



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. HUTAMA KARYA INFRASTRUKTUR**

SKRIPSI

Mochammad Ramadhan

1602025031

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2022



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. HUTAMA KARYA INFRASTRUKTUR**

SKRIPSI

Mochammad Ramadhan

1602025031

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2022

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HUTAM KARYA INFRASTRUKTUR”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan, serta keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA untuk skripsi pada perguruan lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah nyatakan dengan. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 22 Juli 2022
Yang menyatakan,




Mochammad Ramadhan
1602025031

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL : **PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. HUTAMA KARYA INFRASTRUKTUR**



NAMA : **MOCHAMMAD RAMADHAN**

NIM : **1602025031**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

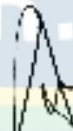
TAHUN AKADEMIK : **2021/2022**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi

Pembimbing I	Dr. Asep Sutarman M.B.A	
Pembimbing II	Pahman Habibi, S.E., M.M	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. HUTAMA KARYA INFRASTRUKTUR**

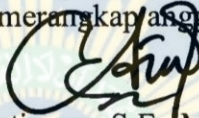
Yang disusun oleh :
Mochammad Ramadhan
1602025031

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal : 28 Juli 2022

Tim penguji :

Ketua, merangkap anggota :



(Edi Setiawan, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Yusdi Daulay, S.E., M.M.)

Anggota :



(Dr. Asep Sutarman, MBA.)

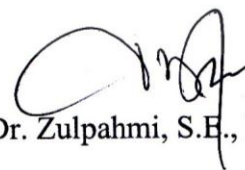
Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai mahasiswa akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA,
saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mochammad Ramadhan
NIM : 1602025031
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HUTAMA KARYA INFRASTRUKTUR”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat sebenar-benarnya.

Dibuat di : Jakarta
Tanggal : 28 Juli 2022
Yang menyatakan,



(Mochammad Ramadhan)

ABSTRAKSI

Mochammad Ramadhan (1602025031)

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HUTAMA KARYA INFRASTRUKTUR

Skripsi, Program Strata Satu Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Utama Karya Infrastruktur.

Dalam Penelitian ini menggunakan Metode survei. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan divisi Klaim PT. Utama Karya Infrastruktur. Teknik Pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan diantaranya, Analisis Statistik deskriptif, Regresi linear berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien korelasi berganda, uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

ABSTRACT

Mochammad Ramadhan (1602025031)

EFFECT OF COMPENSATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. HUTAMA WORKS INFRASTRUCTURE

Thesis, Undergraduate Program Management Study Program, Faculty of
Economics and Business Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta

Keywords: Compensation, Work Discipline and Employee Performance

This study aims to determine the effect of compensation and discipline work on employee performance of PT. Hutama Karya Infrastruktur.

This research uses a survey method. This research was conducted on employees of the Claims division of PT Hutama Karya Infrastruktur. Data collection techniques through questionnaires. Data processing and analysis techniques used include descriptive statistical analysis, multiple linear regression, classical assumption test, correlation coefficient analysis, multiple correlation coefficient analysis, hypothesis testing.

The results showed that partially Compensation has a positive and significant effect on employee performance and partially Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance.

Simultaneously Compensation and Work Discipline have a positive and significant effect on employee performance.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Karya Infrastruktur”.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari beragai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Sumardi, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak M. Nurrasyidin, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Edi Setiawan, S.E., M.M., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Tohirin, SHI., M.Pd.I., selaku Wakil Dekan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.
8. Bapak Yusdi Daulay S.E., M.M., Selaku Dosen Pembimbing Akademik Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.DR.Hamka.
9. Bapak Dr. Asep Sutarman M.BA., Selaku Dosen Pembimbing I yang selalu memberikan arahan dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.

10. Bapak Pahman Habibi, SE., MM selaku Dosen Pembimbing II, memberikan arahan dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
11. Dosen-dosen yang telah memberikan bekal ilmu yang berguna selama penulis belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.
12. Orang tua, dan kakak saya yang selalu memberikan do'a dan dukungan bagi saya selama pembuatan skripsi dan proses perkuliahan.
13. Teman-Teman gerobak babeh, serta teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu untuk berjuang dalam menempuh perkuliahan dan memberikan semangat dalam menyelesaikan proses perkuliahan.

