

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SINAR UTAMA  
NIAGATANI KAB. LUWU UTARA**

**SKRIPSI**



**SELLA INDRIANI**

**105721114119**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**MAKASSAR**

**2023**

**KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**JUDUL PENELITIAN:**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SINAR UTAMA  
NIAGATANI KAB. LUWU UTARA**

**DI KABUPATEN LUWU UTARA**

**SKRIPSI**

**Disusun dan Diajukan Oleh:**

**SELLA INDRIANI**

**NIM 105721114119**

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah  
Makassar**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**MAKASSAR**

**2023**

**MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**MOTTO**

**Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.” – QS Al Baqarah 286**

**PERSEMBAHAN**

**Puji syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala atas Ridho-nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.**

**Alhamdulillah Rabbil alamin,**

**Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati dan rasa syukur tiada henti,**

**Skripsi ini kupersembahkan untuk :**

**Kedua orang tuaku tercinta:**

**Sudi Warsono**

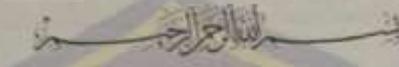
**Suryaningsih**

**orang-orang yang saya sayang dan almamaterku**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411) 866972 Makassar



**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV.  
Sinar Utama Niagatani Kab. Luwu Utara

Nama Mahasiswa : Sella Indriani

No.Stambuk/ NIM : 105721114119

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa, dan diujikan didepan panitia Penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 10 juni 2023 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 10 juni 2023

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Mahmud Nuhung, S.E, M.A  
NIDN. 0902025701

Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR,SE.,M.M.  
NIDN. 0906039301

Mengetahui,

Dekan

Ketua Program Studi

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.  
NBM:651-507

Nasrullah, SE., MM.  
NBM:1151132

Semi  
Ekon



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

*Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411) 866972 Makassar*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama: Sella Indriani, Nim: 105721114119 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 06/SK-Y/61201/091004/2023 M, Tanggal 21 Dzulq'adah 1444 H /10 juni 2023 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 21 Dzulq'adah 1444 H  
10 juni 2023 M

**PANITIA UJIAN**

- Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag  
(Rektor Unismuh Makassar)
- Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
- Sekretaris : Agusdiwana Suami, S.E., M.Aca.  
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
- Penguji
1. Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
  2. Abdui Muttalib, S.E., M.M
  3. Dr. Agus Salim HR, SE., MM
  4. Dr. M. Alfien Yusuf Rendra Anggoro KR, S.E., M.M

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

DEKAN  
Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.  
NBM:651 507



PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra L1.7. Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

**SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sella Indriani

NIMBuk : 105721114119

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan  
CV. Sinar Utama Niagatani Kab. Luwu Utara

Yang ini menyatakan bahwa:

*Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah **ASLI** hasil karya sendiri, bukan hasil  
jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.*

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi  
jikalau pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 10 Juni 2023

Yang Membuat Pernyataan,

  
Sella Indriani  
NIMBuk: 105721114119

Diketahui Oleh:

Dekan

Ketua Program Studi

  
Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.  
NBM:651 507

  
Nasrullah, SE., MM.  
NBM:1151132

**HALAMAN PERNYATAAN  
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sella Indriani  
NIM : 105721114119  
Program Studi : Manajemen  
Jurusan : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

untuk pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sinar Utama Niagatani Kab. Luwu Utara**

serta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 10 juni 2023

Yang Membuat Pernyataan,

  
  
**Sella Indriani**  
NIM : 105721114119

## KATA PENGANTAR



### ***Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh***

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah Subahanahu Wa Ta'ala atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad Shalallahu Alaihi Wassalam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SINAR UTAMA NIAGATANI KAB. LUWU UTARA”** Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua saya Sudi warsono dan Surianingsih yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa

yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr.H. Andi Jam'an, SE.,M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. H. Mahmud Nuhung, S.E, M.A. selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik dan lancar.
5. Bapak Dr. M .Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR,SE ,.M.M.\_selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Ibu Dr.Sitti Nurbaya,S.Pd.MM selaku Penasehat Akademik (PA) penulis.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah mentransfer ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
8. Segenap staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

9. Para rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2019 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
10. Terima kasih kepada sahabat-sahabat saya (Irda, Aulia, Farid, Dan Jaja) beserta teman-teman HR 19 B atas segala bantuannya, yang selalu mendengar keluh kesah penulis.
11. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 30 Maret 2023

