

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WULING MOTOR'S KOTA PALOPO

Achmad Dirga Mulyadi ¹⁾, Muhammad Kasran²⁾, Ahmad Suardi. H³⁾

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo
e-mail: achmaddirgamulyadi@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline and compensation either partially or simultaneously on the performance of PT. Wuling Motor's Palopo employees. This research is quantitative descriptive. The population in this study were all employees of PT. Wuling Motor's Palopo city. The method used in sampling was using a saturated sample technique (total sampling). That is, the entire population represents the sample. This is in accordance with the opinion (Arikunto, 2008) in Adriyana that: If the research subjects are less than 100, it is better to take all of them so that the research is a population study. Thus, the number of members of the research sample is the same as the number of members of the population, as many as 22 employees. Data collection techniques used in this study were questionnaires, observations, and interviews. The test instrument in this study was analyzed using the validity and reliability test of the data analysis technique in this study, namely multiple linear regression analysis. The results showed that work discipline and compensation together had a significant effect on the performance of employees of PT. Wuling Motor's Palopo, with the level of work discipline and compensation to explain employee performance is 63.9%, while the remaining 36.1% is explained by other variables not discussed in this study.

Keywords: *Work Discipline, Compensation and Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Wuling Motor's Palopo . Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Wuling Motor's kota Palopo, Metode yang digunakan dalam pengambilan sampling menggunakan teknik sampel jenuh (*total sampling*). Yaitu seluruh populasi mewakili sampel. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto, 2008) dalam Adriyana bahwa: Apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dengan demikian, maka jumlah anggota sampel penelitian sama dengan jumlah anggota populasi, sebanyak 22 orang karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner , observasi, dan wawancara. Uji coba instrumen dalam penelitian ini di analisis dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda.Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wuling Motor's Palopo, dengan tingkat disiplin kerja dan kompensasi untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar 63,9%, sedangkan sisanya sebesar 36,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci : *Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Peranan Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting terutama dalam hal mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun seringkali perusahaan dihadapkan oleh berbagai masalah dalam mencapai tujuannya, baik itu masalah internal (dalam perusahaan) maupun masalah eksternal (luar perusahaan), baik itu bersifat *Financial* maupun *Non Financial*. Masalah-masalah tersebut saling berkaitan satu sama lain, sehingga memaksa perusahaan untuk segera cepat dan tanggap dalam mengatasinya.

Beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu disiplin kerja berupa tujuan dan kemampuan, balas jasa, sanksi hukum, ketegasan serta hubungan kemanusiaan, sementara itu kompensasi seperti berupa gaji, bonus, dan tunjangan bagi karyawan berprestasi. Seperti yang kita ketahui bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, patuh dan taat pada peraturan – peraturan yang berlaku. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, disiplin kerja sangat penting, karena dengan dimilikinya sifat disiplin kerja oleh karyawan, maka akan menghasilkan kualitas, kuantitas dan waktu kerja yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Baharuddin et al., 2013).

Disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan para manajemen perusahaan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk

mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, V., & Sagala, 2009).

Sementara dalam aspek kompensasi (Prasastono & Ndaru, 2012) kompensasi sebagai kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga kerja atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Dalam (Hamdiyah et al., 2016) mengatakan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan dari perusahaan atau instansi tempat bekerja.

Kinerja seorang karyawan merupakan suatu hal yang bersifat personal (Individu), karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya. Menurut (Syafriana, 2017) kinerja menjadi suatu hasil yang kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Sedangkan (Hamdiyah et al., 2016) menyatakan bahwa kinerja sebagai hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut (Setiawan & Waridin, 2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas, berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Wuling Motor's merupakan merek kendaraan yang berasal dari Tiongkok, yang merupakan turunan dari merek kendaraan SAIC-GM-Wuling yang lahir pada tanggal 11 November 2002 di

Tiongkok. Wuling Motor's masuk ke pasar Indonesia pada tahun 2015, dan membangun pabrik pertamanya di *Greenland International Industrial Center* di Cikarang, kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat pada tanggal 20 Agustus 2015. PT. Wuling Motor's mulai beroperasi di kota Palopo mulai dari tahun 2018 dan memiliki karyawan sebanyak 22 Orang.