Penulis sangat menyadari masih banyak kekurangan dalam menyusun skripsi, penulis mengharapkan kritik serta saran demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi ilmu pengetahuan bagi para pembaca. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Jakarta, 22 November 2022

Penulis,



Mochammad Ramadhan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAKSI.....	vi
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Pembatasan Masalah	7
1.2.3 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	10
2.2 Telaah Pustaka	33
2.2.1 Manajemen	32
2.2.1.1 Pengertian Manajemen	32
2.2.1.2 Fungsi Manajemen	32
2.2.2 Manajemen Sumber daya Manusia	35

2.2.2.1	<i>Pengertian Sumber Daya Manusia</i>	35
2.2.2.2	<i>Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia</i>	36
2.2.2.3	<i>Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia</i>	36
2.2.2.4	<i>Peran Manajemen Sumber Daya Manusia</i>	39
2.2.3	<i>Kompensasi</i>	40
2.2.3.1	<i>Pengertian Kompensasi</i>	40
2.2.3.2	<i>Faktor yang mempengaruhi Kompensasi</i>	41
2.2.3.3	<i>Dimensi dan Indikator Kompensasi</i>	44
2.2.4	<i>Disiplin Kerja</i>	45
2.2.4.1	<i>Pengertian Disiplin Kerja</i>	45
2.2.4.2	<i>Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja</i>	46
2.2.4.3	<i>Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja</i>	47
2.2.5	<i>Kinerja Karyawan</i>	48
2.2.5.1	<i>Manfaat dan tujuan Kinerja Karyawan</i>	49
2.2.5.2	<i>Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan</i>	51
2.2.5.3	<i>Dimensi dan indikator Kinerja Karyawan</i>	53
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teotitis</i>	54
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	55
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	<i>Metode Penelitian</i>	56
3.2	<i>Operasional Variabel</i>	57
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	60
3.3.1	<i>Populasi</i>	60
3.3.2	<i>Sampel</i>	60
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	61
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	61
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	61
3.5	<i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i>	62
3.5.1	<i>Teknik Pengolahan Data</i>	62
3.5.1.1	<i>Uji Validitas</i>	64
3.5.1.2	<i>Uji Reabilitas</i>	65

3.5.2 Uji Asumsi Klasik.....	66
3.5.3 Analisis Regresi Linear Berganda	69
3.5.4 Analisis Koefisien Korelasi	69
3.5.5 Analisis Koefisien Determinasi	71
3.5.6 Pengujian Data (Uji Statistik F)	72
3.5.7 Pengujian Secara Parsial (Uji T)	73
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	75
4.1.1 Lokasi Penelitian.....	75
4.1.2 Sejarah PT. Hutama Karya Infrastruktur	75
4.1.3 Proyek PT. Hutama Karya Infrastruktur	75
4.1.4 Tata Nilai Perusahaan	76
4.1.5 Visi dan Misi Perusahaan	76
4.1.6 Struktur Organisasi.....	77
4.1.7 Gambaran Umum PT. Hutama Karya Infrastruktur	78
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan	79
4.2.1 Uji Kuailitas Data.....	80
4.2.1.1 Uji Validitas Instrumen.....	80
4.2.1.2 Uji Realibilitas	82
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	83
4.2.2.1 Persepsi responden Terhadap Variabel Kompensasi.....	84
4.2.2.2 Persepsi Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja	94
4.2.2.3 Persepsi Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan...	104
4.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda	116
4.2.3.1 Model Regresi Linear Berganda	116
4.2.3.2 Uji Asumsi Klasik	117
4.2.3.2.1 Uji Normalitas	117
4.2.3.2.2 Uji Multikolonieritas	119
4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas	120
4.2.3.2.4 Uji Autokorelasi	121
4.2.3.2.5 Rangkuman Uji klasik	121

4.2.4 Analisis Koefisien Korelasi	122
4.2.5 Analisis Koefisien Determinasi	124
4.2.6 Uji Hipotesis	125
4.2.6.1 Uji <i>t</i> -Hitung	125
4.2.6.2 Uji <i>f</i> -Hitung	126
4.3 Pembahasan.....	127
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	132
5.2 Saran-saran.....	134
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