Penulis

## ABSTRAK

**Sella Indriani, 2023, "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SINAR UTAMA NIAGATANI KAB. LUWU UTARA". Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Yang dibimbing oleh Pembimbing I Bapak Mahmud Nuhung dan pembimbing II Bapak Yusuf Alfian Rendra Anggoro.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Utama Niagatani Kabupaten Luwu Utara. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Sinar Utama Niagatani. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 36 responden yang diambil dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah kuesioner. Analisis data dengan dilakukan regresi Linier berganda dan Uji T Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Utama Niagatani Kab. Luwu Utara

**Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Kinerja Karyawan**

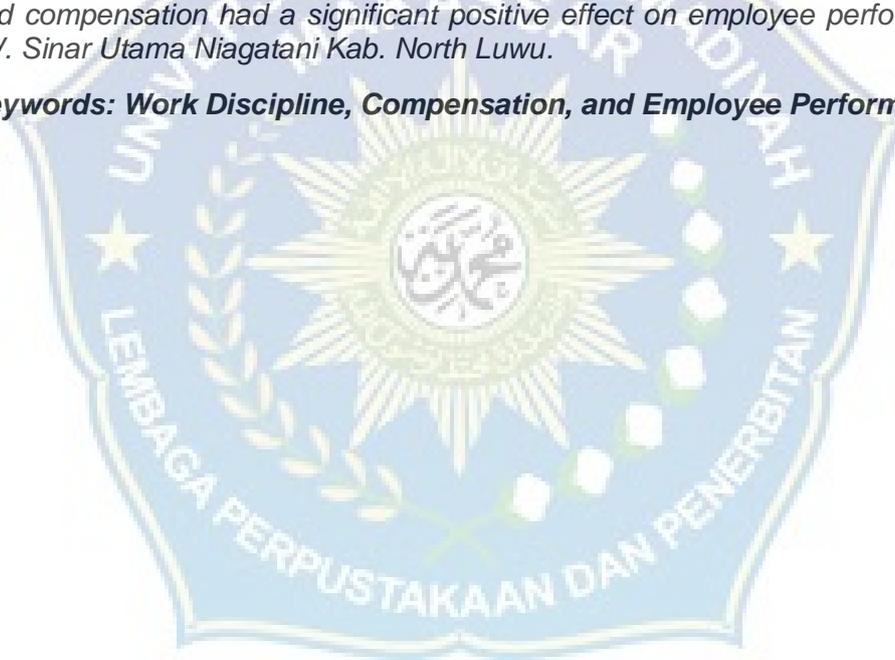


## **ABSTRACT**

**Sella Indriani, 2023, "EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV. SINAR MAIN NIAGATANI REGENCY. NORTH LUWU. Thesis Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Advisor I Mr. Mahmud Nuhung and Supervisor II Mr. Yusuf Alfian Rendra Anggoro.**

*This study aims to determine and analyze the influence of work discipline and compensation on the performance of CV employees. Sinar Utama Niagatani, North Luwu Regency. The type of research used in this study is a quantitative approach. The population in this study are all employees of CV. Main Sinar Niagatani. The sample used in this study were 36 respondents who were taken using the saturated sample technique. The data collection technique used was a questionnaire. Data analysis was carried out using multiple linear regression and T-test. Based on the results of the research and discussion, the results showed that Work Discipline had a significant positive effect on employee performance and compensation had a significant positive effect on employee performance at CV. Sinar Utama Niagatani Kab. North Luwu.*

**Keywords: Work Discipline, Compensation, and Employee Performance**



## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
A. Landasan Teori.....	7
1. Disiplin Kerja .....	7
2. Kompensasi .....	9
3. Kinerja.....	11
B. Tinjauan Empiris .....	12
C. Kerangka Pikir .....	16
D. Hipotesis .....	17
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>18</b>
A. Jenis Penelitian .....	18
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	18
C. Jenis dan Sumber Data.....	19
D. Populasi dan Sampel .....	19

E. Metode Pengumpulan Data.....	20
F. Definisi Oprasional Variabel .....	21
G. Metode Analisis Data .....	23
H. Uji Hipotesis.....	24
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>26</b>
A. Gambaran Objek Penelitian .....	26
B. Hasil Penelitian .....	29
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	48
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>51</b>
A. Kesimpulan.....	51
B. Saran .....	52
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>53</b>
<b><u>DAFTAR LAMPIRAN .....</u></b>	<b><u>54</u></b>



