

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi perkembangan perusahaan seiring masuknya era globalisasi dan kemajuan teknologi sekarang ini. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelolah, mengatur, dan memanfaatkan karyawan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik dalam melaksanakan tugas yang di berikan kepadanya.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelolah perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun secara kuantitas berdasarkan standar kerja yang di tentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang harus sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan sumber daya manusianya. Karena hal tersebut yang merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah di harapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT. Mars Cocoa Luwu Timur juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan dengan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya dan dari teman kerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus di jadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua ini sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat di gunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kompensasi dan disiplin kerja.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Setiap perusahaan memiliki perbedaan sistem kompensasi, sistem di sesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya. Menurut Siswanto (2011), kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan

imbalan-imbalan financial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan karyawan mereka dengan organisasi. Kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan (Asmawi, M, 2017, Onsardi, 2018). Keputusan terhadap besarnya kompensasi merupakan elemen utama untuk terciptanya kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kompensasi juga berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja (Firmandari, 2014).

Selain kompensasi, disiplin kerja juga sangat mempengaruhi kinerja perusahaan. Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mendapatkan hasil yang optimal (seddarmayanti, 2015).

Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi yang sebanding dengan apa yang karyawan lakukan terhadap perusahaan.

PT. Mars Indonesia (Luwu Timur) merupakan perusahaan Internasional yang bergerak di bidang pengolahan biji kakao. Perusahaan ini membeli biji

buah kakao dari petani dan melakukan pengolahan serta pengeringannya, untuk selanjutnya di ekspor ke pabrik Mars lainnya di beberapa Negara di dunia. Perusahaan ini berdiri sekitar tahun 2012. Melayani klien dari berbagai industry baik local maupun internasional. Adapun proses yang dilakukan di PT. Mars Indonesia ini yaitu Proses biji fermentasi mulai dari biji basa hingga semi *drying* adapun bahan baku yang di diolah yaitu 64 ton/ Harinya selama (per 3 bulan). Karyawan di PT. Mars Indonesia ini dalam absensi menggunakan mesin digital dengan pin. Guna menilai kedisiplinan dan yang pastinya sangat membantu perusahaan dalam mengukur produktivitas dan efisiensi kinerja masing-masing karyawan yang di naungi.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Pengembangan sumber daya manusia. faktor ini nampaknya merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mars Indonesia Luwu Timur”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mars Indonesia Luwu Timur ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mars Indonesia Luwu Timur ?

3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mars Indonesia Luwu timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai oleh penulis dalam penelitian ini agar dalam pelaksanaannya nanti dapat dijadikan pedoman guna melangkah kedepannya adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Mars Indonesia Luwu Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mars Indonesia Luwu Timur.
3. Untuk mengetahui kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap karyawan PT. Mars Indonesia Luwu Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka manfaat penelitian yang didapatkan adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan atau referensi dalam penelitian pada bidang yang sama dan bermanfaat bagi pembaca.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan dan menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut tentang kompensasi, disiplin terhadap kinerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas dan menghindari pembatasan yang terlalu luas, maka yang menjadi ruang lingkup dan pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah hanya menggunakan satu variabel independen saja sehingga perlu mengaitkan variabel lain untuk pengembangan penelitian lebih lanjut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Pengertian kompensasi menurut Hariandja (2009), adalah “keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di perusahaan dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangannya lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain”. Menurut Saydam (2008), kompensasi adalah “sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka (karyawan) kepada perusahaan”.

Hasibuan (2010) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Simamora (2004) mendefinisikan kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka perusahaan. Pemberian kompensasi berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Veitzal dan Sagala, 2009).

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti

kontribusi jasa yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan dari jasa kontribusimereka di perusahaan.

2.1.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Notoatmonodjo (2013), tujuan dari kebijakan pemberian kompensasi meliputi:

1. Penghargaan terhadap prestasi karyawan.
2. Menjamin keadilan gaji karyawan.
3. Mempertahankan karyawan atau mengurangi turnover karyawan.
4. Memperoleh karyawan yang bermutu.
5. Pengendalian biaya.
6. Memenuhi peraturan-peraturan.

2.1.3 Bentuk-Bentuk Kompensasi

Kompensasi terbagi dalam beberapa bentuk (Darsono dan Siswandoko, 2011) yaitu:

1. Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari gaji, upah, komisi, dan bonus.
 - a. Gaji, adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan.
 - b. Upah, adalah kompensasi yang dalam bentuk uang yang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan.
 - c. Bonus, adalah insetif kinerja idividual dalam bentuk pembayaran khusus diatas gaji pekerja (Wibowo, 2012)

2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni *benefit* dan *service*. Kompensasi ini merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan-kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan. Kompensasi tidak langsung berupa:

- a. Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja.
- b. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya, meliputi: tunjangan hari tua, tunjangan pengobatan, rencana pensiun.
- c. Program pelayanan karyawan, meliputi: rekreasi, kafetaria, perumahan, beasiswa pendidikan, dan fasilitas lainnya.

2.1.4 Indikator-Indikator Kompensasi

Adapun yang menjadi bahan utama sebagai indikator untuk kompensasi menurut Schuler (2000) adalah pengaruh karir, kenaikan penghasilan, jaminan asuransi, kenyamanan tugas, persahabatan, tunjangan jabatan, pembayaran tidak masuk kantor, bonus dan insentif.

Menurut Mondy dan Noe (2008), indikator kompensasi karyawan yaitu:

1. Gaji, Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.
2. Upah, Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
3. Insentif, Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

2.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Sutrisno (2016) mengemukakan bahwa besar kecilnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Tingkat biaya hidup.
2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain.
3. Tingkat kemampuan perusahaan.
4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab.
5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku.
6. Peranan serikat buruh.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan prilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang di berikan kepadanya.

Menurut Fathoni (2006), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, dan mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.