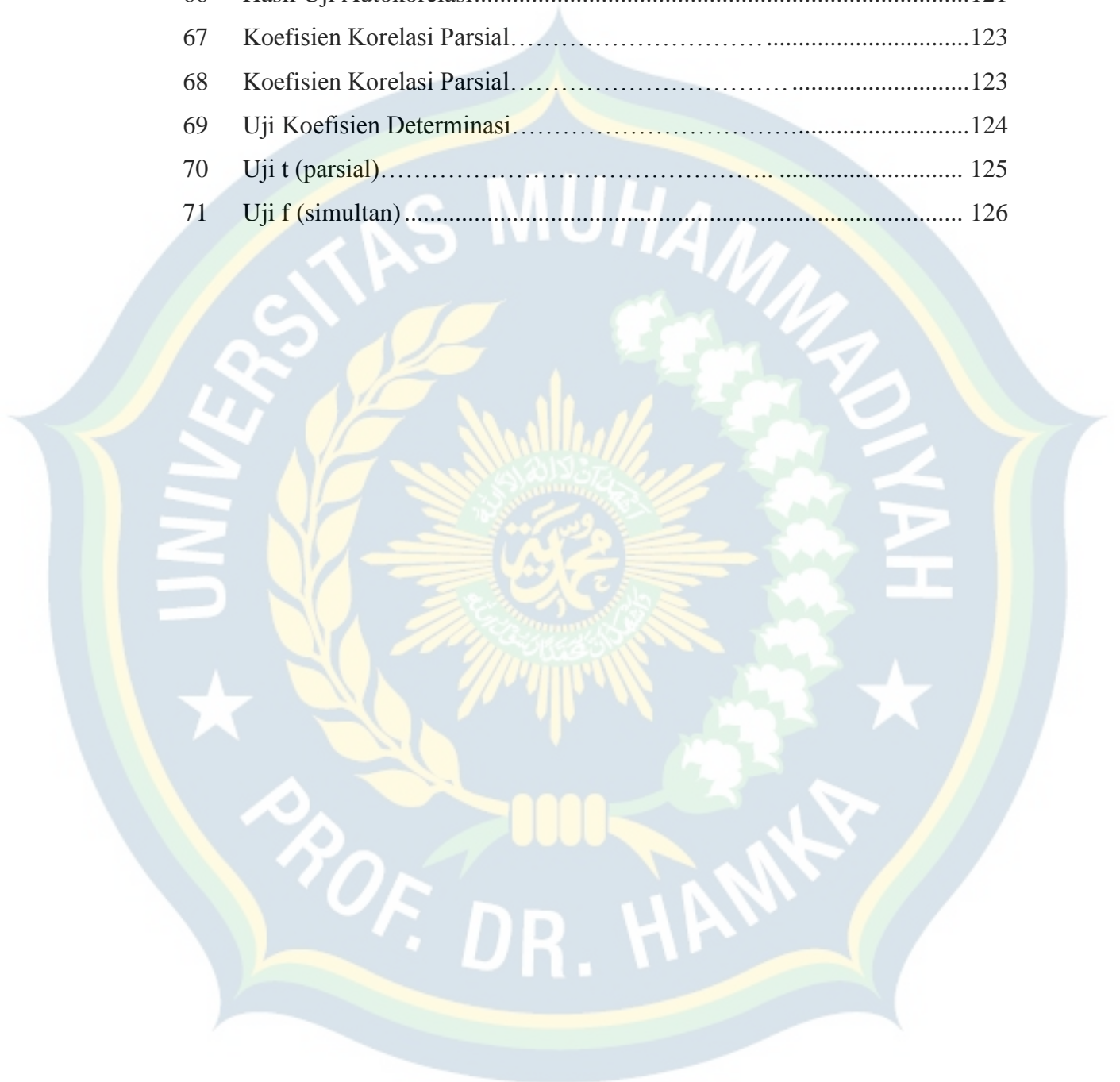
DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1	Tabel Penilaian Kinerja Karyawan PT Utama Karya Infrastruktur	4
2	Ringkasan Gambaran Penelitian Terdahulu	25
3	Operasional Variabel	59
4	Skala Likert	61
5	Kriteria Persentase Tanggapan Responden	65
6	Koefisien Korelasi	70
7	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	78
8	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	79
9	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	79
10	Hasil Validitas Variabel Kompensasi	80
11	Hasil Validitas Variabel Disiplin Kerja	81
12	Hasil Validitas Variabel Kinerja Karyawan	82
13	Hasil Uji Reliabilitas	83
14	Analisis Statistik Deskriptif	83
15	Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga	84
16	Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga	85
17	Ada insentif diluar gaji yang diterima karyawan	85
18	Karyawan merasa adil terhadap insentif yang diberikan perusahaan	86
19	Bonus yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja	86
20	Bonus yang diterima telah sesuai dengan yang diharapkan	87
21	Adanya asuransi bagi karyawan dapat membantu untuk kesejahteraan keluarga	88
22	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan	88
23	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi perusahaan	89

