

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mempelajari, menganalisa dan mengevaluasi disiplin kerja dan kompensasi yang diberikan suatu perusahaan, maka penulis tertarik untuk mengangkat suatu skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Wuling Motor's Kota Palopo”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang dapat ditarik adalah sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada karyawan PT.Wuling Motor's kota Palopo ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada karyawan PT.Wuling Motor's kota Palopo ?

3. Apakah Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan PT.Wuling Motor's kota Palopo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian Rumusan Masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Wuling Motor's kota Palopo
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Wuling Motor's kota Palopo
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Wuling Motor's kota Palopo

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan penelitian yang berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Wuling Motor's kota Palopo

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Melalui penelitian ini diharapkan bisa menambah pengetahuan dan membuka wawasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Wuling Motor's kota Palopo

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk lebih mengembangkan penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Wuling Motor's kota Palopo dan juga diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan bagi para mahasiswa Universitas Muhammadiyah Palopo khususnya mahasiswa jurusan Manajemen

1.5 Sistematika Penulisan

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah yang terdiri dari rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menyajikan landasan teori Disiplin Kerja, teori Kompensasi dan teori Kinerja Karyawan. Didalam bab ini juga menjelaskan mengenai penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini, kerangka konseptual dan hipotesis.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memaparkan tentang desain penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan definisi operasional serta metode analisis data.

d. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan tentang hasil penelitian berupa latar belakang obyek penelitian dan struktur organisasinya, karakteristik responden dan interpretasi hasil

e. BAB V PENUTUP

Bab ini memaparkan hasil kesimpulan dan saran yang dapat diambil dari penelitian yang dilakukan, serta keterbatasan pada penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Disiplin Kerja

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin Adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk untuk tujuan tertentu.

(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 adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dan kesiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu. Sjafri (Mangkuprawira, 2007)

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)

Dari beberapa pemaparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa keberhasilan suatu perusahaan sebagai organisasi tergantung pada unsur manusia. Disiplin Kerja merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan saling menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik itu peraturan tertulis maupun peraturan tidak tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila karyawan melanggar peraturan dalam perusahaan.

2.1.2 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.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Kesalahan dalam menerapkan sistem penghargaan akan berakibat timbulnya de-motivasi dan tidak adanya kepuasan kerja dikalangan pekerja. Apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan turunnya kinerja baik pekerja maupun organisasi.

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.

Dengan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa besarnya kompensasi yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepada setiap karyawannya akan dapat meningkatkan maupun menurunkan kinerja karyawan tersebut.

2.2.2 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

2.2.3 Indikator Kompensasi

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

1. Gaji dan Upah
2. Insentif

3. Tunjangan dan Fasilitas

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut kinerja. Istilah kinerja berasal dari kata “*Job Performance*” atau “*Actual Performance*” dapat diartikan sebagai kinerja, hasil kerja, atau Prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki rasa kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan.

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.

2.3.2 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.

2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan uraian singkat dari penelitian terdahulu :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Syafriana, 2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Hal ini berarti semakin meningkat disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini berarti hipotesis penelitian ini dapat diterima (Ha diterima dan Ho ditolak).
2	(Hamdiyah et al., 2016)	Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Di Ada Swalayan Banyumanik Semarang	Kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM (Sumber Daya Manusia)

3	(Rajagukguk & Intan, 2017)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	<p>Secara parsial, masing-masing kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi sebesar 10%, dan masih secara parsial, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi 5%; 2)</p> <p>Secara simultan, kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Total presentasi pengaruh ketiga variabel ini terhadap kinerja adalah sebesar 37,2% ; sedangkan sisanya 62,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang ada dalam penelitian ini.</p>
4	(Satedjo & Kempa, 2017)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura.