Menurut Soeprihartno (2006), disiplin kerja adalah “sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis”. Menurut Sulistyani dan Rosidah (2009) menyatakan bahwa disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Selain pendapat para ahli dapat dijelaskan juga mengenai disiplin kerja, disiplin kerja merupakan salah satu pendorong karyawan agar setiap pekerjaan dapat dijalankan dengan optimal, disiplin kerja sangat penting untuk perkembangan suatu organisasi dalam menciptakan sumber daya manusia yang lebih baik dan terpercaya. Terkadang tingkat disiplin karyawan yang masih sangat rendah membuat pekerjaan berjalan lambat dan membuat penghasilan perusahaan menurun. Oleh karena itu, kedisiplinan dalam perusahaan sangat diperlukan supaya kondisi perusahaan terus berkembang.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pemimpin memiliki pengaruh secara langsung bagi karyawan, hal tersebut dapat dinilai berdasarkan contoh pribadinya sendiri. Oleh karena itu untuk menciptakan kedisiplinan yang baik, maka kepemimpinan yang diberikan pun harus baik, agar dapat menunjang kedisiplinan tersebut. Baik buruknya kedisiplinan seorang karyawan didasarkan oleh beberapa faktor.

Singodimendjo (dalam sutrisno, 2009) menjelaskan ada beberapa faktor yang disiplin kerja pegawai yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tindakan pengawasan pemimpin, pendidikan dan pelatihan, masa kerja, tingkat penghasilan, kemampuan pengendalian diri dari sikap setiap karyawan, kepemimpinan yang bersifat terbuka, adanya kepercayaan diri terhadap diri sendiri yang melihat pada diri serta karyawan, adanya hubungan yang harmonis dalam organisasi perusahaan.

2.2.3 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017) tujuan disiplin kerja yaitu guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individual dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok, berusaha melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki dan untuk menunjang kelancaran bagi aktifitas organisasi agar dapat dicapai maksimal. Adapun Afandi (2011) tujuan disiplin kerja adalah besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas

yang diberikan kepadanya, mendorong gairah semangat kerja, mendorong terwujudnya tujuan organisasi dan semangat atau moral.

Sastrohadiwiryono 2002 menyatakan bahwa, “Secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain:

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan, dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktifitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.”

Berdasarkan tujuan disiplin kerja maka disiplin kerja karyawan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan organisasi karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan organisasi untuk mencapai tujuannya.

2.2.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2005), indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

1. Para pegawai atau karyawan datang dengan tertib.

Tiba di kantor dengan tertib, tepat waktu, dan teratur, maka disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan seperti yang diharapkan perusahaan.

2. Berpakaian rapi.

Berpakaian rapi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinann karyawan. Berpakaian dengan rapi akan membuat lingkungan kerja lebih nyaman, lebih percaya diri dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Mampu menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati

Perhatian dapat menunjukkan kurangnya disiplin di tempat kerja jika tidak berhati-hati saat memindahkan peralatan kantor, sehingga seseorang dapat menunjukkan sikap yang baik di tempat kerja. Oleh karena itu, pada saat memindahkan peralatan kantor perlu di perhatikan peningkatan efisiensi kerja.

4. Mengikuti cara kerja yang di tentukan oleh perusahaan.

Kepatuhan terhadap praktik kerja yang di tetapkan perusahaan dapat menunjukan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik. Didiplin kerja yang tinggi harus mengarah pada produktivitas kerja yang tinggi.

5. Memiliki tanggung jawab yang tinggi

Tanggung jawab yang sangat berpengaruh besar pada disiplin kerja. Dengan memenuhi semua tanggung jawab, menunjukan bahwa disiplin kerja karyawan tinggi dan produktivitas karyawan tinggi.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2006) menyatakan, “Kinerja adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja. Sebuah proses manajemen atas suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat di tunjukan buktinya secara konkrit dan dapat di ukur (dibandingkan dengan standar yang telah di tentukan).

Menurut Rivai (2004), kinerja karyawan merupakan perilaku yang nyata kurang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan tugas keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (dalam Thaief, 2015). Kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak atau besarnya kontribusi yang diberikan ke organisasi atau perusahaan tersebut. Perusahaan dapat mengambil peran dalam peningkatan kinerja tenaga kerja dengan cara melakukan evaluasi dan serangkaian perbaikan yang dapat memperbaiki kualitas dari

karyawan sehingga perusahaan tumbuh, berkembang dan unggul dalam persaingan dunia usaha.

2.3.2 Dimensi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan dimensi (Dessler, 2009).

Dimensi kinerja karyawan yang baik, yaitu:

1. **Kualitas kerja** Kualitas kerja merupakan akurasi, ketelitian dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan.
2. **Produktivitas** Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
3. **Pengetahuan pekerjaan** Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis atau teknis yang digunakan pada pekerjaan.
4. **Keandalan** Keandalan merupakan sejauh mana seseorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut dalam tugas.
5. **Kehadiran** Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat atau makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.
6. **Kemandirian** Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan pengawasan maupun tanpa adanya pengawasan.

2.3.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) Indikator-indikator kinerja pegawai adalah

sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

3. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

4. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Keith Davis dalam Mangkunegara (2007) faktor faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan relity (knowledge + skill). Artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya maka akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan dan kondisi kerja.