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pikir .....	16
Gambar 4.1	Struktur Organisasi .....	28
Gambar 4.2	Hasil Pengujian Normalitas.....	43



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....	12
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	29
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	30
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan Jenjang pendidikan .....	31
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Variabel X1 .....	33
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Variabel X2 .....	34
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Variabel Y .....	36
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif .....	37
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas X1 .....	38
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas X2 .....	39
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Y .....	40
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas X1 .....	41
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas X2 .....	41
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Y .....	42
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas .....	43
Tabel 4.15 Autokorelasi.....	44
Tabel 4.16 Hasil Perhitungan Uji T (Secara Persial) .....	45
Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi.....	46
Tabel 4.18 Hasil Regresi Linier berganda .....	47

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian .....	53
Lampiran 2. Tabulasi .....	57
Lampiran 3. Hasil Olah Data SPSS .....	62
Lampiran 4. Dokumentasi .....	76
Lampiran 5. Surat Izin dan Balasan.....	77
Lampiran 6. Surat Keterangan Bebas Plagiat.....	80
Lampiran 7. Bukti Tes Plagiat Per Bab.....	81



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam menjalankan aktivitas organisasi guna mencapai tujuan yang di inginkan. Untuk itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia untuk memperhatikan perencanaan, perorganisasian strategi, pengawasan, dan pengendalian yang baik agar fungsi pengendalian dan sistem manajemen dapat berjalan dengan baik.

Disiplin kerja sangatlah penting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur atau mengetahui apakah fungsi manajemen sumber daya lainnya secara keseluruhan telah di laksanakan dengan baik atau tidak, disiplin kerja yang baik , mencerminkan bahwa fungsi -fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan rencana.

Menurut Hasibuan (2009:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran itu sendiri merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga karyawan akan menaati dan mematuhi peraturan yang di buat dengan baik bukan atas paksaan yang berlaku. Sedangkan kesadaran itu sendiri ialah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Disiplin kerja pada dasarnya juga selalu di harapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi maka perusahaan dapat berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuan dengan baik pula. Disiplin kerja merupakan pendorong agar seseorang melakukan sesuatu kegiatan untuk mencapai tujuannya. Disiplin kerja diciptakan untuk karyawan agar secara konsisten menjalankan tugas-tugas sesuai kadar tanggung jawabnya. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Dessler (2009:125), kompensasi adalah setiap imbalan yang di berikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Meskipun dalam praktiknya kinerja seseorang itu berbeda beda antara satu dengan yang lainnya, namun kompensasi yang di berikan dengan bentuk uang atau barang adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan mereka. Kompensasi yang akan di terima oleh mereka merupakan cermin dari apa yang telah mereka berikan atau kerjakan kepada organisasi atau perusahaan. Dengan memberikan kompensasi yang di laksanakan secara benar dapat memuaskan dan memotivasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Pada dasarnya pemberian kompensasi diharapkan dapat membuat peningkatan kinerja karyawan sehingga karyawan bergairah dalam bekerja upaya untuk pencapaian tujuan perusahaan dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dasar. Yang harus diperhatikan juga adalah pemberian kompensasi harus dilaksanakan tepat waktu, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan

sebelumnya dan meningkatkan kinerja. Pada dasarnya pemberian bukanlah hak tapi penghormatan terhadap karyawan yang telah menunjukkan kemampuannya dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya hal ini dimaksudkan untuk memotivasi kerja.

Sejak berdirinya CV. Sinar Utama Niagatani pendiri meletakkan dasar bagi karyawan dengan kompensasi yang telah lama bekerja, mereka mempunyai suatu visi bagaimana harusnya karyawan dalam melakukan tugasnya, kemudian di implementasi oleh anggota organisasi menjadi pelaku organisasi. Dengan bertumbuhnya organisasi sebagai hasil intruksi organisasi dengan lingkungannya.

Upaya menciptakan kinerja kerja karyawan pada CV. Sinar Utama Niagatani sangat baik. Seperti Kerjasama tim dan hubungan komunikasi pada karyawan sehingga sangat mudah untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal, disebabkan karena karyawan mempunyai Kerjasama tim yang baik sehingga mengakibatkan pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat.