KAJIAN TEORITIS

A. Disiplin Kerja

(Hasibuan & Malayu S.P, 2008) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya Siagian, 1992 dalam buku (Nuraini, 2013)

Indikator Disiplin Kerja

(Rivai, 2006) menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengkaji disiplin kerja pegawai adalah:

1. Ketepatan waktu hadir dalam bekerja

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya

karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan terhadap standart kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

3. Kepatuhan terhadap peraturan

Karyawan yang taat pada peraturan jam kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.

4. Tingkat kewaspadaan

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

B. Kompensasi

Masalah kompensasi sangatlah penting untuk diperhatikan karena besar kecilnya kompensasi yang diberikan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, menurut (Hasibuan & Malayu, 2011) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Adapun menurut (Martoyo,2006) Kompensasi adalah pengetahuan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employess baik langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*non financial*). Berdasarkan beberapa definisi yang telah dikemukakan dapat diketahui bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diterima karyawan dari perusahaan atau instansi tempat bekerja.

Tujuan Kompensasi

(Hasibuan & Malayu S.P, 2013) , memberikan beberapa dari tujuan kompensasi, yaitu sebagai berikut :

1. Ikatan Kerja Sama
2. Kepuasan Kerja
3. Pengadaan Efektif
4. Motivasi
5. Stabilitas Karyawan
6. Disiplin
7. Pengaruh Serikat Buruh
8. Pengaruh Pemerintah

Indikator Kompensasi

Indikator untuk mengukur kompensasi karyawan menurut (Simamora, 2010) yaitu adalah sebagai berikut :

1. Gaji dan Upah
2. Insentif
3. Tunjangan dan Fasilitas

C. Kinerja Karyawan

Menurut (Hasibuan & Malayu S.P, 2013) prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Dharma,2003), Indikator yang digunakan untuk mengkaji kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kuantitas

Yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

2. Kualitas

Yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat

kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

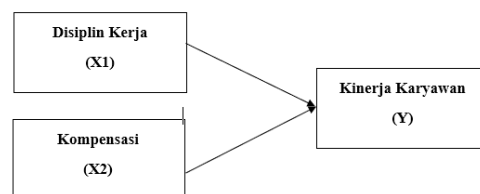
3. Ketepatan waktu

Yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

D. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas maka kerangka pikiran yang dapat ditarik adalah :

ditarik adalah :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

- : Variabel Penelitian
- : Garis Pengaruh

Hipotesis 1 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pada karyawan PT.Wuling Motor's kota Palopo

Hipotesis 2 : Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada

karyawan PT.Wuling Motor's kota Palopo

Hipotesis 3 : Diduga Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh Simultan

Terhadap Kinerja karyawan pada karyawan PT.Wuling Motor's kota Palopo

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode analisis Kuantitatif , menurut Menurut (Sugiyono., 2008), penelitian Kuantitatif dalam melihat pengaruh atau hubungan variable terhadap objek

yang diteliti lebih bersifat sebab akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya terdapat variabel independen dan variabel dependen. Dari variabel tersebut, selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen (kompensasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja)

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Wuling Motor's yang berlokasi di Jl. Jendral Sudirman N0.189, Binturu kecamatan Wara Selatan kota Palopo. Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan lamanya terhitung dari bulan (Juni-Agustus)

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono., 2008) Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wuling Motor's Palopo

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampling menggunakan teknik sampel jenuh (*total sampling*). Yaitu seluruh populasi mewakili sampel. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto, 2008) dalam Adriyana bahwa: Apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dengan demikian, maka jumlah anggota sampel penelitian sama dengan jumlah anggota populasi, sebanyak 22 orang karyawan.

D. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari karyawan PT. Wuling Motor's Palopo, sedangkan data sekunder diperoleh

berbagai sumber yang terkait dengan topik penelitian seperti: dokumentasi perusahaan, perpustakaan, internet, buku-buku.

E. Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data untuk keperluan penelitian ini, penulis menggunakan metode-metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuisisioner

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membuat suatu daftar pertanyaan kepada responden untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Dengan penelitian ini peneliti menggunakan angket langsung dan tertutup dengan bentuk rating-scak, dimana daftar pertanyaan ditanggapi langsung oleh responden sendiri dengan memilih jawaban yang sudah tersedia. Sebelum menyusun angket, terlebih dahulu dibuat konsep alat ukur yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Konsep alat ukur ini berupa kisi-kisi angket.