2.3.5 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009) Kompensasi merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Menurut Martoyo (2009) Pemberian kompensasi yang efektif dan efisien secara langsung dapat membentuk stabilitas organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas serta pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

2.3.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2013) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal, jadi disiplin adalah kunci dari keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin merupakan salah satu aspek kerja, yang

keberadaannya harus diperhatikan oleh setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi besar kecilnya hasil kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil
1.	Firziyanah Mustika Utami (2014)	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (PT. Gapura Omega Alpah Land, Depok)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja, dan Kinerja Karyawan	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT.Gapura Omega Alpah Land jumlah populasi adalah 41 orang yang mana semuanya menjadi responden, penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan penyebaran quisioner. Teknik analisis

				data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda,yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja,disiplin kerja, berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.	Mugi Sutanto (2018)	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (PT.Sinar Menara Deli Medan)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja, dan Kinerja Karyawan	Hasil peneliti yang diperoleh yaitu berdasarkan uji simultan (f) bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana nilai F

				dihitung lebih besar dari F tabel. Dengan nilai signifikansi lebih kecil di antara kompensasi.
3.	Jufrizen (2018)	Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Peran motivasi kerja, Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja, dan Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini meneunjuk kan bahwai motivasi kerja dapat memoderasi hubungan antara kompensasi kerja terhadap kinerja, dan motivasi kerja tidak dapat memoderasi hubungan antara disiplin kerja trhadap kinerja oleh karna itu motivasi kerja bukan variabel moderating untuk disiplin kerja namun variabel moderating

				untuk kompensasi.
4.	Catherine Purnama dan Sessilia Kempa (2016)	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (CV. Cahaya Citra Surya Indoprima)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja, dan Kinerja Karyawan	Hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kompensasi dan disiplin kerja bersama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5.	Ananta Dwi Kristianto Satedjo dan Sessilia Kempa (2017)	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (PT.Modern Widya Thecnical Cabang Jaya Pura)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja, dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

				Sementara itu variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Modern Widya Thecnical Cabang Jaya Pura.
6.	Ayu Lestari (2020)	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memlalui kepuasan kerja (PT.Federal Internasional finance (FIFGROUP) Kdatong Bandar Lampung)	Pengaruh kompensasi,disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pada kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT.Vederal International Finance sebesar 95%.

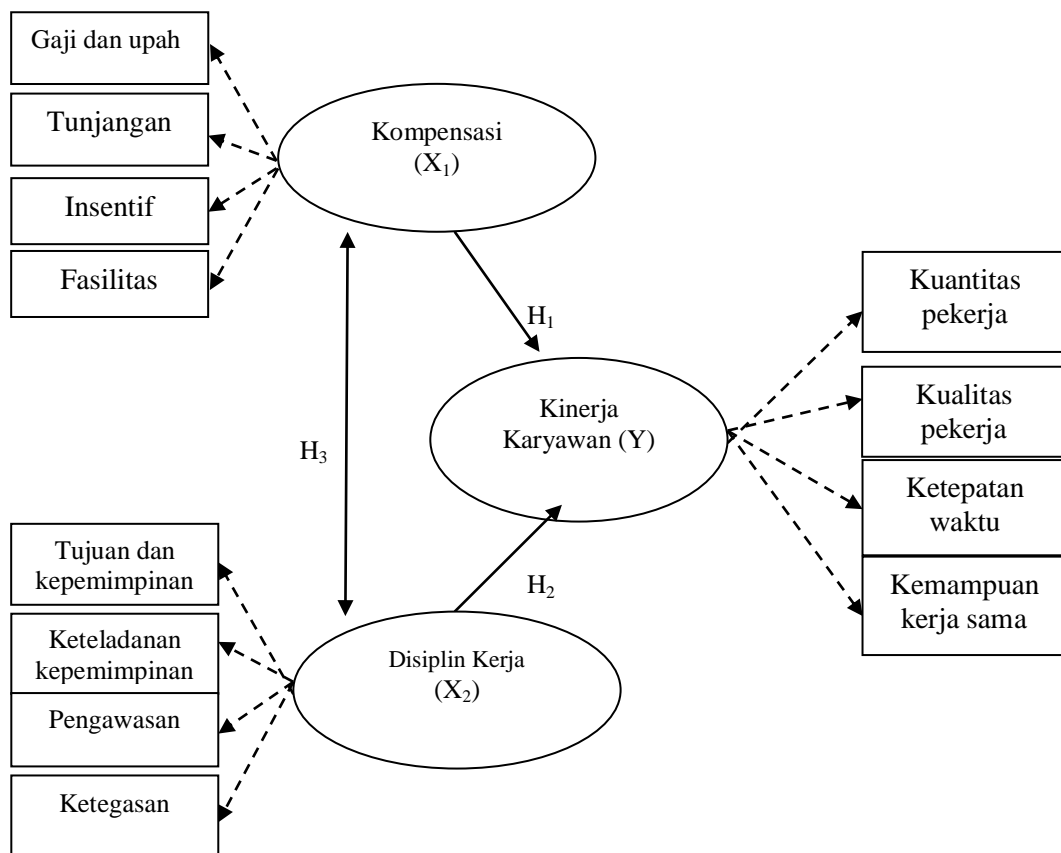
7.	Yulandri (2020)	Pengaruh Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.
----	--------------------	---	--	---

8.	Any Isvandiari dan Lutfiatul F (2017)	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PG. Meridjan Kediri	Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja, dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menemukan bahwa adanya 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.
----	---------------------------------------	--	---	--

9.	Puput Maretha Sari, Supardi A.Bakri, dan Yuliansyah M.Diah (2015)	pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada lembaga penjaminan mutu pendidikan sumatera selatan	Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja, dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini di tunjukan dengan nilai R square 0.25 atau 25%. Dan yang lainnya berpengaruh oleh variabel lain diluar variabel penelitian.
10.	Nova Syafrina(2017)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru	Pengaruh disiplin kerja, kinerja karyawan	Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antar disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2.5 Kerangka Konseptual

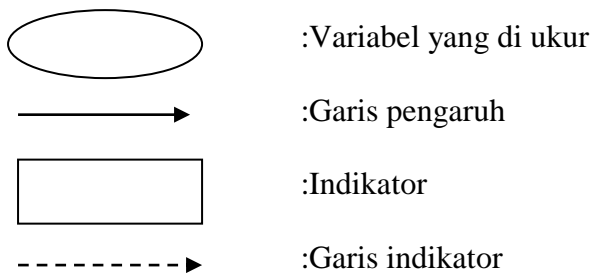
Aspek manusia didalam organisasi baik dalam instansi pemerintahan maupun swasta memegang peranan yang sangat dominan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu masalah sumber daya manusia dalam perusahaan masih menjadi sorotan utama perusahaan dalam mengembangkan organisasi. Dalam rangka memudahkan dan mengarahkan proses penyelesaian masalah, maka disusun sebuah kerangka konseptual yang memberikan gambaran tentang poin-poin dalam penyelesaian masalah sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

