
11. Berbagai pihak yang tidak bisa saya tuliskan satu persatu namun berkontribusi membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan walaupun penulis telah berusaha dengan sebaik baiknya. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan guna penyempurnaan penyusunan dan penulisan skripsi ini.

Palembang, Mei 2023

Penulis,

Tamara Patricia

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xvi
RIWAYAT HIDUP.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
2.1. Kajian Teoritis.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.1. Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
2.1.1.1. Pengertian Pengertian Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.1.3 Indikator - Indikator Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
2.1.2 Kompensasi.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi	Error! Bookmark not defined.

2.1.2.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi	Error! Bookmark not defined.
2.1.2.3	Indikator-indikator Kompensasi	Error! Bookmark not defined.
2.1.3	Kepemimpinan	Error! Bookmark not defined.
2.1.3.1	Pengertian Kepemimpinan....	Error! Bookmark not defined.
2.1.3.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan	Error! Bookmark not defined.
2.1.3.3	Indikator-indikator Kepemimpinan	Error! Bookmark not defined.
2.1.4	Disiplin Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.4.1	Pengertian Disiplin Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.4.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.4.3	Indikator-Indikator Disiplin Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.2	Penelitian Terdahulu.....	Error! Bookmark not defined.
2.3	Kerangka Berfikir	Error! Bookmark not defined.
2.4	Hipotesis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN		Error! Bookmark not defined.
3.1	Tempat Dan Waktu Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.1.1	Tempat Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.1.2	Waktu Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.2	Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
3.2.1	Sumber Data	Error! Bookmark not defined.
3.2.2	Jenis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.2.3	Teknik Pengumpulan Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.3	Populasi ,Sampel Dan Teknik Sampling..	Error! Bookmark not defined.
3.3.1	Populasi	Error! Bookmark not defined.

3.3.2 Sampel	Error! Bookmark not defined.
3.3.3 Teknik Sampling.....	Error! Bookmark not defined.
3.4 Rancangan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel	Error! Bookmark not defined.
3.5.1 Variabel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	Error! Bookmark not defined.
3.6 Instrumen Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.6.1.1 Uji Validitas	Error! Bookmark not defined.
3.6.1.2 Uji Reliabilitas.....	Error! Bookmark not defined.
3.7 Teknik Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
3.7.1 Uji Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
3.7.1.1 Uji Normalitas.....	Error! Bookmark not defined.
3.7.1.2 Uji Multikolinieritas	Error! Bookmark not defined.
3.7.1.2 Uji Heterokedastisitas	Error! Bookmark not defined.
3.7.2.1 Uji Regresi Linier Berganda	Error! Bookmark not defined.
3.7.2 Uji Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
3.7.2.1 Uji Signifikan Simultan(Uji f)	Error! Bookmark not defined.
	defined.
3.7.2.2 Uji Signifikan parsial (Uji t)	Error! Bookmark not defined.
3.7.3 Analisis Koefisien.....	Error! Bookmark not defined.
3.7.3.1 Koefisien Korelasi (r).....	Error! Bookmark not defined.
3.7.3.2 Koefisien Determinasi (R2)	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	Error! Bookmark not defined.
4.1. Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.1.1. Sejarah Umum Perusahaan	Error! Bookmark not defined.
4.1.2. Visi dan Misi PT Musi Indah Palembang	Error! Bookmark not defined.
	defined.
4.1.3. Struktur Organisasi	Error! Bookmark not defined.

4.1.3.1.	Struktur Organisasi PT. Musi Indah Palembang	Error! Bookmark not defined.
4.1.3.2.	Tugas dan Tanggung Jawab.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.4.	Deskripsi Kuisioner	Error! Bookmark not defined.
4.2.	Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.1.	Hasil Hitung Data Tabulasi Responden	Error! Bookmark not defined.
4.2.2.	Uji Validitas	Error! Bookmark not defined.
4.2.3.	Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
4.3.	Pengujian Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
4.3.1.	Hasil Uji Normalitas	Error! Bookmark not defined.
4.3.2.	Uji Multikolinieritas	Error! Bookmark not defined.
4.3.3.	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	Error! Bookmark not defined.
4.4.	Pengujian Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
4.4.1.	Analisa Regresi Linier Berganda	Error! Bookmark not defined.
4.5.	Uji Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
4.5.1.	Uji Signifikansi Simultan (Uji f)	Error! Bookmark not defined.
4.5.2.	Hasil Uji Parsial (Uji T).....	Error! Bookmark not defined.
4.6.	Hasil Analisis Koefisien.....	Error! Bookmark not defined.
4.6.1.	Koefisien Korelasi (r)	Error! Bookmark not defined.
4.6.2.	Koefisien Determinasi (R^2).....	Error! Bookmark not defined.
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
5.1.	Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
5.2.	Saran	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA.....		7