Kisi angket kemudian dijabarkan kedalam variabel dan indikator, selanjutnya dijadikan landasan dan pedoman dalam menyusun item-item pertanyaan atau pertanyaan sebagai instrumen penelitian. Pertanyaan yang diajukan harus sesuai dengan aspek yang tertuang dalam kisi-kisi yang telah disusun. Untuk menentukan nilai jawaban angket dari masing-masing pertanyaan yang diajukan dengan modifikasi skala likert. Skala likert merupakan skala yang berisi lima tingkatan jawaban mengenai kesetujuan responden terhadap statemen/pertanyaan yang dikemukakan melalui opsi yang tersedia.

Sugiyono dalam Manik (2017:260) mengemukakan skala likert atas tingkatan kesetujuan terhadap statemen dalam angket diklasifikasikan sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju diberi skor 5
 S = Setuju diberi skor 4
 CS = Cukup Setuju diberi skor 3
 TS = Tidak Setuju diberi skor 2
 STS = Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

2. Obsevasi

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengamatan tentang disiplin karyawan dan kinerja karyawan.

3. Wawancara

Yaitu mengumpulkan data melalui wawancara dengan pimpinan dan karyawan perusahaan yang terkait langsung dengan kebijakan perusahaan.

F. Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut (Sugiono,2007) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) merupakan variabel yang nilainya dipengaruhi atau bergantung pada nilai dari Variabel Bebas. Variabel Terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan
2. Variabel Bebas (*Independent Variable*) merupakan variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya Variabel Dependent (Variabel Terikat) . Variabel Bebas

(X) dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja dan Kompensasi

G. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Disiplin Kerja (X1)	Disiplin Kerja merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila karyawan melanggar peraturan dalam perusahaan atau instansi.	(Rivai, 2006) 1. Ketepatan waktu hadir dalam bekerja 2. Ketaatan terhadap standart kerja 3. Kepatuhan terhadap peraturan 4. Tingkat kewaspadaan 5. Bekerja etis	Likert
2	Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah balas jasa yang diterima karyawan dari perusahaan atau instansi tempat bekerja, baik itu secara finansial maupun nonfinansial.	(Simamora, 2010) 1. Gaji dan Upah 2. Insentif 3. Tunjangan dan Fasilitas	Likert
3	Kinerja Karyawan (Y)	Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki rasa kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.	(Dharma,2003) 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu	Likert

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidann atau kesahian suatu instrumen. Instrumen yang valid berarti memiliki validitas tinggi. Adapun hasil uji validasi instrumen pada penelitian ini diketahui bahwa korelasi antar semua item pertanyaan dengan skor total untuk variabel disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan lebih besar dari nilai R tabel yaitu senilai 0,432 , sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan untuk variabel disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan dinyatakan validitas.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *chronbach's alpha* (α) 0,60. Adapun hasil uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini diketahui bahwa nilai-nilai *chronbach's alpha* (α) dari seluruh variabel yang diujikan nilainya pada penelitian ini memiliki nilai diatas 0,60 , sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada instrumen penelitian untuk variabel disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

C. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mebegtahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Wuling Motor's Palopo, dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linear berganda. Adapun hasil analisis regresi berganda yang diolah menggunakan SPSS 26 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,241 + 0,222 X_1 + 0,358 X_2 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja Karyawan
a : Konstanta
 β_1 s/d β_2 : Koefisien regresi
X1 : Disiplin Kerja
X2 : Kompensasi
E : Standar Error

Dari persamaan regresi linear berganda diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagai berikut :

1. Nilai $a = 6,241$, berarti bahwa apabila nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) sama dengan 0 (nol) , maka KinerjaKaryawan yang dihasilkan nilainya adalah sebesar 6,241 satuan.

2. Nilai $b_1 = 0,222$, berarti bahwa apabila variabel Disiplin Kerja (X1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan (X2) pada PT.Wuling Motor's Palopo sebesar 0,222 satuan. Dengan kata lain, bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada PT.Wuling Motor's Palopo
3. Nilai $b_2 = 0,358$, berarti bahwa apabila variabel Kompensasi (X2) ditingkatkan sebesar satu satuan , maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan PT.Wuling Motor's Palopo sebesar 0,358 satuan. Dengan kata lain, bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Wuling Motor's Palopo.

D. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model.