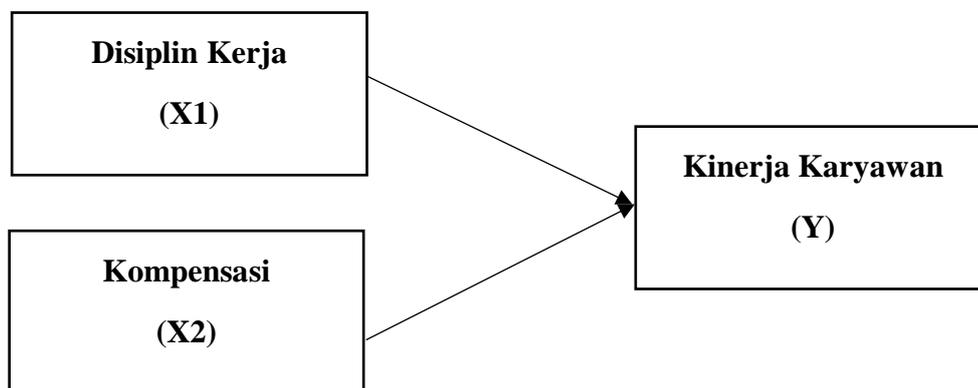
5	(Isvandiari & Fuadah, 2017)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri.	Ada pengaruh yang bermakna (signifikan) secara parsial antara variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan serta ada pengaruh secara simultan variabel penelitian yang terdiri dari kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil yang ditemukan dalam penelitian ini maka pemimpin PG. Meritjan Kediri harus memperhatikan kompensasi, disiplin kerja dan mengawasi semua aktivitas karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri
6	(Muhammad Arif, Putri Endah Syaifani, Yudi Siswadi, 2018)	<i>Effect Of Compensation And Discipline On Employee Performance</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

7	(Riut Iptian et al., 2020)	<i>The Effect Of Work Discipline And Compensation On Employee Performance</i>	Hasil penelitian adalah sebagai berikut: 1). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3). Disiplin kerja dan Kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 34,4% dan sebesar 65,6% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.
8.	(Tumilaar, 2015)	<i>The Effect Of Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At Bpjs Ketenagakerjaan Sulut</i>	Disiplin, gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan para karyawan dalam hal menunjang hasil kinerja yang baik.

10	(Perizade et al., 2018)	<i>Work Discipline And Compesation Effect On The Performance Of Employees In The Polytechnic Akamigas Palembang</i>	Hasil analisis statistik analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan di Politeknik Akamigas Palembang secara parsial dan simultan.
8	(Raharjo & M., 2020)	<i>The Effect Of Work Discipline, Work Motivation, And Teamwork On Employee Performance In Bappeda Pematang Regency</i>	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, motivasi kerja, dan tim terhadap kinerja Pegawai BAPPEDA di Kabupaten Pematang.

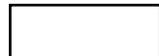
2.5 Kerangka Konseptual

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



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

 : Variabel Penelitian

 : Garis Pengaruh

2.6 Hipotesis

- 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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 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)

3.2 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).

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian 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.

3.4 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.

3.5 Metode Pengumpulan Data

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

3.5.1 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

3.5.2 Obsevasi

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

3.5.3 Wawancara

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

3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.6.1 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

3.6.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiono 2014 Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, variabel penelitian terbagi dua, yaitu variabel dependen dan variabel independen.

1. Variabel Terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan
2. Variabel Bebas atau Independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini ada dua, yaitu Disiplin Kerja dan Kompensasi

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel Penelitian

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) <ol style="list-style-type: none"> 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) <ol style="list-style-type: none"> 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) <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 	Likert

3.7 Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis linear berganda, hal ini karena terdapat lebih dari satu variabel independen yang dapat mempengaruhi variabel dependen.

3.7.1 Uji Kualitas Data

Uji Kualitas Data Untuk melakukan uji kualitas data atas data primer ini, maka peneliti menggunakan uji validitas dan reabilitas.

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2016:52).

Uji Validitas berguna untuk mengetahui berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujiannya dilakukan secara manual atau dukungan komputer SPSS. Uji validitas digunakan dengan cara menguji korelasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel. Secara statistik angka korelasi bagian total yang diperoleh harus dibandingkan dalam angka tabel *r product moment*. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel maka dikatakan valid.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel

atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47).

Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu sebagai berikut :

1. *Repeated measure* atau pengukuran ulang: disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One shot* atau pengukuran sekali saja: disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik cronbach alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$.