24	Saya merasa, bahwa saya mengandalkan tunjangan tunjangan itu untuk pemenuhan kebutuhan saya.....	89
25	Perusahaan mempermudah karyawan mengajukan cuti tahunan	90
26	Perusahaan meliburkan karyawan pada hari besar	90
27	Fasilitas perusahaan(seragam kerja, tempat parkir, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai	91
28	Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan	92
29	Indikator Kompensasi.....	92
30	Saya selalu menaati jam pulang kerja sesuai jadwal perusahaan.....	94
31	Jam pulang kerja sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku	94
32	Perusahaan tidak memberikan pekerjaan tambahan pada waktu istirahat	95
33	Saya merasa puas dengan jam istirahat yang telah diberikan perusahaan.....	96
34	Saya selalu menggunakan seragam yang telah di tentukan	96
35	Saya selalu menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan	97
36	Saya taat dalam bertingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku bagi setiap karyawan	97
37	Saya tidak pernah melanggar kode etik didalam perusahaan	98
38	Perusahaan selalu memberikan tugas sesuai jabatan yang saya miliki ...	98
39	Saya siap bertanggung jawab apabila terjadi kesalahan pada tugas yang saya kerjakan.....	99
40	Saya memiliki rekan kerja yang menyenangkan, yang mendukung untuk mempercepat proses kerja	100
41	Terjalin komunikasi yang baik antara saya dengan rekan kerja sehingga menambah kerja sama yang baik	100
42	Saya menghormati semua karyawan yang ada dalam perusahaan dari yang mudah hingga tua	101
43	Saya selalu menghormati karyawan dengan tidak mengganggu karyawan lain yang sedang sibuk bekerja	101

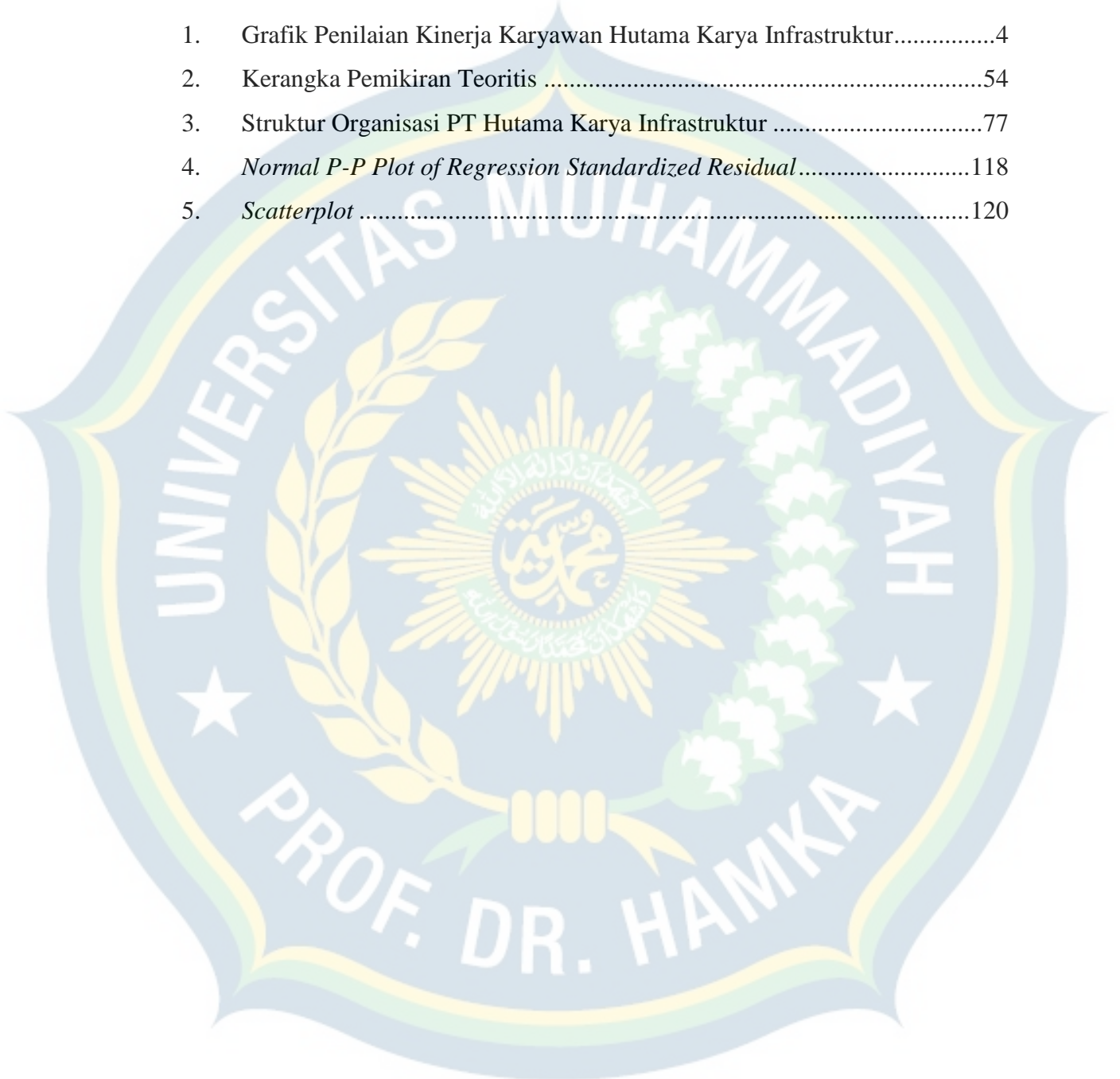
44	Indikator Disiplin Kerja.....	102
45	Semua tugas yang diberikan dapat saya selesaikan.....	104
46	Saya tidak akan membuang waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.....	104
47	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah aktifitas yang ditetapkan perusahaan	105
48	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan	105
49	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	106
50	Hasil kerja atas pekerjaan yang menjadi tugas saya selalu baik	107
51	Saya mengerjakan tugas dengan rapih agar mudah dipahami oleh atasan	107
52	Saya selalu merapihkan peralatan kantor setelah jam kerja telah selesai	108
53	Saya dapat mengerjakan tugas apapun dengan baik.....	108
54	saya selalu memperbaiki kinerja saya untuk hasil kerja yang optimal	109
55	Saya bersedia bekerja melebihi jam kerja untuk memajukan perusahaan	109
56	Saya akan bekerja secara efektif guna kemajuan perusahaan.....	110
57	Saya selalu mengevaluasi hasil kerja untuk meningkatkan kinerja	111
58	Saya selalu memperbaiki kinerja saya untuk hasil kerja yang optimal.	111
59	Saya selalu menjalin hubungan baik dengan teman kerja agar kinerja saya maksimal.....	112
60	Saya selalu menjalin hubungan dengan divisi lain untuk meningkatkan kinerja perusahaan	112
61	Saya selalu menerima saran dan kritikan untuk membangun kinerja ...	113
62	Saya memberikan saran, kiritik dan masukan untuk membangun kerja sama tim.....	113
63	Indikator Kinerja Karyawan.....	114