Berdasarkan hasil olah data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,639. Hal ini berarti kemampuan pada

variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 63,9 % , sisanya 36,1 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

E. Uji t (Uji Parsial)

Uji t pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu disiplin kerja dan kompensasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT.Wuling Motor's Palopo. Berdasarkan olah data yang dilakukan dilakukan pada penelitian ini, maka didapatkan $t_{tabel} = 2,093$ dan diperoleh hasil uji secara parsial sebagai berikut:

1. Untuk variabel Disiplin Kerja (X1), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2.195 >$ dari nilai t_{tabel} $2,093$ dan signifikansi sebesar $0.041 < 0,05$.Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Wuling Motor's Palopo.
2. Untuk variabel Kompensasi (X2), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2.481 >$ dari nilai t_{tabel} $2,093$ dan signifikansi sebesar $0.023 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima., berarti variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt.Wuling Motor's Palopo.

F. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel Disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Wuling Motor's Palopo, Berdasarkan hasil analisis variabel menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} pada dugaan pengaruh variabel disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada

PT.Wuling Motor's Palopo sebesar 19,556 dengan nilai F_{tabel} adalah 3,49 , sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $19,556 > 3,49$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Wuling Motor's Palopo.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Wuling Motor's Palopo , maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis perhitungan statistik secara parsial dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Wuling Motor's Palopo, yang berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja seorang karyawan maka kinerja karyawannya juga akan meningkat.
2. Berdasarkan analisis perhitungan statistik secara parsial dapat disimpulkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Wuling Motor's Palopo, yang berarti bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi seorang karyawan maka kinerja karyawannya juga akan meningkat.

SARAN

Dari pembahasan dan kesimpulan diatas, maka penulis mengharapkan untuk penelitian selanjutnya mampu menyajikan hasil yang lebih baik lagi dengan beberapa saran sebagai berikut:

1. Menggunakan objek penelitian dengan populasi dan sampel yang

lebih banyak lagi, sehingga dapat data yang lebih besar atas populasi dan sampel yang diteliti

2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian lebih mendalam tentang disiplin kerja dan kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto. (2008). *Penelitian Tindakan Kelas*. PT. Bumi Aksara.

Baharuddin, A., Alhabsyi, T., & Nayati, H. utami. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Profit*, 6((2)), Hal: 56-68.

Ghozali, & Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Universitas Diponegoro.

Hamdiyah, Haryono, A. T., & Fahthoni, A. (2016). Peningkatan kinerja karyawan melalui kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan di ada swalayan banyumanik semarang. *Journal of Management*, 2((2)), Hal : 1-11. <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/413/400>

Handoko, & Hani, T. (2008). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*.

Hasibuan, & Malayu. (2011). *Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah*. CV Haji Masagung.

Hasibuan, & Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, & Malayu S.P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta. PT.Bumi Aksara.

Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal JIBEKA*, Vol.11(No. 01), 1–8.

Mangkuprawira, S. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.

Muhammad Arif, Putri Endah Syaifani, Yudi Siswadi, J. (2018). The Effect Of Compensation, Motivation Of Employee And Work Satisfifaction To Employee Performance PT.Bank XYZ (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, Vol. 17(No. 04).

Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam.

Perizade, B., Hanafi, A., Diah, Y. M., & Rez, K. M. F. (2018). Zamroni (2018) Work Discipline And Compesation Effect On The Performance Of Employees In The Polytechnic Akamigas Palembang. Zamroni (2018) Work Discipline And Compesation Effect On The Performance Of Employees In The Polytechnic Akamigas Palembang. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, Vol. 11(No. 01), 18–25.

Prasastono, & Ndaru. (2012). pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan hotel muria Semarang. *Jurnal Dinamika Keparisatawan*, 11((2)), Hal : 11-22.

Raharjo, T., & M., S. (2020). The

Effect Of Work Discipline, Work Motivation, And Teamwork On Employee Performance In Bappeda Pematang ReGENCY. *International Journal of Economics and Management Studies*, Vol. 07(No. 08).

Rajagukguk, S. M., & Intan, F. S. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Maranatha*, Vol. 09(No. 02), 131–136.

Riut Iptian, Zamroni, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU)*, Vol. 07(No. 08), 145–152.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Rajarafindo Persada.

Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.

Satedjo, A. D., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *AGORA*, Vol. 5(No. 3).

Setiawan, B., & Waridin. (2006). pengaruh disiplin kerja karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja di divisi radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI*, 2((2)), Hal: 181-198.

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka fajar Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 8(4), Hal : 1-12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5/2>

Tumilaar, B. R. (2015). The Effect Of Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At BPJS Ketenagakerjaan Sulut. *Jurnal EMBA*, Vol 03(No. 02), 787–797.