Keterangan gambar :



2.6 Hipotesis

Menurut Sugioyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang kinerja bagi karyawan dimana kompensasi harus diperhatikan dengan baik oleh perusahaan. Kompensasi adalah suatu tujuan karyawan untuk bekerja karna salah satu dari kompensasi adalah gaji, yang dimana dapat digunakan untuk menungjang kebutuhan hidup para karyawan sehari-harinya.

Hasil penelitian Catherine Purnama dan Sesilia Kempa (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Jufrizen (2018) menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik atau puas karyawan terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi kinerja meningkat. Sebaliknya semakin tidak baik kompensasi yang diberikan, maka kinerja karyawan juga akan menurun. Berdasarkan pada teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis dirumuskan adalah

H1 : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mars Indonesia Luwu Timur.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah suatu tujuan perusahaan untuk mempercepat pencapaian tujuannya. Dimana disiplin sangat penting untuk meningkatkan kualitas kerja bagi karyawan. Jika disiplin kerja merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil penelitian Nova Syafrina (2017) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antar disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Yulandri (2020) disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan pada teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis dirumuskan adalah

H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mars Indonesia Luwu Timur.

3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan artinya bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah kompensasi karena dapat menunjang kinerja karyawan dengan baik. Disiplin kerja juga sangat berpengaruh terhadap kompensasi dan kinerja karena tanpa disiplin, kinerja karyawan akan menurun dan pendapatan terhadap kompensasi .

Hasil penelitian Mugi Sutanto, (2018) menyatakan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh. Hasil penelitian Cathrine Purnama dan Sesilia Kempa, (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis dirumuskan adalah

H3 : Diduga Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mars Indonesia Luwu Timur.

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana untuk memilih sumber-sumber dan jenis informasi yang dipakai untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. Desain merupakan kerangka kerja untuk merinci hubungan-hubungan antar variabel dalam kajian tersebut. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. (Kasiram 2008).

1.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Daerah Luwu Timur. Alasan penelitian memilih objek tersebut sebagai tempat pelaksanaan penelitian disebabkan lokasi yang dekat dengan tempat tinggal peneliti. Waktu penelitian ini dilaksanakan kurang lebih 2 (dua) bulan, dimulai dari bulan Agustus-september 2021.

1.3 Populasi dan Sampel

1.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mars Cocoa Luwu Timur yang berjumlah 30 karyawan.

1.3.2 Sampel

Sugiyono (2010), menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dapat didefinisikan sebagai anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi. Karena populasi dianggap kecil atau kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel (sampel jenuh), sehingga sampel dalam penelitian ini semua karyawan PT. Mars Cocoa Luwu Timur yang berjumlah 30 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data berupa fakta-fakta atau angka-angka dan segala sesuatu yang dapat dihitung, penelitian ini kuantitatif merupakan metode menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Penelitian ini juga termasuk dalam statistik deskriptif yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan menjadi sebuah informasi.

3.5 Sumber Data

3.5.1 Data Primer

Data primer adalah data pertama kali yang dikumpulkan oleh peneliti melalui upaya pengambilan data di lapangan langsung. Adanya data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner kepada seluruh karyawan PT. Mars Cocoa Luwu Timur yaitu mengenai kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

3.5.2 Data sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

3.6 Tehnik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data *field research* (penelitian lapangan). *field research* yaitu data yang diperoleh dengan menggunakan survei pertanyaan dalam bentuk pernyataan-pernyataan melalui kuesioner yang diberikan kepada responden secara langsung oleh peneliti serta melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian (observasi).

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur pada skala *likert* atau sering disebut sebagai *method of summated ratings* dengan menggunakan rentang skor dari 1 sampai 5 terhadap tingkat setuju atau ketidak setujuannya. Dalam menjawab kuesioner responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap setiap pernyataan dengan memilih dan memberikan tanda centang pada salah satu dari lima pilihan jawaban yang telah di sediakan.

3.7 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu peneliti yang akan menggunakan variabel yang sama.

Dibawah ini definisi operasional dari peneliti yang akan digunakan :

1. Kompensasi (X_1)

Segala sesuatu yang diterima oleh karyawan PT. Mars Cocoa Luwu Timur sebagai balas jasa untuk hasil kerja mereka. Indikator-indikator kompensasi antar lain :

- a. Gaji dan upah.
- b. Insetif.
- c. Tunjangan.
- d. Fasilitas.

2. Disiplin Kerja (X_2)

Sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Indikator-indikator disiplin kerja antar lain :

- a. Tujuan dan kepemimpinan
- b. Keteladanan kepemimpinan
- c. Pengawasan
- d. Ketegasan

3. Kinerja Karyawan (Y)

Hasil dari kerja karyawan / prestasi kerja karyawan PT. Mars Cocoa Luwu Timur yang sesuai dengan tujuan dari perusahaan. Indikator-indikator kinerja karyawan antara lain :

- a. Kuantitas pekerjaan
- b. Kualitas pekerjaan
- c. Ketepatan waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan kerja sama

3.8 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan aspek dalam teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam metode riset tertentu. Dalam penelitian kuantitatif menggunakan instrumen penelitian angket atau kuesioner. Dalam penelitian ini skala pengukuran variabel skalalikert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala social. Dengan skala variabel yang diukur menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut digunakan untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan dengan variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel, sugiono (2004).

3.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011).