64	Hasil Regresi Linear Berganda.....	116
65	Hasil Uji Normalitas.....	118
66	Hasil Uji Autokorelasi.....	121
67	Koefisien Korelasi Parsial.....	123
68	Koefisien Korelasi Parsial.....	123
69	Uji Koefisien Determinasi.....	124
70	Uji t (parsial).....	125
71	Uji f (simultan).....	126



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Grafik Penilaian Kinerja Karyawan Utama Karya Infrastruktur.....	4
2.	Kerangka Pemikiran Teoritis	54
3.	Struktur Organisasi PT Utama Karya Infrastruktur	77
4.	<i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i>	118
5.	<i>Scatterplot</i>	120



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1	Kuesioner Penelitian	1/25
2	Data Hasil Responden Excel	6/25
3	Data Hasil Kuesioner I	9/25
4	Output Data SPSS	12/25
5	Tabel r	18/25
6	Tabel t	19/25
7	Tabel f	20/25
8	Tabel Durbin-Watson	21/25
9	Catatan Konsultasi Pembimbing I	23/25
10	Catatan Konsultasi Pembimbing II	24/25

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

SDM merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Tantangan organisasi ke depan bagi institusi publik dan ekonomi adalah untuk mampu bertahan dalam dinamika perubahan. Berbagai perubahan perlu dilakukan sebagai konsekuensi logis dari globalisasi, liberalisasi ekonomi, dan perubahan sosial politik di bagian lain negara ini. SDM adalah aset yang tak ternilai bagi bisnis dan membutuhkan manajemen yang tepat dan peningkatan kualitas yang berkelanjutan. Karyawan memimpin pelaksanaan kegiatan yang berperan langsung dalam mengelola produk yang diproduksi. Pemberdayaan karyawan yang berhasil tergantung pada penggunaan sumber daya manusia, sehingga penting bagi semua pemimpin dalam organisasi untuk memperhatikannya (Kuncoro, et al2018).

Orang adalah kekuatan pendorong yang paling penting dari sebuah organisasi. Untuk berfungsi dengan baik, organisasi Anda membutuhkan orang-orang yang baik. Sebuah organisasi tidak dapat beroperasi tanpa bakat yang baik. Sebagian besar pekerjaan organisasi menggunakan mesin dan peralatan modern, tetapi manusia tetap menjadi penggerak utama organisasi. Untuk dapat mencapai tujuan dan sasaran strategis organisasi Anda, Anda membutuhkan orang atau orang yang berbakat, andal, dan visioner. Berdasarkan hal tersebut, banyak perusahaan yang berusaha meningkatkan kualitas talentanya agar pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan lebih baik lagi (Mujanah, dkk. 2019).