3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda

3.7.2.1 Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linear yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variable dependen, bila variable independen dimanipulasi atau dirubah-rubah atau dinaik-turunkan .

Rumus linear berganda :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

β_1 s/d β_2 : Koefisien regresi

X1	: Disiplin Kerja
X2	: Kompensasi
E	: Standar Error

3.7.2.2 Uji Determinasi (*Adjusted R2*)

Menurut (Ghozali & Imam, 2016), 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 ke dalam model.

Setiap penambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu, banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R2* pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti nilai R^2 , nilai *Adjusted R2* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji Statistik t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi

variable dependen (Ghozali & Imam, 2016) Cara melakukan uji t bisa dengan menggunakan *quick look*, yaitu kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel.

Cara lainnya bisa dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

3.8.2 Uji Statistik F (Simultan)

Menurut (Ghozali & Imam, 2016), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersamasama terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen .

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian

Wuling Motor's merupakan brand mobil yang berasal dari China, Wuling Motor's didirikan pada 18 November 2002 oleh PT. Saic-General Motor-Wuling (SGMW) di Liuzhou, China atas kerja sama dari empat perusahaan otomotif terbesar yang ada di China. Perusahaan tersebut berpusat di Liuzhou, Daerah Otonomi Guangxi Zhuang, di Tiongkok Barat Daya. Perusahaan tersebut memproduksi kendaraan komersial dan konsumen yang pada awalnya hanya untuk pasar domestik dengan merek Wuling dan Baojun. (Wuling, 2016)

PT.Wuling Motor's mendirikan perusahaannya pertama kali di Indonesia Pada tanggal 11 Juli 2017, peresmian pabrik wuling yang berada di kawasan Greenland International Industrial Center (GIIC), Cikarang, Bekasi, Jawa Barat. Peresmian ini di hadirin oleh Bapak Wakil preseiden Jusuf Kalla, peresemian pabrik ini merupakan sebagai tanda bahwa resmi beroperasinya produksi mobil Wuling di Indonesia. Dengan pemegang merk bernama Wuling Motors Indonesia. (Wuling, 2016)

Pada tahun 2017, Wuling Motor's telah memiliki 48 Dealer resmi yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia. Dengan pencapaian yang diperoleh perusahaan Wuling Motor's sehingga dapat membuktikan bahwa mobil Wuling siap bersaing dengan merek mobil lain yang telah ada di Indonesia.

4.1.2 Visi dan Misi

4.1.2.1 Visi

Visi PT.Wuling Motor's Palopo adalah menjadi salah satu pemain penting di industri otomotif Indonesia dan menjadi pesaing kuat secara global .

4.1.2.2 Misi

Misi PT.Wuling Motor's Palopo adalah untuk menciptakan produk dan jasa yang berkualitas tinggi dan memberikan program pemasaran yang terbaik. Setiap perusahaan selalu menetapkan visi dan misi yang menjadi pondasi bagi perusahaannya. Visi dan misi yang telah ditentukan oleh perusahaan digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya visi dan misi yang ditetapkan oleh PT.Wuling Motor's Palopo diatas, diharapkan dapat membuat PT.Wuling Motor's Palopo dapat berjalan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh perusahaan demi mencapai tujuan.