Ketidakpuasan para pegawai ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan atau instansi yang bersangkutan titik yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan atau instansi itu sendiri. Maka para pemimpin sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para pegawai dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat pegawai puas dan meningkatkan kinerjanya sehingga para pegawai tidak melakukan hal-hal di luar tanggung jawab atau yang dapat mengganggu kinerja pegawai. CV Sinar Utama Niagatani merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi

Dalam penelitian ini, faktor kompensasi dan kedisiplinan kerja menjadi fokus utama. Berdasarkan observasi awal diketahui bahwa disiplin kerja sebagai modal awal dalam merancang tugas-tugas pegawai khususnya pegawai CV sinar Utama Niagatani karena dinilai masih kurang dari apa yang diharapkan, berbagai bentuk pelanggaran disiplin masih banyak dilakukan, tetapi berbagai upaya telah dilakukan untuk penegakan disiplin kerja, mulai dari himbuan sampai dengan pemberian sanksi bagi yang melanggar (Armansyah et al., 2020).

Dalam pengamatan ini peneliti ingin mengetahui bagaimana pelaksanaan disiplin kerja pegawai pada CV sinar Utama Niagatani dalam hal disiplin terhadap ketentuan jam kerja masih terlihat pegawai datang terlambat, tidak mengikuti apel serta pulang sebelum jam kantor usai mengingat selama ini pelanggaran atas ketentuan jam kerja masih banyak di tolerir oleh pimpinan, maka untuk lebih meningkatkan disiplin kerja pegawai selain upaya himbuan-himbuan perlu upaya yang lebih tegas seperti pemberian sanksi hukuman kepada para pegawai yang melanggar, di samping itu juga diperlukan keteladanan pemimpin untuk memberi contoh kepada bawahannya (Syafitri & Wasiman, 2020)

Menurut (Erika et al., 2021) Penerapan disiplin kerja bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai di samping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjukkan kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga pegawai merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Utama Niagatani**".

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Utama Niagatani?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Utama Niagatani?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Utama Niagatani.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Utama Niagatani.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain:

1. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang di teliti dan melatih diri dalam menerapkan ilmu pengetahuan. Serta dapat menambah wawasan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM)

2. Manfaat bagi CV. Sinar Utama Niagatani

Manfaat dari penelitian ini di harapkan dapat di jadikan masukan dan informasi yang bermanfaat sebagai pertimbangan bagi CV. Sinar Utama Niagatani agar lebih memperlihatkan disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan semakin meningkat

3. Manfaat bagi pembaca

Sebagai sarana pengetahuan bagi mahasiswa sumber bahan bacaan secara khususnya menjadi referensi penelitian lebih lanjut.

4. Manfaat bagi dunia akademik

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat di jadikan referensi ataupun sebagai data perbandingan sesuai dengan bidang yang di teliti,memberikan sumbangan pemikiran,menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dan penelitian-penelitian sebelumnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. LANDASAN TEORI**

##### **1. Disiplin Kerja**

###### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut (Santoso & Ramadhan, 2020) disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut BA Husain dalam (Santoso & Ramadhan, 2020) Disiplin kerja merupakan suatu bentuk upaya pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara koperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Terkait dengan disiplin kerja, (Jalil, 2019) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti:

- 1) Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan

selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi. 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. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan. Kinerja sebagai hasil akhir dari peningkatan kompensasi dan disiplin kerja juga harus diukur agar dapat diketahui berapa besar kontribusi kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

## 2. Kompensasi

Kompensasi Menurut penelitian (Wairooy, 2017) Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/unit kerja kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi pegawai dan memungkinkan unit kerja organisasi memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan pegawai.

Menurut Hasibuan dalam (Santoso & Ramadhan, 2020) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi sedang konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam suatu organisasi dibanding dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi Hasibuan dalam (Irwan et al., 2017). Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kerja kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektifitas produksi. Jadi kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan atas hasil kerja karyawan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi bukan hanya menjadi kewajiban perusahaan kepada karyawannya tetapi, pemberian kompensasi juga memiliki beberapa tujuan tersendiri bagi perusahaan.

Menurut (Armansyah et al., 2020) kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi. Kompensasi langsung disebut upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (*salary*) atau upah mingguan atau upah tiap jam dalam bekerja (*hourly wage*)”.