Kompensasi adalah kompensasi yang diterima karyawan untuk pekerjaan mereka di organisasi. Kompensasi bersifat fisik atau non fisik dan harus diperhitungkan menurut korban dan dibayarkan kepada karyawan yang dibawa ke organisasi atau perusahaan tempat korban bekerja (Ariandi, 2018).

Disiplin kerja adalah kemauan dan kesadaran karyawan untuk mematuhi semua aturan dan norma sosial yang berlaku. Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan, dan karyawan bersedia mengubah perilakunya sesuai aturan yang ditetapkan dalam permainan. Organisasi perlu memperkuat disiplin mereka. Singkatnya, disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, karena sulitnya suatu organisasi mencapai tujuannya tanpa didukung oleh disiplin pegawai yang baik (Sinambela, 2018: 335).

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Pranata, 2018).

Afandi (2018: 149), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral/etika.

Oleh karena itu, kompensasi dan disiplin kerja sangat penting untuk diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Ada banyak hal yang mempengaruhi pengupahan dan disiplin kerja, namun ketika itu terjadi di infrastruktur PT. Hutama Karya, upah dan disiplin kerja ada beberapa yang

dianggap saling terkait, seperti kinerja karyawan, mungkin terkait dengan faktor yang sangat penting.

Penelitian yang dilakukan Dara (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Utama Karya Infrastruktur yakni sebesar 74,30% sedangkan sisanya 25,70% Kinerja karyawan pada PT. Utama Karya Infrastruktur dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti. Hasil uji F hitung dibandingkan F table pada tingkat taraf alfa (taraf kesalahan) 5 % dengan df pembilang (k) dan df penyebut (51-2-1). Dan didapatkan nilai F table pada lampiran (Nilai F table =2,80). Dengan demikian karena F hitung lebih besar dari F table ($8,482 > 2,80$), Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif kuat yang signifikan secara bersama-sama antara Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Utama Karya Infrastruktur.

Penelitian yang dilakukan Ratna, dkk (2019). Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi pada PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) divisi SDM berada pada kategori baik dengan rata-rata skor 107,30 (63,33%). stress kerja pada PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) divisi SDM berada pada kategori baik dengan rata-rata skor 110,25 (65,95%). kinerja karyawan pada PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) divisi SDM berada pada kategori baik dengan rata-rata skor 114,7 (70%). Kompensasi secara parsial terdapat hubungan yang sangat baik dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan besarnya pengaruh 0,716 (71,6%). Disiplin Kerja secara parsial terdapat hubungan yang baik dan signifikan antara Disiplin Kerja dengan kinerja karyawan

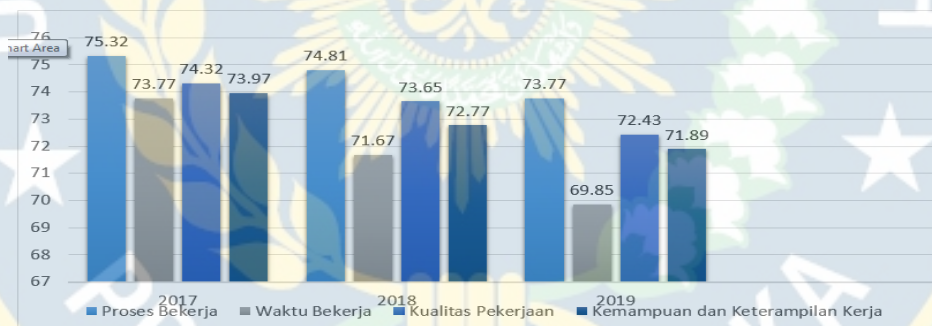
besarnya pengaruh 0,708 (70,8%). Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besarnya pengaruh 0,792 (79,2%).

