

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
CV. WIKA MANDIRI  
PALEMBANG**



**Skripsi Oleh :**

**MUSTIKA RATU  
19 110 034**

**Program Studi Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih  
Gelar Sarjana Ekonomi*

**UNIVERSITAS PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI  
2023**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN CV. MULIA PRATAMA SEJATI  
PALEMBANG**



**Skripsi Oleh :**

**ELSA MELINDA  
19 110 035**

**Program Studi Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih  
Gelar Sarjana Ekonomi*

**UNIVERSITAS PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI  
2023**

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat petunjuk serta rahmatNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Wika Mandiri Palembang “

Penulisan ini merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Palembang dan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

- 1       Bapak Johansyah SH.,MH. sebagai Plt. Rektor Universitas Palembang
- 2       Ibu Nenny Octarinie, S.E. MM. sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Palembang
- 3       Bapak Sugeng Mianto Fane, SE. M.Si sebagai Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Palembang
- 4       Ibu Endang Rahayu, SE. M.Si sebagai Pembantu Dekan II Fakultas Ekonomi Universitas Palembang
- 5       Usman Maliki, S.Ip, MM. sebagai Pembantu Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Palembang
- 6       Bapak Rusma Rizal, SE. M.Si. sebagai Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang
- 7       Ibu Hj. Zubaidah, SE. M.Si. sebagai Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang
- 8       Bapak Sukaria Darmawan, SE. M.Si   , M.Si sebagai Pembimbing I dalam penulisan penelitian ini.
- 9       Bapak H. Pantani Dahlan, S.E, M.Si sebagai Pembimbing II dalam penulisan penelitian ini
- 10      Bapak/ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang
- 11      Seluruh staf karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Palembang

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, maka dari kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun sangat diharapkan.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan atas bantuan semua pihak diucapkan terima kasih.

Palembang, Juli 2023  
Penulis,

Mustika Ratu  
19110034

# ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN

CV. WIKA MANDIRI

PALEMBANG

MUSTIKA RATU

19 110 034

Permasalahan dalam penelitian ini adalah “ apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja?” Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, melalui uji T dan uji F, dengan maksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent pada tingkat kepercayaan 95 % ( $\alpha = 0,05$ ).

Hasil pengujian pada uji T pada variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja, hal terlihat dari nilai  $t_{hitung} (4,216) > t_{tabel} (2,048)$ , signifikansi (0,00) di bawah atau lebih kecil dari 0,05, sedangkan pada variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, hal terlihat dari nilai  $t_{hitung} (3,154) > t_{tabel} (2,048)$  dan signifikansi (0,00) di bawah atau lebih kecil dari 0,05. Pada pengujian pada uji F pada variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, hal terlihat dari nilai  $F_{hitung} (5,217) > F_{tabel} (3,238)$ , dan signifikansi (0,01) di bawah atau lebih kecil dari 0,05.

**Kata Kunci : Kompensasi, disiplin kerja & Kinerja**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.2. Latar Belakang**

Setiap perusahaan yang didirikan selalu memiliki tujuan yang berhak dicapai secara umum tujuan yang diinginkan perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal sehingga membantu tercapainya tujuan-tujuan lain. Usaha yang paling sederhana maupun usaha yang sangat kompleks akan membutuhkan tenaga manusia sebagai tenaga inti atau tenaga utama. Manusia merupakan penggerak utama perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia tidak dapat diganti fungsinya dengan peralatan lain.

Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2015:57). Menurut Siagian (2016:83) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat diwujudkan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada para karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan

tugasnya dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh. Salah satu jalan untuk memotivasi karyawan agar dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan jalan pemberian kompensasi kepada mereka. Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja.

Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan tersebut. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan. Sedangkan apabila dilihat dari sudut pandang karyawan, kompensasi dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis untuk memenuhi kebutuhan hidupnya karena merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi karyawan dalam suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah.

Oleh karena itu CV. Wika Mandiri yang berada Jalan DI. Panjaitan No. 1036 Palembang, salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *General Contractor* dengan tingkat kompetisi yang tinggi diantara perusahaan-perusahaan sejenis yang bergerak di bidang yang sama perlu meningkatkan kinerja karyawan mereka melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi kepada para karyawan

mereka yang pada akhirnya nanti diharapkan dengan akumulasi peningkatan kinerja karyawannya.

Berikut ini daftar kompensasi langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Tabel 1.1  
Gaji Karyawan CV. Wika Mandiri Palembang  
Tahun 2022

No.	Jabatan	Gaji / bulan
1	Staf Administrasi	3.000.000
2	Tenaga Operator	4.000.000
3	Tenaga Supir	3.500.000
4	Tenaga Mekanik	3.400.000
5	Tenaga Instalasi	3.000.000
6	Pengawas Lapangan	3.200.000

Sumber : Bag. Keuangan CV. Wika Mandiri Palembang (2022)

Pada tabel 1 diatas pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan, namun bagi beberapa karyawan upah yang diterima belum dapat untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga. Disamping masih bawah Upah Minimum kota Palembang untuk tahun 2022 sebesar Rp. 3.289.409.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja karyawan. Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewenganpenyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong karyawan untuk datang tepat pada waktu. Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diembannya dan taat pada peraturan organisasi maka diharapkan kinerja karyawan meningkat.