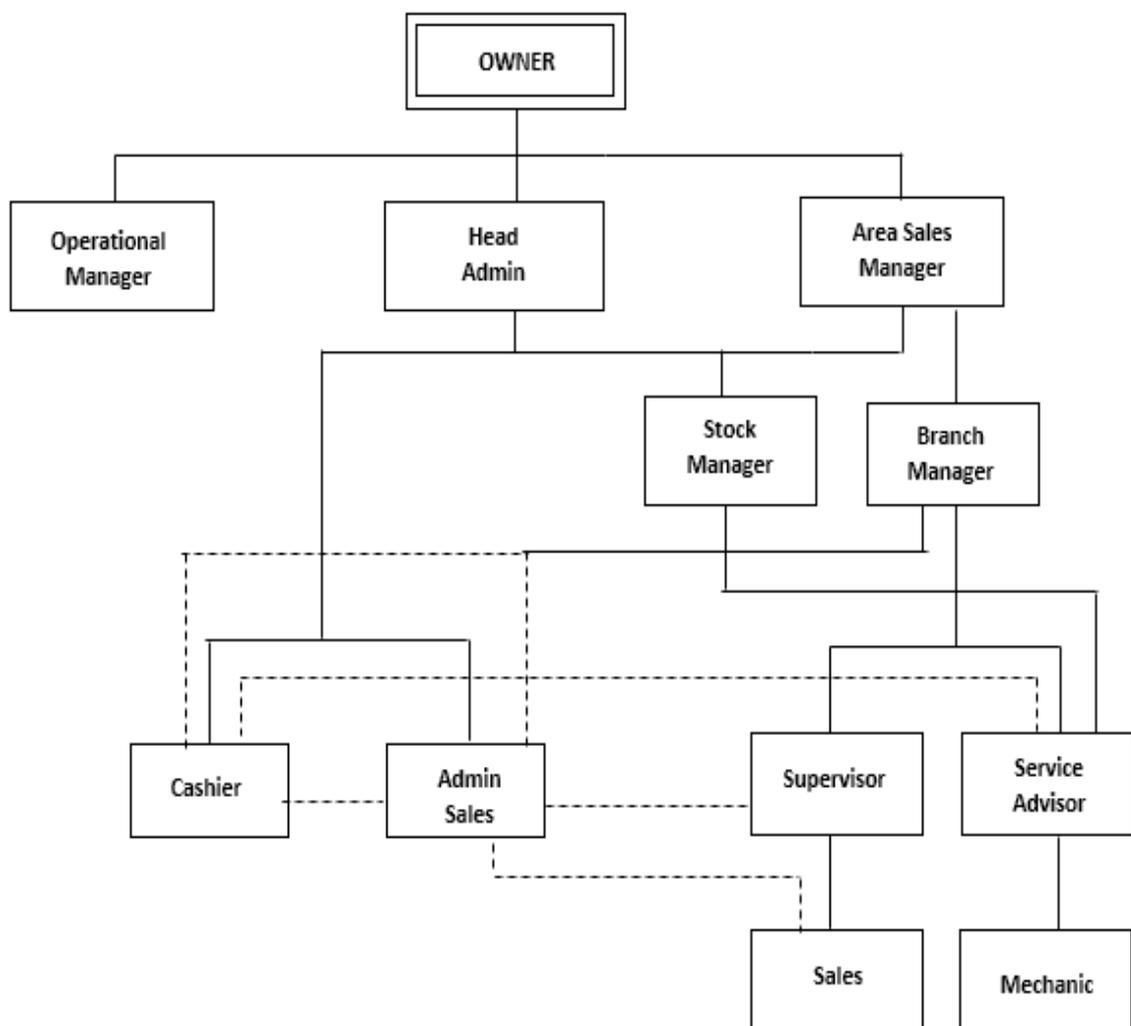
4.1.3 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Untuk dapat menjalankan dan mengelola suatu perusahaan dengan baik maka sangat dibutuhkan adanya suatu struktur organisasi. Pada hakekatnya struktur organisasi merupakan sebuah kerangka yang menggambarkan tata hubungan jabatan-jabatan serta fungsi dalam organisasi serta menunjukkan sikap manusia atau personalia yang ada dalam mencapai tujuan organisasi.

Struktur organisasi dari suatu perusahaan yang baik adalah struktur yang sehat dan efisien. Struktur organisasi yang sehat adalah tiap-tiap dari suatu organisasi dapat dijalankan perannya dengan baik dan tertib, sedangkan struktur

organisasi yang efisien adalah dalam melaksanakan perannya dari masing-masing satuan organisasi yang dapat dicapai yang terbaik antara usaha dan hasil kerja.