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Hasil Data Pra Riset Kinerja Karyawan.....	1
1.2 Hasil Wawancara Variabel Kompensasi di PT. Musi Indah Palembang.....	3
2.1 Penelitian Yang Relevan.....	21
3.1 Perincian Waktu Pelaksanaan Penelitian.....	25
3.2 Definisi Operasional.....	32
3.3 Pemberian Bobot Skor Skala Likert.....	34
3.4 Interpretasi Nilai (r).....	43
4.1 Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
4.2 Hasil Responden Berdasarkan Usia.....	49
4.3 Hasil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	49
4.4 Hasil Hitung Data Kinerja Karyawan.....	50
4.5 Hasil Hitung Data Kompensasi.....	50
4.6 Hasil Hitung Data Kepemimpinan.....	51
4.7 Hasil Hitung Data Disiplin Kerja.....	51
4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1).....	52
4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X2).....	53
4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3).....	54
4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	55
4.12 Hasil Uji Reliabilitas.....	56
4.13 Hasil Uji Normalitas.....	57
4.14 Hasil Uji Multikolinieritas.....	58
4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	61
4.16 Hasil Uji Simultan(Uji F).....	63
4.17 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	64
4.18 Hasil Koefisien Korelasi (r).....	66
4.19. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir Penelitian.....	23
4.1 Struktur Organisasi.....	45
4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Petunjuk pengisian kuesioner.....	74
2. Kuesioner Kinerja Karyawan (Y).....	75
3. Kuesioner Kompensasi (X_1).....	76
4. Kuesioner Kepemimpinan (X_2).....	77
5. Kuesioner Disiplin Kerja (X_3).....	78
6. Jawaban 50 Responden Untuk Uji Instrumen Kinerja Karyawan Pada (Y)...	79
7. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	81
8. Jawaban 50 Responden Untuk Uji Instrumen Kompensasi (X_1).....	83
9. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X_1).....	85
10. Jawaban 50 Responden Untuk Uji Instrumen Kepemimpinan (X_2).....	87
11. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X_2).....	89
12. Jawaban 50 Responden Untuk Uji Instrumen Disiplin Kerja (X_3).....	91
13. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_3).....	93
14. Hasil Uji Reliabilitas.....	95
15. Hasil Uji Normalitas.....	96
16. Hasil Uji Multikolinieritas.....	96
17. Hasil Uji Heterokedastisitas.....	97
18. Hasil Uji Simultan(Uji F).....	97
19. Hasil Uji T Parsial Sama Dengan Regresi Linier Berganda.....	98
20. Hasil Koefisien Korelasi (r).....	99
21. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	99
22. Hasil Uji Analisis Deskriptif.....	100

ABSTRAK

Tamara Patricia , Pengaruh Kompensasi , Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Indah Palembang Di bawah bimbingan ibuk Dr.Ir .Hj Yusro Hakimah MM dan Ibuk Suharti SE,MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Kompensasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Indah Palembang . Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang responden. Jenis penelitian ini adalah data primer dan skunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner 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.24 pada uji F diperoleh F hitung sebesar $(12.127 > 3,20)$ diketahui bahwa kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama– sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Musi Indah Palembang.

Berdasarkan uji t atau uji parsial Kompensasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Musi Indah Palembang dengan t hitung 2,542 dengan signifikan 0,014. Secara parsial kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 2.826 dengan signifikan 0,007. Secara parsial disiplin kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Musi Indah Palembang dengan t hitung 3.935 dengan signifikan 0,000.

Kata Kunci : Kompensasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRACT

Tamara Patricia, The Influence of Compensation, Leadership and Work Discipline on PT Employee Performance. Musi Indah Palembang Under the guidance of Dr. Ir. Hj Yusro Hakimah MM and Mrs. Suharti SE, MM.

This research aims to find out whether there is a significant influence of Compensation, Leadership and Work Discipline on the Performance of PT Employees. Beautiful Musi Palembang. The population and sample in this study were 50 respondents. This type of research is primary and secondary data. The primary data was obtained by the author by distributing questionnaires to respondents, by carrying out validity and reliability tests. Meanwhile, hypothesis testing is carried out using the f test and t test.

Based on the results of data processing with SPSS ver.24 in the f test, the calculated f was (12,127 > 3.20), it is known that compensation, leadership and work discipline together have a positive and significant influence on the performance of PT Musi Indah Palembang employees.