Selain itu, berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan / norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, skorsing bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Hal itu dimaksudkan agar para karyawan bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

CV. Wika Mandiri merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang *General Contractor*. Perusahaan ini cenderung memakai pekerja pada lapangan, bukan di kantor pada umumnya, sehingga kedisiplinan untuk para pekerja sangatlah dibutuhkan. namun berdasarkan hasil pra survei terhadap beberapa orang karyawan di CV. Wika Mandiri Palembang, mereka berpendapat bahwa berkurangnya tingkat kehadiran para karyawan dikarenakan adanya masalah-masalah yang sifatnya pribadi seperti adanya keperluan mendadak, sakit, tidak ada keterangan, kemalangan, terlambat dan sebagainya. Berikut ini rekapitulasi absensi kehadiran karyawan :

Tabel 1.2  
Data Presensi Karyawan  
CV. Wika Mandiri Palembang  
Tahun 2022

Bulan	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Karyawan Seharusnya	Absensi Karyawan	Total Kehadiran	Persentase Ketidakhadiran Karyawan
Januari	33	26	858	20	838	2,33
Februari	33	23	759	18	741	2,37
Maret	33	26	858	22	838	2,56
April	33	24	792	22	770	2,78
Mei	33	24	792	24	768	3,03
Juni	33	18	594	19	575	3,19

Juli	33	26	858	28	830	3,26
Agustus	33	25	825	27	798	3,27
September	33	25	825	28	797	3,39
Oktober	33	27	891	30	861	3,37
November	33	25	825	28	797	3,39
Desember	33	24	792	27	765	3,41
Persentase Rata-Rata Ketidakhadiran Karyawan						3,03

Sumber : CV. Wika Mandiri Palembang (2022)

Tabel 2 menunjukkan rata-rata persentase tingkat kemangkiran karyawan mengalami kenaikan yang tidak terlalu signifikan, kondisi di atas menimbulkan permasalahan bagi pimpinan. Bagaimana mungkin bila untuk mencapai tujuan yang diharapkan banyak karyawan yang kurang peduli dengan apa yang harus dikerjakan dan sudah menjadi tanggungjawabnya.

Dalam hal ini pimpinan menanggapi hal tersebut dengan memberikan peringatan dan sanksi, akan tetapi para karyawan belum juga sadar dan memahami keinginan pimpinan agar tingkat kehadiran mereka lebih baik dari sebelumnya.

Berdasarkan uraian uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Wika Mandiri Palembang”**.

## 1.2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini, yaitu :

1. Apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Wika Mandiri Palembang ?
2. Apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Wika Mandiri Palembang ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Wika Mandiri Palembang ?
2. Apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Wika Mandiri Palembang ?

### **1.4. Manfaat Penelitian**

#### 1. Bagi Penulis

Tugas akhir studi sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Palembang.

#### 2. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi manajemen CV. Wika Mandiri Palembang, dalam melakukan keputusan dalam pemberian kompensasi dan disiplin kerja guna memberikan motivasi kepada para karyawan mereka yang pada akhirnya nanti diharapkan mampu meningkatkan kinerja mereka yang dengan sudut pandang lebih luas yang secara kolektif dapat dipandang sebagai peningkatan kinerja perusahaan.

#### 3. Almamater

Sebagai bahan pertimbangan serta referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Dari rumusan masalah penelitian ini, maka berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 (dimana variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Wika Mandiri), ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 (dimana variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Wika Mandiri) ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Berdasarkan hasil hipotesis 3 (dimana variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Wika Mandiri) ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

#### **5.2 Saran-saran**

1. Perusahaan harus lebih memperhatikan sistem pemberian kompensasi dan juga tunjangan karyawan, agar karyawan lebih termotivasi untuk bekerja. Dengan memberikan kenaikan gaji dan bonus per tahun karena semakin menarik faktor

kompensasi akan semakin mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, Sebaliknya semakin rendah tingkat kompensasi yang diterima semakin mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan di tempat lain

2. Perusahaan perlu membuat aturan yang jelas mengenai kedisiplinan, dengan memberikan sanksi-sanksi tegas bagi karyawan yang sering terlambat, pulang lebih awal, maupun yang selalu terlambat setelah jam istirahat. Selain itu, pemimpin perlu melakukan usaha untuk meningkatkan komunikasi yang baik disertai kontrol sehingga karyawan dapat lebih sadar untuk menaati peraturan yang ada.
3. Hendaknya perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan terutama dalam hal pencapaian target kerja serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerja sama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Parabu Mangkunegara, , *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi Revisi, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung. 2016
- Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, Yokyakarta : Graha Ilmu, 2015
- Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif : Kencana Prenama Media Group*, Jakarta, 2015
- Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 20015
- Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keduabelas. Jilid 4. : PT. Indeks, Jakarta, 2016
- Henry Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta, 2016
- Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia (Edisi 2)*, BPFE. Yogyakarta, 2016
- Harsuko. "Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM". UB Press: Malang, 2015
- Malayu,S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta 2015
- Mondy, R. Wayne, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2015
- Moh. As'ad, *Psikologi Industri, Seri Umum Sumber Daya Manusia*, Edisi 4, Liberty, Yogyakarta, 2015
- Robert L. Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Salemba Empat, Jakarta, 2015
- Harsuko. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*, UB Press, Malang, 2015
- [Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge](#), *Perilaku Organisasi (Edisi 16)*, Salemba Empat, Jakarta, 2016
- Syafrizal Helmi Situmorang, *Filasafat Ilmu dan Metode Riset*, Usu Press, Medan, 2015
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, Bandung, 2017
- Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta 2015
- Singodimedjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta 2015
- [Sondang P. Siagian](#), *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Rineka Cipta, Jakarta, 2016*
- Pabundu Tika, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara, 2015
- Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Grafindo, Jakarta, 2015