Berdasarkan Hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Bapak Dewa selaku *Human Resource Departement staff*, dan pengamatan selama penelitian disana. Hal yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor yang tersaji pada tabel di bawah:

Tabel 1
Tabel Penilaian Kinerja Karyawan PT. Utama Karya Infrastruktur

No	Faktor penilaian kinerja karyawan	Tahun		
		2017	2018	2019
1	Proses bekerja	75,32	74,81	73,77
2	Waktu Bekerja	73,77	71,67	69,85
3	Kualitas Pekerjaan	74,32	73,65	72,43
4	Kemampuan dan Keterampilan kerja	73,97	72,77	71,89

Sumber: PT. Utama Karya Infrastruktur



Sumber: PT. Utama Karya Infrastruktur

Gambar 1
Grafik Penilaian Kinerja Karyawan PT. Utama Karya Infrastruktur

Proses Bekerja adalah proses di dalam pekerjaan dengan masing-masing tim kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu pegawai, kinerja tim, dan kemudian meningkatkan kinerja organisasi. Proses bekerja pada tahun 2017 sebesar 75,32%, sedangkan pada tahun 2018 menjadi 74,81%, dan mengalami penurunan kembali pada tahun 2019 sebesar 73,77%. Hal ini disebabkan

kompensasi yang di dapat pekerja tidak sebanding dengan apa yang di kerjakannya sehingga berdampak pada proses bekerja antar karyawan yang terjadi pada PT. Hutama Karya Infrastruktur. Dapat dilihat dari fenomena tersebut Kompensasi mengalami masalah.

Waktu bekerja adalah waktu efektif karyawan bekerja yang terdiri dari volume pekerja yang dicapai oleh karyawan. Waktu bekerja pada tahun 2017 sebesar 73,77%, kemudian mengalami penurunan pada tahun 2018 sebesar 71,67%, kemudian kembali turun sebesar 69,85% pada tahun 2019. Hal ini disebabkan karena waktu yang diberikan perusahaan dalam bekerja tidak digunakan dengan baik oleh karyawan, seperti fenomena pada PT. Hutama Karya Infrastruktur, karyawan sering terlambat untuk masuk kerja dan karyawan selalu istirahat sebelum pada waktunya. Dari fenomena tersebut disiplin kerja mengalami masalah.

Kualitas Pekerjaan adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan. Kualitas pekerjaan pada tahun 2017 sebesar 74,32%, sedangkan pada tahun 2018 mengalami penurunan menjadi 73,65%, dan turun kembali menjadi 72,43% pada tahun 2019. Hal ini dikarenakan tidak efektifnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaan seperti yang terjadi pada PT. Hutama Karya Infrastruktur dikarenakan kompensasi setiap tahun menurun dikarenakan tunjangan setiap tahun tidak ada kenaikan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari fenomena tersebut kompensasi mengalami masalah.

Kemampuan dan keterampilan pekerjaan adalah kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang merupakan salah satu faktor dalam usaha mencapai suksesnya pencapaian tujuan organisasi yang dapat memudahkan suatu pekerjaan dalam penyelesaian setiap pekerjaan. Kemampuan dan Keterampilan pekerjaan pada tahun 2017 sebesar 73,97%, mengalami penurunan pada tahun 2018 sebesar 72,77% dan kembali mengalami penurunan pada tahun 2019 sebesar 71,89%. Hal ini disebabkan kurangnya disiplin kerja sehingga berdampak pada kemampuan dan keterampilan pekerjaan dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan PT. Utama Karya Infrastruktur seperti banyaknya rotasi pekerjaan, dikarenakan kurangnya kemampuan dan keterampilan dalam bekerja.

Berdasarkan data di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Utama Karya Infrastruktur”**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari ringkasan penjelasan latar belakang diatas, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan menurun diduga dikarenakan tugas yang diberikan terlalu banyak.
2. Kompensasi menurun disebabkan gaji karyawan yang kurang kompetitif dibandingkan perusahaan dengan sektor yang sama

3. Diprediksi disiplin kerja menurun disebabkan karena tidak disiplinnya karyawan terhadap jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, antara lain masih banyak karyawan yang datang terlambat dan pulang sebelum waktu kerja berakhir.
4. Motivasi kerja menurun dikarenakan kurangnya dukungan motivasi baik dari internal maupun eksternal, sehingga karyawan kurang percaya diri dalam melakukan pekerjaan

1.2.2 Pembatasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan masalah yang terlalu luas sehingga membuat penelitian kurang terfokus dan dapat menyimpang dari sasaran penelitian yang telah ditentukan, maka penulis memfokuskan pada masalah mengenai Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Utama Karya Infrastruktur.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah

1. Apakah Terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Utama Karya Infrastruktur?
2. Apakah Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Utama Karya Infrastruktur?
3. Apakah Secara Simultan Terdapat Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Utama Karya Infrastruktur?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk dapat melaksanakan penelitian dengan baik dan mengenai sasaran, maka peneliti harus mempunyai tujuan, adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Utama Karya Infrastruktur?
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Utama Karya Infrastruktur?
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Utama Karya Infrastruktur?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini sebagai bahan yang mampu menambah wawasan sehingga dapat dijadikan bahan studi banding dan acuan guna meningkatkan kualitas akademik.