Menurut Sugiono (2012), kriteria atau syarat suatu item tersebut dinyatakan valid bila korelasi setiap faktor tersebut bernilai positif 0.05 ke atas. Uji validitas setiap item pertanyaan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel}

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dianggap valid.
- b. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dianggap tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu berlainan. Suatu kuesioner disebut mempunyai reliabilitas atau dapat dipercaya, jika kuesioner itu stabil, dan dapat diandalkan sehingga penggunaan kuesioner tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa.

Menurut (Ghozali, 2006) pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja: disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji *statistic Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

3.9 Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan analisis linear regresi sederhana. Menurut Muhammad (2008), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan pengumpulan data untuk menguji atau menjawab pertanyaan mengenai status terakhir suatu objek yang diteliti sedangkan analisis regresi sederhana (Tika, 2006), analisis regresi dilakukan bila hubungan kedua variabel berupa hubungan kausal atau fungsional.

Adapun persamaan umum regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y=Kinerja Karyawan

a = Bilangan konstanta Y , bila $x = 0$ (harga konstan).

b = Koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel dependen. Apabila b positif (+) = naik dan bila b minus (-) = turun.

X_1 = Kompensasi Karyawan

X_2 = Disiplin Kerja Karyawan

e = Standar Error

3.9.1 Uji t atau t-test

Ghozali (2018) Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen secara parsial. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti.

Uji t pada dasarnya digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan koefisien regresi. Jika suatu koefisien regresi signifikan menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (*explanatory*) secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Untuk menguji koefisien hipotesis: $H_0 = 0$.

Adapun syarat-syarat uji t adalah sebagai berikut :

- a. Jika $\alpha < 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel maka H_0 artinya, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap dependen.
- b. Jika $\alpha > 0,05$ dan t hitung $< t$ tabel maka H_0 artinya, terdapat pengaruh yang tidak signifikan pada variabel uji.

3.9.2 Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (bebas) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (terikat) (ferdinan 2013)

Uji F signifikan simultan dapat dilakukan melalui pengamatan nilai signifikan F pada tingkat α yang digunakan (penelitian ini menggunakan tingkat α sebesar 5%). Analisis didasarkan pada perbandingan antara nilai signifikan 0,05 dimana syarat-syarat adalah sebagai berikut :

- a. Jika signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti model persamaanya penelitian ini layak.
- b. Jika signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima yaitu model persamaanya ini tidak layak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum PT. Mars Indonesia

PT. Mars didirikan oleh William Wriglery dan Frank C. Mars pada tahun 1891 di Chicago. Selama lebih dari lima generasi, Mars telah berevolusi untuk menciptakan aneka produk dan layanan yang disukai orang-orang (dan hewan peliharaan mereka). Kisah sejarah kami dimulai di dapur ketika dua pria menemukan gairah mereka dalam hal makanan dan menciptaka gula-gula yang digemari dan mampu bertahan seiring dengan berjalannya waktu. Namun dalam lebih 100 tahun sejak saat itu, kami telah menetapkan tujuan untuk juga turut menciptakan kehidupan yang lebih baik bagi orang-orang dan hewan peliharaan. Kami di dukung oleh ilmu pengetahuan dan keinginan untuk bersikap berani dalam menciptakan dunia yang lebih baik bagi kita semua hari ini. Sebagai bisnis globl milik keluarga, kami memiliki kemampuan unik untuk memberikan dampak besar terhadap dunia. Hal ini juga memberikan tanggung jawab bagi kami untuk memastikan bahwa kami berlaku adil pada banyak komunitas di tempat kami bekerja dan tinggal selama 100 tahun dan setelahnya.

Mars adalah selalu menjadi bisnis yang berpegang pada prinsip walaupun kami tetap bangga akan masalalu kami, kami juga menetapkan tujuan masa depan kami. Semua yang kami lakukan adalah dengan visi untuk berkontribusi secara positif terhadap orang-orang dan tempat-tempat yang tersentuh oleh bisnis kami.

Dan ini bukan omongan belaka kami juga bertindak. Kami tidak hanya berusaha keras membantu menciptakan dan menemukan solusi atas perubahan iklim kami juga berupaya membuat terobosan ilmiah dalam hal nutrisi dan perilaku hewan peliharaan, serta menemukan cara yang baru dan inovatif untuk memberi makan dunia.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Mars Indonesia

Adapun Visi dan Misi PT. Mars Indonesia yaitu sebagai berikut :