Dibawah ini merupakan struktur organisasi PT.Wuling Motor's Palopo adalah sebagai berikut :



Sumber : PT.Wuling Motor's Palopo

Gambar 4.1
Struktur Organisasi

4.1.4 Tugas dan Wewenang Masing-Masing Bagian

Adapun tugas dan wewenang masing-masing bagian PT.Wuling Motor's Palopo adalah sebagai berikut :

Owner

Owner merupakan pemilik dan mempunyai posisi tertinggi di perusahaan PT.Wuling Motor's Palopo dan memiliki tugas sebagai berikut :

1. Mengawasi dan mengontrol segala kegiatan perusahaan pusat dan cabang
2. Memberikan otoritas cek

Operational Manager

Operational Manager memiliki tugas sebagai berikut :

1. Mengawasi kegiatan *operasional* yang terjadi di perusahaan
2. Melakukan penambahan *dealer* baru
3. Menentukan lokasi yang strategis untuk penempatan *dealer* baru

Head Admin

Head Admin bertugas sebagai kepala admin yang mengatur keuangan perusahaan dan memiliki tugas sebagai berikut :

1. Mengelola keuangan perusahaan
2. Membuat laporan keuangan untuk diberikan kepada *Owner*
3. Melakukan pemeriksaan saldo kas

Area Sales Manager

Area Sales Manager memiliki tugas sebagai berikut :

1. Mengawasi penjualan yang terjadi di perusahaan

Stock Manager

Stock manager memiliki tugas sebagai berikut :

1. Melakukan pengecekan aset perusahaan
2. Mengontrol *stock* unit yang ada di perusahaan
3. Berkoordinasi dengan bagian admin penjualan terkait *stock* mobil yang tersedia

Admin Sales

Admin Sales memiliki tugas sebagai berikut :

1. Menerbitkan faktur penjualan
2. Mengontrol *stock* unit kendaraan
3. Menginput data konsumen dan data unit yang dibeli

Cashier

Cashier memiliki tugas sebagai berikut :

1. Menyetor uang ke bank
2. Mencatat pemasukan dan pengeluaran yang terjadi di dalam mutasi kas
3. Menginput transaksi bengkel ke dalam sistem yang telah tersedia
4. Membuat laporan pemasukan kas bengkel

Branch Manager

Branch Manager atau biasa disebut kepala cabang, memiliki tugas sebagai berikut :

1. Mengontrol semua kegiatan operasional yang ada di perusahaan mulai dari kebersihan, penjualan, ketersediaan barang dan keuangan yang ada di perusahaan.

2. Memberikan otorisasi terhadap permintaan dana untuk kegiatan operasional perusahaan.
3. Meningkatkan performa dan produktivitas pada perusahaan cabang

Supervisor

Supervisor merupakan atasan dari *sales* dan *sales counter*, dan memiliki tugas sebagai berikut :

1. Mengawasi dan memastikan semua pekerjaan *sales* telah dilakukan dengan baik, sehingga semua penjualan lancar
2. Memberikan pelatihan atau *briefing* kepada *sales* tentang bagaimana cara agar target penjualan dapat tercapai.

Sales

Sales merupakan bagian penting bagi penjualan produk perusahaan, dan memiliki tugas sebagai berikut :

1. Melayani konsumen dan memasarkan produk Wuling
2. Memperkenalkan dan menjelaskan produk yang dijual
3. Memberikan informasi terkait dengan mobil dan tipe produk

***Service Advisor* atau SA**

Service Advisor memiliki tugas sebagai berikut:

1. Melayani pelanggan yang melakukan *service* kendaraan dengan mendengarkan, menganalisa, dan menjelaskan tentang kerusakan kendaraan
2. Menginput data *service* dan mengisi buku *service* pelanggan
3. Memutuskan apakah kendaraan boleh keluar atau tidak setelah diperbaiki

Mechanic

Mechanic bertugas untuk menjalankan tugas atau menunggu perintah dari *Service Advisor* atau SA untuk melakukan *service* kendaraan.

4.2 Karakteristik Responden

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel. 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	25 - 35 Tahun	18	81,8
2.	35 – 45 Tahun	2	9,1
3.	Diatas 45 Tahun	2	9,1
Jumlah Total		22	100 %

Sumber : PT.Wuling Motor's Palopo

Pada tabel tersebut diatas, dapat dilihat bahwa usia responden pada PT.Wuling Motor's Palopo yang mejadi sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Usia 25 – 35 Tahun sebanyak 18 orang (81,8%), Usia 35 – 45 Tahun sebanyak 2 orang (9,1%), dan diatas usia 45 Tahun sebanyak 2 orang (9,1%). Berarti responden yang terbanyak adalah yang berusia 25 – 35 Tahun yaitu sebanyak 18 orang (81,8%).