#### 1. Gaji dan Upah

Menurut Rachmawati (2008), gaji adalah imbalan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan. Upah adalah kata lain dari gaji yang seringkali ditunjukkan pada karyawan tertentu, biasanya pada karyawan operasional.

#### 2. Insentif

Jenis kompensasi lain yang diberikan penuh kepada karyawan sebagai imbalan atas kerjanya adalah dalam upah insentif. Perusahaan menetapkan adanya upah insentif untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendaftaran *financial* tambahan dengan kebutuhan perusahaan akan peningkatan kualitas dan kuantitas kerjanya.

#### 3. Bonus

meningkatkan produktifitas kerja dan semangat kerja karyawan Bonus diberikan apabila karyawan mempunyai profibilitas atau keuntungan dari seluruh penjualan tahun lalu. Penentuan besarnya pemberian bonus adalah berdasarkan kebijakan perusahaan, tidak ada ketetapan yang pasti mengenai bonus yang diberikan.

#### 4. Tunjangan

memberikan beberapa bentuk perlindungan terhadap pengeluaran biaya ekstra yang disebabkan oleh karena kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, sakit atau memberikan rasa aman pegawai dalam menghadapi hari tua.

### 3. Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam (Santoso & Ramadhan, 2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti dalam (Erika et al., 2021) menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja. Sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurut Triyono dalam Angga Pratama untuk dapat mewujudkan tujuan tersebut banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya faktor internal organisasi seperti komitmen organisasi, kompensasi, kepuasan karyawan, dimana komponen-komponen tersebut mempunyai peranan dalam menentukan kinerja yang dihasilkan karyawan.

Kinerja sebagai hasil akhir dari peningkatan kompensasi dan disiplin kerja juga harus diukur agar dapat diketahui berapa besar kontribusi kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

Menurut Dharma dalam (Jalil, 2019) ada tiga standar pengukuran kinerja yaitu:

- a) Kuantitas, yaitu berhubungan dengan jumlah yang dihasilkan dan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai oleh karyawan.
- b) Kualitas, yaitu berhubungan dengan baik tidaknya mutu yang dihasilkan oleh karyawan.
- c) Ketepatan waktu, berhubungan dengan pengukuran waktu penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

#### B. Tinjauan Empiris

Dalam melaksanakan sebuah penelitian, maka tidak terlepas dari penelitian terdahulu yang relevan dengan tujuan sebagai bahan untuk memperkuat hasil, sebagai pedoman penelitian dan untuk membandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti Dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Angga pratama (2020)	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia DC Ciputat.	Kuantitatif	Hasil uji validitas untuk kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan diperoleh nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Nilai r tabel diperoleh dengan rumus $df = n - k$ ( $50 - 3 = 47$ ) dengan taraf signifikan 5%, maka dapat disimpulkan semua

				variabel dalam penelitian ini adalah valid. Hasil uji reliabilitas terhadap variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan diperoleh nilai r hitung > Cronbach Alpha (0,60), maka dapat disimpulkan semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.
2	Andi armansyah DKK (2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan cabang Palu.	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu. Dan secara parsial kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu.
3	Ali walrooy (2017)	Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran region VII Makasaar.	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti ketika disiplin kerja dan kompensasi tinggi maka

				kinerja karyawan akan meningkat.
4	Tanod nanda aromege Dkk (2019)	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Yuta Hottel Manado.	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; sedangkan kompensasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Yuta Hotel Manado. Yuta Hotel Manado sebaiknya lebih memperhatikan kompensasi dan disiplin kerja yang dialami oleh karyawan, agar berdampak baik bagi Yuta Hotel Manado dan dapat digunakan untuk merumuskan model pengembangan dan kebijakan strategis perusahaan dalam jangka Panjang
5	Primasalam Dkk (2022)	Pengaruh Kompensasi ,Kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan provinsi Sumatra Selatan	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel Kompensasi,

				Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelayanan kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.
6	Endang kartikawaty Dkk (2021)	Pengaruh disiplin kerja, Komoensasi dan pandemi Covid 19 terhadap produktivitas PT. Indah Roti Berseri Palembang.	Kuantitatif	Benang merah penelitian bahwa disiplin kerja, kompensasi dan iklim pandemi covid 19 berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Indah Roti Berseri, Palembang baik secara parsial dan simultan. Strategi untuk meningkatkan produktivitas dengan tetap membangun iklim organisasi perusahaan walaupun di saat Pandemi Covid
7	Wiwin setianingsih Dkk (2018)	Pengaruh disiplin kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap kinerja guru.	Kuantitatif	Hasil penelitian kepada 59 responden ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya kinerja guru dipengaruhi oleh disiplin kerja, dalam hal ini jika disiplin kerja tinggi maka kinerja guru akan tinggi, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

### C. Kerangka Pikir

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan yaitu untuk mengetahui disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Utama Niagatani. Untuk mempermudah analisis dalam penelitian ini maka dibuat suatu kerangka teoritis.