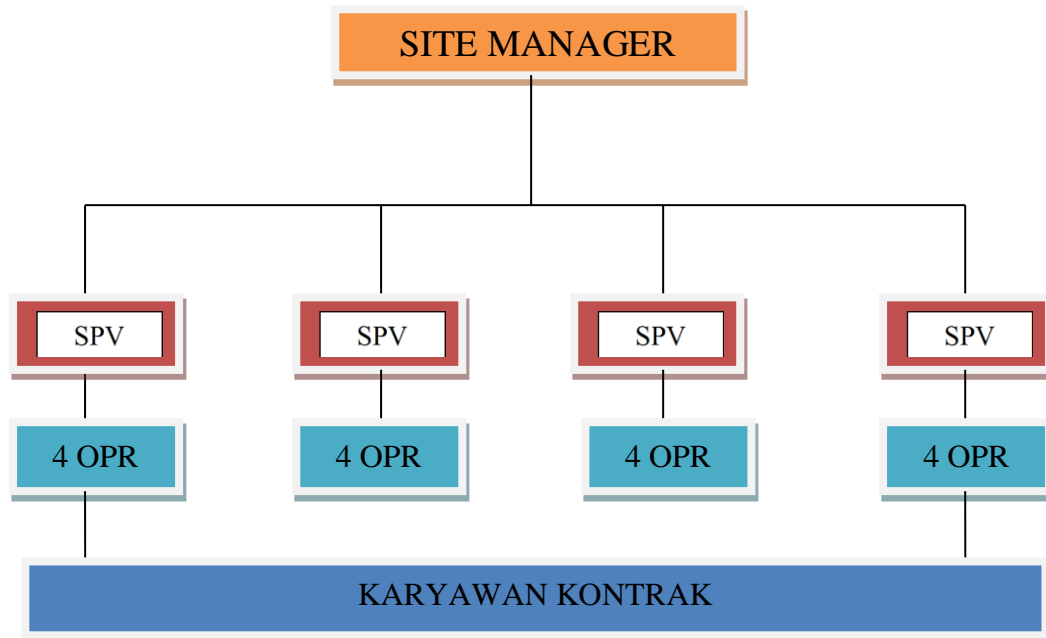
A. Visi

Mars Wrigley berkomitmen untuk memberikan produk berkualitas yang bercita rasa baik dan pelayanan sesuai dengan standar food safety kelas dunia dan selalu berada dalam kepatuhan penuh terhadap persyaratan legal dan regulasi di semua pasar yang mana produk Mars Wrigley di jual.

B. Misi

1. Selalu sadar dan mendukung penyebaran strategi Corporate Quality.
2. Memastikan kita memiliki sumber daya dan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan kualitas untuk tim mereka.
3. Mendefinisikan tujuan-tujuan kualitas yang terukur yang berhubungan dengan peranan mereka di dalam Mars Wrigley dan mengadakan proses-proses ulasan yang teratur.
4. Ikut serta pada komunikasi-komunikasi reguler yang menghidupkan suatu budaya kualitas di seluruh organisasi.

4.1.3 Struktur Organisasi PT. Mars Indonesia



4.1.4 Deskriptif Data

1. Analisis Deskriptif Responden

a. Karakteristik Responden

Data deskriptif ini diperoleh dari responden, data ini disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Data deskriptif yang menggambarkan kondisi responden yang perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian, responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mars Indonesia yang berpartisipasi dalam penelitian dapat dirincikan berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir

1) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Analisis terhadap data jenis kelamin responden perlu untuk dilakukan perbedaan antara laki-laki dan perempuan terhadap karyawan PT. Mars Indonesia. Berikut ini hasil analisisnya.

Tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

		Frequency	Percent
Valid	LAKI-LAKI	26	87
	PEREMPUAN	4	13
	Total	30	100.0

Sumber :Data responden diolah 2021

Berdasarkan table 4.1 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa persentase responden dalam penelitian ini memiliki jumlah laki-laki adalah 26 orang atau 87% dan perempuan 4 orang dengan persentase 13%

2) Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 karakteristik berdasarkan usia

		Frequency	Percent
Valid	24 – 30	3	10
	31 – 35	7	23
	36 – 40	5	17
	41 – 45	13	43
	>46	2	7
	Total	30	100

Sumber: Data responden diolah 2021

Berdasarkan table 4.2 diatas, menjelaskan bahwa karyawan PT. Mars Indonesia yang dijadikan responden diukur dari usia 24-30 Tahun sebanyak 3 Orang atau 10%, 31-35 tahun sebanyak 7 Orang atau 23%, 36-40 Tahun sebanyak 5 Orang Atau 17%, 41-45 Tahun sebanyak 13 Orang atau 43%, >46 tahun sebanyak 2 orang atau 7%.

3) Karakteristik berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir

		Frequency	Percent
Valid	SMA/SMK	20	67
	s1	10	33
	Total	30	100

Sumber: Data responden diolah tahun 2021

Berdasarkan table diatas menjelaskan bahwa karyawan PT. Mars Indonesia SMA/Sederajat sebanyak 20 orang atau 67% dan S1 sebanyak 10 orang atau 33%

b. Hasil Uji Instrumen

Dalam penelitian ini, instrument yang digunakan adalah kuesioner. Pernyataan yang dijawab oleh responden dinilai konsisten dengan jawaban alternatif yang relevan. Ada 5 alternatif jawaban untuk kriteria evaluasi pernyataan, yaitu untuk pernyataan positif dengan nilai SS = 5, S = 4, KS = 3, TS = 2 dan STS = 1. Berikut ini data kuesioner yang peneliti dapatkan.

Tabel 4.4 Analisis statistik instrumen penelitian Variabel Kompensasi

Item	Skor					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
Item X1.1	16	11	2	1	0	30
Item X1.2	14	15	0	1	0	30
Item X1.3	13	15	1	1	0	30
Item X1.4	9	14	6	1	0	30

Sumber: Lampiran Hasil Uji Analisis Statistik, 2020

Berdasarkan hasil deskriptif responden pada variabel kompensasi diatas terdapat 30 responden yang memberikan pernyataan bahwa item X1.1 yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden , setuju sebanyak 11 responden, netral sebanyak 3 responden, tidak setuju sebanyak 1 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden.

Untuk item X1.2 yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden, setuju sebanyak 15 responden, netral sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 1 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item X1.3 yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden, setuju sebanyak 15 responden, netral sebanyak 1 responden, tidak setuju sebanyak 1 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item X1.4 yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden, setuju sebanyak 14 responden, netral sebanyak 6 responden, tidak setuju sebanyak 1 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden.

Tabel 4.5 Deskriptif responden Variabel Motivasi

Item	Skor					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
Item X2.1	14	14	2	0	0	30
Item X2.2	6	14	15	1	0	30
Item X2.3	6	21	3	0	0	30
Item X2.4	1	15	13	0	1	30

Sumber: Lampiran hasil uji statistik, 2021

Berdasarkan hasil deskriptif responden pada variabel motivasi terdapat 30 responden yang memberikan pernyataan, bahwa item X2.1 sangat setuju sebanyak 14 responden, setuju sebanyak 14 responden, netral sebanyak 2 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item X2.2 yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 responden, setuju sebanyak 19 responden, netral sebanyak 4 responden, tidak setuju sebanyak 1 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden.