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel. 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	Laki – Laki	9	40,9
2.	Perempuan	13	59,1
Jumlah Total		22	100 %

Sumber : PT.Wuling Motor's Palopo

Pada tabel tersebut diatas, dapat dilihat bahwa jenis kelamin pada PT.Wuling Motor's Palopo yang mejadi sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Laki – Laki sebanyak 9 orang (40,9%), dan perempuan sebanyak 13 orang (59,1%). Berarti responden terbanyak berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 13 orang (59,1%).

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel. 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	SMA	5	22,7
2.	S 1	17	77,3
Jumlah Total		22	100 %

Sumber : PT.Wuling Motor's Palopo

Pada tabel tersebut diatas, dapat dilihat bahwa pendidikan responden pada PT.Wuling Motor's Palopo yang mejadi sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Pendidikan SMA sebanyak 5 orang (22,7%), dan Pendidikan S1 sebanyak 17 orang (77,3%). Berarti responden yang terbanyak adalah yang berpendidikan S1 yaitu sebanyak 17 Orang (77,3%).

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif adalah memberikan gambaran suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, minimum dan maksimum pada setiap variabel berikut :

Tabel. 4.4
Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maksimum	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Disiplin Kerja	22	30	50	42,13	6,606
Kompensasi	22	12	30	24,5	4,262
Kinerja Karyawan	22	18	30	24,40	3,850

Sumber Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa terdapat 22 jumlah sampel (N) pada tiap-tiap variabel yang diteliti. Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Terikat) memiliki nilai minimum sebesar 18 dengan nilai maksimum sebesar 30, sedangkan nilai rata-rata (*Mean*) adalah 24,40 dengan standar deviasi 3,850. Nilai

standar deviasi menunjukkan nilai yang rendah dibandingkan dengan nilai *mean*, hal ini berarti bahwa simpangan data pada variabel kinerja karyawan tidak terlalu besar. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa variasi antara nilai minimum dan maksimum pada periode pengamatan relatif rendah, sehingga dapat dikatakan baik karena tidak ada kesenjangan yang relatif besar antara maksimum dan minimum pada kinerja karyawan.

Sementara itu, disiplin kerja mempunyai nilai minimum 30 dan nilai maksimum sebesar 50, sedangkan nilai *mean* 42,13 dengan standar deviasi 6,606. Dari tabel 4.4 dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai *mean* menunjukkan rendahnya variasi antara nilai maksimum dan minimum selama periode penelitian sehingga tidak ada kesenjangan yang cukup besar dari Disiplin Kerja.

Begitu juga dengan Kompensasi yang mempunyai nilai minimum sebesar 12 dan nilai maksimum 30, sedangkan nilai *mean* 24,5 dan nilai standar deviasi 4,262. Terlihat bahwa nilai standar deviasi kompensasi lebih kecil dari nilai *mean* sehingga menunjukkan rendahnya variasi antara nilai maksimum dan minimum selama periode penelitian atau dengan kata lain tidak ada kesenjangan yang cukup besar dari kompensasi.

4.3.2 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahian suatu instrumen. Instrumen yang valid berarti memiliki validitas tinggi. Adapun hasil uji validasi instrumen pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 4.5
Hasil Uji Vaiditas

Variabel Penelitian	Item Pernyataan	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Variabel Disiplin Kerja (X1)	1	0,432	0,893	Valid
	2	0,432	0,934	Valid
	3	0,432	0,915	Valid
	4	0,432	0,872	Valid
	5	0,432	0,661	Valid
	6	0,432	0,935	Valid
	7	0,432	0,888	Valid
	8	0,432	0,868	Valid
	9	0,432	0,922	Valid
	10	0,432	0,877	Valid
Variabel Kompensasi (X2)	1	0,432	0,941	Valid
	2	0,432	0,653	Valid
	3	0,432	0,941	Valid

	4	0,432	0,953	Valid
	5	0,432	0,845	Valid
	6	0,432	0,965	Valid
Variabel Kinerja Karyawan (Y)	1	0,432	0,920	Valid
	2	0,432	0,734	Valid
	3	0,432	0,935	Valid
	4	0,432	0,726	Valid
	5	0,432	0,958	Valid
	6	0,432	0,694	Valid

Sumber : Data Primer Diolah,2021

Berdasarkan data pada tabel diatas, 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.