2. Bagi Mahasiswa

Untuk menambah wawasan berfikir dan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat pula sebagai bekal diri untuk memasuki dunia kerja, serta perluasan wawasan belajar menjadi praktisi dalam analisis dan pengambilan keputusan serta kesimpulan.

3. Bagi Perusahaan

Menambah masukan bagi perusahaan yang bersangkutan khususnya di bidang sumber daya manusia masalah Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah kebijaksanaan dimasa yang akan datang.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P., 2018. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Aniasari, Y., & Wulansari, R. (2021). Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentra Ponselindo. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 139-144.
- Amri, A., & Ramdani, Z. (2021). *Effect of organization commitment, work motivation, and work discipline on employee performance (case study: pt. pln (persero) p3b Sumatera upt Padang)*. *International Journal of Educational Management and Innovation*, 2(1), 88-99.
- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor. XVI(1).
- Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta.
- Baladraf, M. I. F., & Pogo, T. (2022). *Analysis of Job Insecurity, Compensation and Covid Health Protocols Effects on Employee Performance with Work Motivation as a Mediation Variable on Employees of PT Panggung Jaya Indah*. *Saudi J Bus Manag Stud*, 7(1), 22-33.
- Chasanah, U., Hayati, F. A., & Safitri, W. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ISS Indonesia Area WTC 3 Sudirman. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 2(1), 131-136.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-223.
- Edi Sutrisno. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Efendi, R., Rifa'i, M. N., Bahrin, K., Milla, H., & Suharmi, S. (2020). *The mediation of work motivation on the effects of work discipline and compensation on performance batik msme employees in yogyakarta city, indonesia*. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 689-703.

- Elmi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media: Mitra Wacana Media.
- Fatikha, L. N., Anandita, S. R., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Indah Food Multirasa Jombang. *Aktiva: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(3).
- Firdiani, S., Yusuf, F. A., & Basrowi, B. (2021, October). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BAKRIE CONSTRUCTION BOJONEGARA. *In National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET) (Vol. 1, No. 1, pp. 442-450)*.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara,
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1).
- Hustia, A., Hendro, O., & Herlangga, T. (2021). *Influence of Work Motivation, Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance at PT. Truba Jaga Cita*. *BINA BANGSA INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS AND MANAGEMENT*, 1(1), 28-38.
- Istifadah, A., & Santoso, B. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 259-263.
- Kuncoro, T. W., Sudarwati, S., & Djumali, D. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Setda Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(02).
- Lesmana, M. T., & Damanik, F. A. (2022). *The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance*. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 36-49.
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). *The relationship between work motivation, work discipline and employee performance at the Regional*

Secretariat of Bogor City. International Journal of Social and Management Studies, 2(2), 1-16.

- Mujanah, S., Ratnawati, T., & Kusmaningtyas, A. (2019, March). *The Effect of Competence, Emotional Quotient, and Financial Quotient on the Business Performance of Small and Medium Enterprises in Surabaya, Indonesia. In 16th International Symposium on Management (Insyma 2019).* Atlantis Press.
- Mulyadi, D. (2020). *The Influence of the Role of Leadership and Compensation on Employee Performance of PT Taiho Nusantara. International Journal of Science and Society, 2(4), 480-491.*
- Muslimat, A., & Ab, W. H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 4(2), 2581-2769.*
- Prasetyo, H., & Vidiawati, L. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Trans Retail Indonesia. *Jurnal Ilmiah PERKUSI, 2(1), 152-156.*
- Priyatno. (2018). *SPSS Untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate.* Yogyakarta: Gava Media.
- Purba, K., & Sudibjo, K. (2020). *The effects analysis of transformational leadership, work motivation and compensation on employee performance in PT. Sago Nauli. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 3(3), 1606-1617.*
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung, Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan, Poltak, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja):* Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswadi, Y., & Lestari, D. (2021). *Effect Of Work Motivation, Emotional Intelligence And Work Discipline On Employee Performance. International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects), 2(1), 227-237.*
- Sriningsih, M., Hatidja, D. and Prang, J. D. (2018) 'Penanganan Multikolinearitas Dengan Menggunakan Analisis Regresi Komponen Utama Pada Kasus Impor Beras di Provinsi Sulut', *Jurnal Ilmiah Sains, 18(1), p. 18.* doi: 10.35799/jis.18.1.2018.19396.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung : Alfabeta, CV.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2019). Statistika untuk Penelitian. Bandung : CV Alfabeta

Veithzal Rivai dan Basri. 2017. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Grafindo. Jakarta.