Untuk item X2.3 yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 responden, setuju sebanyak 21 responden, netral sebanyak 3 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item X2.4 yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 responden, setuju sebanyak 15 responden, netral sebanyak 13 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 1 responden.

Tabel 4.6 Deskriptif responden variabel Kinerja Karyawan.

Item	Skor					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
Item Y.1	8	21	1	0	0	30
Item Y.2	11	17	1	1	0	30
Item Y.3	17	12	1	0	0	30
Item Y.4	18	11	1	0	0	30

Sumber: Lampiran Hasil Uji Analisis Statistik, 2021

Berdasarkan hasil deskriptif responden pada variabel kinerja karyawan, terdapat 30 responden yang memberikan pernyataan, bahwa item Y.1 sangat setuju sebanyak 8 responden, setuju sebanyak 21 responden, netral sebanyak 1

responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item Y.2 yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden, setuju sebanyak 17 responden, netral sebanyak 1 responden, tidak setuju sebanyak 1 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden.

Untuk item Y.3 yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden, setuju sebanyak 12 responden, netral sebanyak 1 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item Y.4 yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden, setuju sebanyak 11 responden, netral sebanyak 1 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden.

4.1.5 Uji Data

1. Uji Validitas

Dengan kata lain uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketetapan alat ukur atau instrument yang digunakan dalam mengukur variabel. Suatu instrumen dikatakan valid apabila dengan ketentuan:

Hasil r hitung $>$ r tabel = valid

Hasil r hitung $<$ r tabel = tidak valid

Untuk menentukan nilai validitas dapat dilakukan dengan formula korelasi *product moment pearson correlation*, dengan taraf signifikan 0,05. Jika r hitung $>$ r tabel maka data tersebut dikatakan valid dan apabila r hitung $<$ r tabel maka data tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.7 Uji Validitas variabel (X1)

No	Variabel dann item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Item X1.1	0.841	0.3061	Valid
2.	Item X1.2	0.766	0.3061	Valid
3.	Item X1.3	0.841	0.3061	Valid
4.	Item X1.4	0.818	0.3061	Valid

Sumber: Hasil Olah Data 2021

Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel (X2)

No	Variabel dann item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Item X2.1	0.338	0.3061	Valid
2.	Item X2.2	0.688	0.3061	Valid
3.	Item X2.3	0.391	0.3061	Valid
4.	Item X2.4	0.509	0.3061	Valid

Sumber: Hasil Olah Data 2021

Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel (Y)

No	Variabel dann item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Item Y.1	0.374	0.3061	Valid
2.	Item Y.2	0.766	0.3061	Valid
3.	Item Y.3	0.677	0.3061	Valid
4.	Item Y.4	0.706	0.3061	Valid

Sumber: Hasil Olah Data 2021

Berdasarkan uji validitas dengan program SPSS versi 20 dapat dilihat 4 variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan valid, karena setiap pernyataan lebih besar dari 0.3061 atau $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dihasilkan lebih besar dari 0.60.

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	12

Sumber: Hasil Olah Data 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini telah reliabel karena secara keseluruhan variabel memiliki nilai Cronbach's alpha yang lebih besar dari 0.60 sehingga layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrumen kuisioner dalam penelitian ini.

3. Uji Analisis Regresi Berganda

Dari hasil regresi dengan menggunakan program SPSS, maka dapat didapatkan koefisien regresi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.077	2.918		2.768	.010
KOMPENSASI	.329	.145	.483	2.266	.032
DISIPLIN_KERJA	.243	.259	.200	.937	.357

Sumber: Hasil Olah Data 2021

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel di atas, diperoleh model persamaan sebagai berikut :

$$Y = 8.077 + 0.329X_1 + 0.243X_2 + e$$

Adapun penjelasan dari angka-angka persamaan regresi linear berganda dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 8.077 artinya jika variabel kompensasi dan disiplin kerja diabaikan atau diasumsikan bernilai nol, maka variabel kinerja karyawan adalah sebesar 8.077
- b. Nilai koefisien regresi kompensasi (X_1) sebesar 0.329 artinya setiap peningkatan satu satuan variabel kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.329 dengan asumsi variabel lain bernilai konstan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0.243 artinya setiap peningkatan satu satuan variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.243 dengan asumsi variabel lain bernilai konstan.

4. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel kompensasi dan disiplin kerja secara parsial dan signifikan terhadap pola konsumsi. Berdasarkan tingkat signifikan 0.05, kriteria pengujian yang digunakan adalah dengan melihat perbandingan apabila t-hitung lebih besar dari t-tabel sehingga hipotesis dapat diterima. Dengan rumus perhitungan ($df = n - k = 30 - 2$) maka t-tabelnya adalah 2,048 yang diperoleh dari tabel statistik. Hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.077	2.918		2.768	.010
	KOMPEN SASI	.329	.145	.483	2.266	.032
	DISIPLIN _KERJA	.243	.259	.200	.937	.357

Sumber: Hasil Olah Data 2021

Berdasarkan hasil t-hitung pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel dependen sebagai berikut:

- Variabel kompensasi memiliki t-hitung $2,266 > 2.048$ dan signifikansi $0.032 < 0.05$ ini berarti bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mars Indonesia Luwu Timur.
- Variabel disiplin kerja memiliki t-hitung $0,937 < 2.048$ dan signifikansi $0.357 > 0.05$ ini berarti bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mars Indonesia Luwu Timur

5. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk menguji apakah variabel independen kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen secara signifikan pada tingkat signifikan 0.05 dengan dasar keputusan F-hitung $>$ F-tabel dengan ($df_1 = k-1=3-1=2$) dan ($df_2 = n-k=30-2=28$).

Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Signifikan Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.180	2	20.090	9.513	.001 ^b
	Residual	57.020	27	2.112		
	Total	97.200	29			

Sumber: Hasil Olah Data 2021

Dari hasil uji diperoleh F-hitung = 9.513 dengan signifikan 0.001, sedangkan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 28$ diperoleh nilai F-tabel 3.35 dari tabel statistic. Hal ini berarti $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ ($9.513 > 3.35$) dengan tingkat signifikan $0.001 < 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kata lain H_0 ditolak dan H_1 diterima.