4.3.3 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 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Variabel Disiplin Kerja (X1)	0,789	Reliabel
Variabel Kompensasi (X2)	0,813	Reliabel
Variabel Kinerja Karyawan (Y)	0,804	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah , 2021

Dari data pada tabel diatas, 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.

4.4 Karakteristik Responden Terhadap Variabel Penelitian

Pada bagian ini digambarkan tentang tanggapan responden terhadap variabel dalam penelitian ini. Untuk mengetahui persepsi responden dalam penelitian ini digunakan skala likert. Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner dapat memudahkan pengambilan data yang diperlukan diukur dengan menggunakan skala likert dengan tingkatan 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

Penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya) jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan perhitungan persentase. Berikut adalah rumus analisis deskriptif dalam penelitian ini yaitu :

$$\begin{aligned} \text{Rataan Skor} &= \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal..}}{5} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

1. 1,00 – 1,80 = Sangat Tidak Setuju (STS)
2. 1,81 – 2,60 = Tidak Setuju (TS)
3. 2,61 – 3,40 = Cukup Setuju (CS)
4. 3,41 – 4,20 = Setuju (S)

5. 4,21 – 5,00 = Sangat Setuju (SS)

Adapun tanggapan responden tentang variabel pada penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

4.4.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X1)

Adapun tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja (X1) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 4.7

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Pertanyaan	Tanggapan					Total Skor	Rata-Rata	Ket
		1	2	3	4	5			
1.	Saya hadir tepat waktu di Kantor	-	-	5	9	8	91	4,13	S
2.	Saya bekerja pada waktu yang telah ditetapkan.	-	-	3	9	10	95	4,31	SS
3.	Saya bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur yang berlaku di perusahaan	-	-	3	10	9	94	4,27	SS
4.	Saya mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab	-	-	3	9	10	93	4,22	SS
5.	Saya tidak pernah melanggar semua peraturan di perusahaan	-	-	3	11	8	93	4,22	SS

6	Saya tidak pernah melanggar semua peraturan Negara yang mengakibatkan rusaknya nama baik. perusahaan	-	-	3	9	10	94	4,27	SS
7.	Saya selalu berhati hati didalam melaksanakan pekerjaan	-	-	4	9	9	93	4,22	SS
8	Saya bertanya kepada rekan kerja yang lebih ahli, jika saya tidak memahami sesuatu dalam pekerjaan saya	-	-	6	8	8	90	4,09	S
9.	Saya mengedepankan etika dalam berkomunikasi dengan atasan	-	-	7	4	11	92	4,18	S
10.	Saya mengedepankan etika dalam berkomunikasi dengan rekan kerja	-	-	5	8	9	92	4,18	S
Total								42,13	
Rata-Rata								4,21	SS

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

CS = Cukup Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja (X1) ditanggapi dengan Sangat Setuju (SS) . Hal ini dilihat dari rata-rata keseluruhan jawaban responden sebesar 4,21 berada pada interval 4,21 – 5,00.

4.4.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X2)

Adapun tanggapan responden terhadap variabel kompensasi (X2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 4.8
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X2)

No	Pertanyaan	Tanggapan					Total Skor	Rata-Rata	Ket
		1	2	3	4	5			
1.	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja saudara	-	1	4	8	9	91	4,13	S
2.	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup	-	2	2	12	6	88	4,00	S
3.	Saya mendapatkan Insentif jika saya bekerja melampaui target.	-	1	4	10	7	89	4,04	S
4.	Karyawan mendapatkan Insentif, jika Keuntungan	-	1	3	12	6	89	4,04	S