Based on the t test or partial test, compensation (X1) has a significant effect on the performance of PT employees. Musi Indah Palembang with a t count of 2.542 with a significance of 0.014. Partially, leadership (X2) has a significant effect on employee performance with a t count of 2,826 with a significance of 0.007. Partially, work discipline (X3) has a significant effect on the performance of PT employees. Musi Indah Palembang with a t count of 3.935 with a significance of 0.000.

Keywords: Compensation, Leadership, Work Discipline, Performance

RIWAYAT HIDUP

TAMARA PATRICIA, dilahirkan di Palembang, pada tanggal 12 Juni 2000 anak dari pasangan Bapak Sahril Effendi dan ibu Endriyani. Anak ketiga dari empat bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2013 di SD Negeri 191 Palembang, Sekolah Menengah Pertama di selesaikan pada tahun 2016 di SMP PGRI Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2019 di SMK Negeri 6 Palembang. Pada tahun 2019 melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Mei 2023

Tamara Patricia

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Menurut Kasmir (2019:183) kinerja adalah nilai dari perangkat perilaku karyawan yang berkontribusi baik secara positif maupun negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang diharapkan oleh manager PT. Musi Indah Palembang adalah kinerja yang menghasilkan output terbaik. Sehingga perusahaan dapat menjadi perusahaan terbaik dalam bersaing secara global. Permasalahan kinerja tersebut disebabkan oleh beberapa faktor kinerja yang ada di PT. Musi Indah Palembang meliputi: kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja yang dihadapi karyawan PT. Musi Indah Palembang. Sebab diidentifikasi masalah pra riset dan survey terhadap 50 karyawan responden, maka dapat dikemukakan permasalahannya sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil Data Pra Riset Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	YA	TIDAK
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.	91%	9%
2	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.	92%	8%
3	Saya mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan	85%	15%
4.	Saya diberikan penghargaan atas prestasi yang saya miliki	93%	7%

Sumber: Survey data pra riset kinerja karyawan PT. Musi Indah Palembang.

Berdasarkan hasil pra survey yang peneliti lakukan, Kinerja yang dilakukan karyawan sudah cukup baik bagi perusahaan ,berdasarkan dari 50 kuesioner yang peneliti sebar lewat *Googleform* , sebanyak 91% yang setuju jika kualitas kerja karyawan sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan, hal itu terbukti dari karyawan di PT. Musi Indah Palembang. Sebanyak 92% karyawan yang merasa jika pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan. Dan hanya ada beberapa karyawan yang mengatakan Tidak seperti yang ada ditabel 1.1 diatas.

Menurut Marwansyah (2019:269), kompensasi adalah seluruh imbalan yang diberikan kepada para karyawan sebagai balasan atas jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi. Oleh karena itu didalam sebuah kompensasi terdapat beberapa kompensasi. Berupa kompensasi financial dan insentif. Dalam pencapaian guna memenuhi kebutuhan maka karyawan harus memiliki kinerja yang baik agar tercapainya tujuan bersama. Dalam setiap perusahaan, karyawan diharapkan memiliki skil agar dapat memberikan kinerja yang sangat optimal bagi perusahaan tersebut. Untuk mengetahui fenomena yang terjadi pada PT. Musi Indah Palembang, maka penulis melakukan wawancara kepada 30 orang karyawan di PT. Musi Indah Palembang.

Tabel 1.2
Hasil Wawancara Variabel Kompensasi di PT. Musi Indah Palembang.

No	Jenis Kendaraan	Harga/Unit	Insentif
1	Daihatsu Ayla /Agya New	Rp.250.000/hr	Rp.50.000/hr
2	Avanza/Xenia New	Rp.300.000/hr	Rp.50.000/hr
3	Inova riborn New	Rp.500.000/hr	Rp.100.000/hr
4	Pajero/Fortuner New	Rp.1.000.000/hr	Rp.150.000/hr
5	Hlce/Bus pariwisata New	Rp.1.500.000/hr	Rp.200.000/hr
6	Alphard/Valfire New	Rp.4.000.000/hr	Rp.500.000/hr

Sumber: PT. Musi Indah Palembang

Manajemen PT. Musi Indah Palembang memberikan kompensasi bagi seluruh karyawan di PT. Musi Indah Palembang dengan syarat membawa konsumen baru Sesuai dengan peraturan perusahaan untuk menyewa rental mobil dan akan diberikan kompensasi sesuai dengan tabel diatas. Adapula kompensasi untuk seluruh karyawan di PT. Musi Indah Palembang yang membawa orang untuk membeli tiket travel diberikan kompensasi sebesar Rp. 10.000/orang. Berdasarkan hasil pra survey dan wawancara yang peneliti lakukan, kompensasi yang diberikan perusahaan sudah baik bagi para karyawan. Dari 30 orang yang peneliti wawancarai, 75% karyawan yang setuju jika insentif yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup baik.

Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki kepemimpinan yang tepat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan seorang pemimpin

harus mampu menetapkan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi atau perusahaan dan merancang strategi yang tepat. Menurut Busro (2018:217) kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain, memahami, sekaligus setuju dengan apa yang dilakukan termasuk bagaimana tugas itu dilakukan dengan baik.

Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang tidak baik akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Afandi (2018:11) disiplin kerja adalah suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi, agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan dibentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, dan ketertiban.

Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan karyawan PT. Musi Indah Palembang itu sendiri yaitu dari tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat ,sanksi hukuman dan ketegasan. PT. Musi Indah Palembang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Transportasi Jasa dalam sewa menyewa kendaraan dan travel yang mempunyai peran penting dalam menerapkan disiplin kerja di lingkungan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Musi Indah Palembang yang berjudul :“ Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Musi Indah Palembang ‘

1.2. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Musi Indah Palembang?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Musi Indah Palembang?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Musi Indah Palembang?
4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Musi Indah Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Musi Indah Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Musi Indah Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Musi Indah Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Musi Indah Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan di Universitas Tridianti Palembang dan bermanfaat untuk mengukur, mengetahui sejauh mana ilmu yang diperoleh selama perkuliahan khususnya mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diserap dan diterapkan.

2. Bagi Universitas Tridianti Palembang/Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan memberikan informasi mengenai Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Indah Palembang.

3. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi Instansi bahwa Kompensasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dapat berpengaruh bagi perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 6(1), 1-12.
- Ariyanti, T. D., Maryam, S., & Sulistiyowati, L. H. (2021). Pengaruh servant leadership, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan umum daerah. *INOVASI*, 17(4), 817-827.
- Beno, J & Irawan. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. *Jurnal Saintek Maritim*. 20(1)
- Busro, M. 2020. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1). Jakarta:Prenadamedia Grup.
- Dewi, D. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Pos Intermedia Di Kota Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 12(2), 149-161.
- Diana, T., & Rahmat, D. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 7(1), 25-33.
- Febriyanti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Primal Dan Motivasi Terhadap Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bekasi. *Jurnal Ilmiah Ekbank*, 3(1).
- Ghozali, I.(2011). Aplikasi Analilsis Multivariate dengan program IBM SPSS20.Semarang :Universitas Diponegoro.
- GINTING, R. A. P. (2019). *Analisis Pemberian Kompensasi Karyawan pada PT. Rumah Berneh Mulia (Rbm) Kabanjahe* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY).
- Hadari (2018).Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hartini, S. O., & Wahyuni, D. U. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FIF SURABAYA. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(10).
- Hasibuan, Melayu S,P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Remaja Rosdakarya
- Hasibuan, Malayu SP.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara. Hal 169
- Kamal, A. (2022). *ANALISIS KEDISIPLINAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN AKUNTABILITAS TERHADAP PRESTASI KERJA ANGGOTA KEPOLISIAN PADA UNIT KERJA KAPOLTABES KOTA MAKASSAR* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS BOSOWA).
- Kasmir.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Kompensasi (Finansial) Wikipedia :<https://serupa.id/kompensasi-pengertian-bentuk-asas-faktor-sistem-tujuan-dsb/>
- Mondy (2014). Analisis pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan, kerja ”dengan mediasi motivasi kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*.19(2)
- Nurhayati, N. (2022). Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Apakah Ada Pengaruh Terhadap Ketenangan Kerja?. *Gema Wiralodra*, 13(2), 701-710.
- Pratomo, D. B. (2022). LAPORAN KULIAH KERJA MAGANG (KKM) IMPLEMENTASI MANAJEMEN SDM DI BAGAS DEKORASI.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1-18.
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta:Kencana Prenada Media Group.
- Tharisa, S. P., Yuhesti, I., & Baihaqi, A. I. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Apotek Prayogi Surabaya). *Jurnal Bisnis Indonesia*, 13(1).

- USTAFIA, Y. (2020). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GRAND HOTEL KEC. PANGKALAN KERINCI KAB. PELALAWAN RIAU* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU).
- Veronica, P. R. D., & Rika, M. (2022). Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)*, 9(3), 45-59.
- Yulinni, F. (2023). GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DI TERATAK AIR HITAM KECAMATAN SENTAJO RAYA KABUPATEN KUANTAN SINGINGI. *JUHANPERAK*, 4(1), 440-456