6. UJI R² (Uji Koefisien Determinasi)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mars Indonesia Luwu Timur dalam analisis regresi berganda, dapat dilihat dari nilai R Square atau R² yang terdapat pada output SPSS Model Summary.

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 ^a	.413	.370	1.453

Sumber: Hasil Olah Data 2021

Dari tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai R Square sebesar 0,413 yang artinya bahwa pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan adalah sebesar 41,3% sedangkan 58,7% dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mars Indonesia Luwu Timur.

Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mars Indonesia Luwu Timur. Dengan demikian secara parsial H1 yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya tingkat kompensasi secara positif maupun negatif dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh pendapat di atas menunjukkan bahwa secara teoritis terdapat hubungan yang erat antara kompensasi dan kinerja dan kebijakan kompensasi yang di terapkan organisasi akan berpengaruh pula terhadap tingkat kinerja para karyawannya. Penelitian yang menganalisis tentang kompensasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di antaranya adalah (Asmayana 2018) dengan judul Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada kantor dinas perdagangan kota makassar) penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi secara positif dan signifikan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mars Indonesia Luwu Timur.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mars Indonesia Luwu Timur.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bawelle dan Sepang Jent (2016) berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja bukan merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan meskipun secara simultan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mars Indonesia Luwu Timur

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mars Indonesia Luwu Timur. variabel kedisiplinan dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mars Indonesia Luwu Timur.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen 2018 yang berjudul, peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Razza Prima Trafo.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mars Indonesia, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mars Indonesia Luwu Timur. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kompensasi secara positif maupun negatif dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Mars Indonesia Luwu Timur.
2. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mars Indonesia Luwu Timur. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja bukan merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mars Indonesia Luwu Timur. Hal ini menegaskan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki peran penting terhadap terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. dengan semakin tinggi kompensasi dan disiplin kerja yang dimiliki karyawan ini akan mempengaruhi secara positif terhadap hasil kinerja karyawan PT. Mars Indonesia Luwu Timur.

5.2 Saran

Adapun saran yang ingin di sampaikan penulis berdasarkan kesimpulan diatas adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan pada penelitian ini dapat di gunakan sebagai sumber referensi penelitian selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama.
2. pengumpulan data pada penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya sebatas penyebaran kuesioner saja tetapi dapat juga dilakukan dengan pengamatan, dokumentasi, observasi, serta wawancara langsung ke objek penelitian. Kehadiran peneliti pada saat responden melakukan pengisian kuesioner se baiknya dilakukan, karena responden dapat menanyakan langsung butir-butir pertanyaan yang tidak di paham.
3. Diharapkan kepada perusahaan agar mempertahankan kompensasi dan disiplin kerja karyawan guna lebih meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi kedepannya dan bermanfaat bagi karyawan-karyawan berikutnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Asmawi, M. 2017. The Effect Of Compensation, Emprowerment, And Job Satisfaction On Employee Loyalty. *International Journal of Scientifioc Research and Managemen*, 5(12), 7590-7599.
- Daly, H. 2015. PengaruhKompensasi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*, Vol. 3, No.(1), 84-94.
- Darsono, & Siswandoko, T. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Dessler, G. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 10th ed. Jakarta: Paramita Rahayu, Trans. Index.
- Fathoni, A. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rhineka Cipta.
- Firmadani, N,. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (StudiPada Bank SyariahMandiri KantorCabang Yogyakarta). *Ekbisi*, Vol. 9, No.(1), 25-34.
- Gouzali, S. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I*. GunungAgung, Jakarta.
- Hariandja, M.T.E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PT. BumiAksara.
 - 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Akasara.
- I, Tiara Dwi, et al. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 2, no.(2), 144.
- Isvandiari, A., & Lutfiatul F. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal*

Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia, vol. 11, no.(2), 1–8.

Jufrizen. 2018. Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*. 405–24.

Lestari, A. Y. U. 2020. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Faderal Lampung Pada 2019. pp. 1930, <http://digilib.unila.ac.id/id/eprint/62888>.

Mangkunegara, A. P. 2007. *Evakuasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

Nasir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesi.

Nirmalasari, N., & Amelia, R., 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*, vol. 22, no.(2), 290–301.

Notoatmodjo, S. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Reka Cipta.

Onsardi, O. 2018. Loyalitas Karyawan Pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *Costing: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.

Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sari, P.,M. et al. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan. *JEMBATAN-Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, no.(2), 87–96.

Sastro, H. B. S. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

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), 1–9.

Sedarmayanti. 2011. *Metodologi Penelitian*. Bandung: MunandarMaju.

Setiyawan, B., & Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi (RSUP) Dokter Kariadi Semarang. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*. Vol 2. No.(2), Hal: 181-198.

Simamora. H., 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Yogyakarta: STIE YKPN.

- 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN Jakarta.

Soeprihanto, J. 2006. Partisipasi, Komunikasi, Persuasi, Dan Disiplin Dalam Pembangunan Nasional, *Alumni*: Bandung.

- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R,B*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T. & Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutanto, M. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Displin Kerja Terhadap KinerjaKaryawan Pada PT. Sinar Menara Deli Meda. *Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi*. vol. 10, no.(1), 56–67.
- Sutrisno, H. E. S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia ke-9*. Jakarta: Kencana.
- Syafrina, N. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis*, vol. 4, no.(8), 1–12.
- Thaief, I. B. A. & Idrus, M. S. 2015. June. Effect Of training, compensation, and work discipline against employee job performance. *Review of European studies*, 7(11), 23-33.
- Utami, F. M. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Gapura Omega Alpha Land Depok. *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*. Jakarta. 1–93.
- Veitzal dan Sagala, J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan, 2009. *Evakuasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.