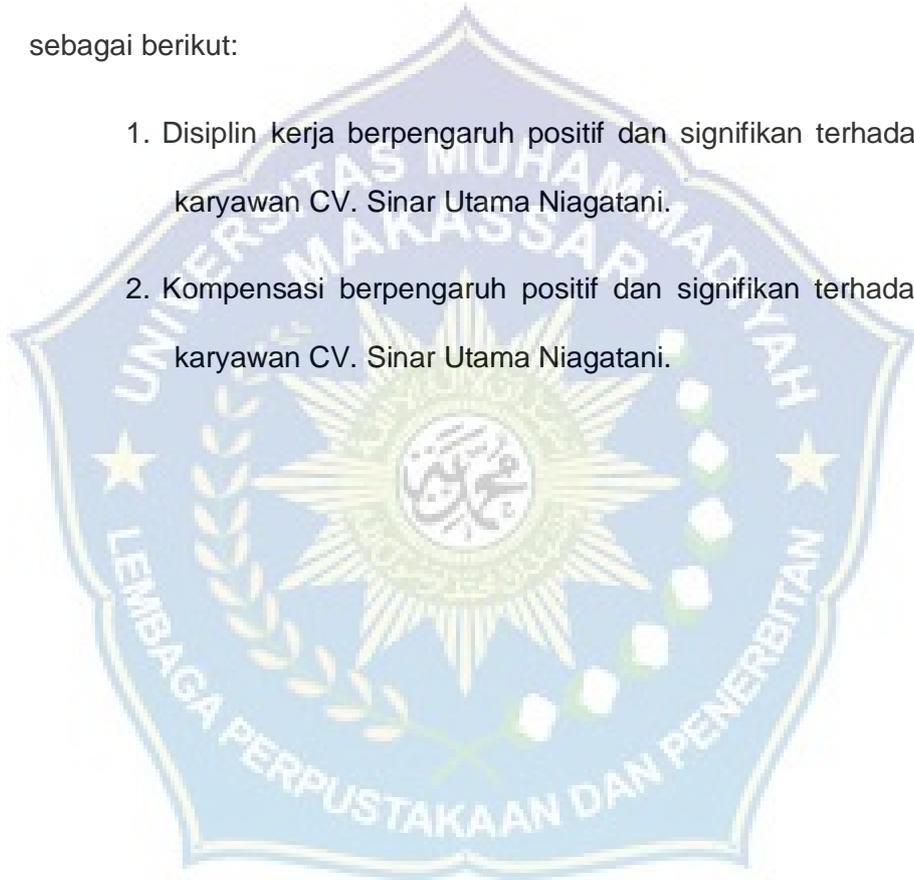


**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**

#### D. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independen (X) yaitu disiplin kerja (X1), kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Adapun yang menjadi hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Utama Niagatani.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Utama Niagatani.



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat kausal. Penelitian kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu berdasarkan filsafat positivisme (Istifadah & Santoso, 2019)

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah proses penelitian untuk menemukan pengetahuan mengenai sebuah fenomena atau situasi untuk mengumpulkan data menggunakan angka untuk menganalisis keterangan yang ingin di ketahui, yang dapat di ukur menggunakan Teknik statistik.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian merupakan letak dalam melakukan penelitian dalam mengumpulkan data yang berkaitan dengan judul, permasalahan dan juga fokus pada penelitian yang sudah di tetapkan. Lokasi pada penelitian ini tepatnya di CV.Sinar Utama Niagatani Dsn.Waetuo, Desa Tolangi, Jln.poros Rawamangun, Kec.Sukamaju, Kab. Luwu Utara.

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini di lakukan dalam jangka waktu kurang lebih selama 2 bulan. Dimulai pada Februari s/d April 2023.