	Perusahaan memenuhi target.								
5.	Perusahaan memberikan Tunjangan kepada karyawan telah sesuai dengan Peraturan Pemerintah	-	1	2	12	7	91	4,13	S
6.	Perusahaan memberikan Fasilitas kepada karyawan, telah sesuai dengan jabatan.	-	1	2	12	7	91	4,13	S
Total								24,5	
Rata-Rata								4,08	S

Sumber : Data Diolah, 2021

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

CS = Cukup Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan tabel diatas , dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel kompensasi (X2), ditanggapi dengan setuju. Hal ini dilihat dari rata-rata keseluruhan jawaban responden sebesar 4,08 berada pada interval 3,41 – 4,20.

4.4.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Adapun tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 4.9

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Tanggapan					Total Skor	Rata-Rata	Ket
		1	2	3	4	5			
1.	Saya telah banyak berkontribusi terhadap perusahaan	-	1	4	9	8	90	4,09	S
2.	Saya telah bekerja dengan kuantitas (Jumlah) yang maksimal	-	-	5	10	7	90	4,09	S
3.	Saya melakukan pekerjaan dengan kualitas yang maksimal	-	-	4	11	7	91	4,13	S
4.	Saya selalu mendapatkan pujian terhadap kualitas pekerjaan saya	-	-	4	13	5	89	4,04	S

5.	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan	-	-	6	10	6	88	4,00	S
6.	Saya menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang diberikan.	-	-	5	11	6	89	4,04	S
Total								24,40	
Rata-Rata								4,06	S

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

CS = Cukup Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan tabel diatas , dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) ditanggapi dengan setuju. Hal ini dilihat dari rata-rata keseluruhan jawaban responden sebesar 4,06 berada pada interval 3,41 – 4,20.

4.4.4 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 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 4.10
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.241	2.857		2.185	0.042
Disiplin Kerja (X1)	0.222	0.101	0.415	2.195	0.041
Kompensasi (X2)	0.358	0.144	0.469	2.481	0.023
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber : Data Diolah SPSS 26, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas 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 (X_1) dan Kompensasi (X_2) sama dengan 0 (nol) , maka Kinerja Karyawan yang dihasilkan nilainya adalah sebesar 6,241 satuan.
2. Nilai $b_1 = 0,222$, berarti bahwa apabila variabel Disiplin Kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan (X_2) 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 (X_2) 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.

4.4.5 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.

Tabel. 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.673	.639	2.084
a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Disiplin Kerja (X1)				

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.11 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.

4.4.6 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. Sebelum menentukan hasil uji T, terlebih dahulu kita harus menentukan nilai t_{tabel} , dalam menentukan nilai t_{tabel} digunakan rumus derajat bebas uji yaitu :

$$\text{Derajat Kebebasan (dk)} = n - k$$

$$\text{Derajat Kebebasan (dk)} = 22 - 3$$

$$= 19$$

Keterangan :

n = Banyaknya Responden

k = Banyaknya Variabel (Variabel Bebas dan Variabel Terikat)

Berdasarkan hasil derajat bebas uji diatas maka diperoleh t_{tabel} dengan taraf signifikan 5% (0.05) :

dk	α untuk Uji Satu Pihak (<i>one tail test</i>)					
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
	α untuk Uji Dua Pihak (<i>two tail test</i>)					
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

Setelah mendapatkan nilai t_{tabel} , langkah selanjutnya yaitu melakukan uji t, dibawah ini merupakan tabel hasil Uji t :

Tabel. 4.12

Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.241	2.857		2.185	0.042
Disiplin Kerja (X1)	0.222	0.101	0.415	2.195	0.041
Kompensasi (X2)	0.358	0.144	0.469	2.481	0.023
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber : Data Diolah SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, 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.

4.4.7 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. Dibawah ini merupakan tabel uji F (Uji Simultan) :

Tabel. 4.13
Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	169.851	2	84.925	19.556	.000 ^b
	Residual	82.513	19	4.343		
	Total	252.364	21			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Disiplin Kerja (X1)						

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 26, 2021

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.

BAB V

PENUTUP

5.1 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.

5.2 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 Multivariete 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 Pemalang 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.