### **C. Jenis dan Sumber Data**

Menurut Hermanto, bahwa keakuratan data penelitian dipengaruhi oleh dua hal yaitu, sifat alat pengujian dan standar perangkaian data.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Abdul Muthalib bahwa "Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya dan merupakan data yang di peroleh dari lokasi penelitian, melalui pengamatan serta wawancara serta buku atau literature lainnya". Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah kuesioner kepada karyawan.

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Menurut Riza Khoirur Roda'l et al., bahwa: "Data primer merupakan data dimana peneliti yang melakukan penelitian memperoleh atau mengumpulkan data langsung di lapangan"

Peneliti ini memperoleh data primer dari CV. Sinar Utama Niagatani dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden, sehingga hasil dari pengisian kuesioner ini dapat di jadikan sebagai sumber data.

### **D. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Menurut Hermanto dalam Sugiyono, (2020) bahwa: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya."

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Sinar Utama Niagatani yang berjumlah 36 orang, meliputi 1 orang kepala cabang yang sekaligus berperan sebagai kepala marketing, 8 orang admin, 19 orang karyawan bagian lapangan, dan 8 orang karyawan pada bagian pergudangan.

## **2. Sampel**

Teknik penentuan sampel ini menggunakan teknik sampel jenuh di karenakan jumlah populasi relative kecil, menurut Sugiyono, (2020) bahwa: "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut." Sampel pada penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada CV. Sinar Utama Niagatani karena sampel kecil, kurang dari 100 sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Peneliti menggunakan Teknik sampling jenuh di karenakan sampel kecil kurang dari 100 sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

## **E. Metode Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah :

### **1. Observasi**

Observasi merupakan metode penelitian yang dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian yang ada di CV. Sinar Utama Niagatani.

### **2. Kuesioner**

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.

### 3. Dokumentasi

Salah satu teknik pengumpulan data dengan cara menelusuri atau meriview dokumen-dokumen atau catatan-catatan yang di anggap penting.

## F. Definisi Oprasional Variabel

Definisi oprasional Variabel adalah aspek penelitian yang memberikan informasi penjabaran interpretasi dari variabel yang sudah di tentukan oleh peneliti yang akan di ukur dan di amati dengan berdasarkan karakteristik yang akan di observasi, sehingga dapat menunjukkan kepada peneliti apa yang harus di lakukan untuk menguji hipotesis. Dalam penelitian terdapat variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Yaitu dimana Disiplin Kerja (Independen), Kompensasi (Independen), dan Kinerja Karyawan (Dependen). Untuk lebih jelasnya yaitu:

### 1. Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Disiplin kerja di artikan sebagai kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Akan lebih berpengalaman dan bisa untuk memajukan intansi serta mencapai tujuan yang telah di tetapkan oleh CV.Sinar Utama Niagatani.

Indikator Masa Kerja Menurut Heri Candra dalam Foster (2018) yaitu:

Terkait dengan disiplin kerja, (Armansyah et al., 2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti:

- 1) Kehadiran.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja.
- 3) Ketaatan pada standar kerja.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi.
- 5) Bekerja etis.

## 2. Variabel Kompensasi ( $X_2$ )

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/unit kerja kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Memikat Karyawan pelamar kerja yang memperoleh lebih dari satu tawaran kerja tentu saja membandingkan tawaran moneter. Karena lebih mudah membandingkan jumlah rupiah, pelamar kerja sering menaruh bobot lebih pada gaji yang sedang ditawarkan dibandingkan faktor kompensasi lainnya seperti tunjangan dan imbalan intrinsik.

- 1) Gaji
- 2) Intensif
- 3) Bonus
- 4) Tunjangan

### 3. Variabel Kinerja karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Dharma (2008) ada tiga standar pengukuran kinerja yaitu:

- a) Kuantitas, yaitu berhubungan dengan jumlah yang dihasilkan dan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai oleh karyawan.
- b) Kualitas, yaitu berhubungan dengan baik tidaknya mutu yang dihasilkan oleh karyawan.
- c) Ketepatan waktu, berhubungan dengan pengukuran waktu penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

## G. Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data variabel yang diperoleh dan kelompok subjek yang diteliti. Yang termasuk dalam analisis data statistik deskriptif adalah penyajian data melalui tabel distribusi frekuensi, tabel histogram, mean dan skor deviasi.

### 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

- a) Uji Validitas Menurut Ghazali dalam (Santoso & Ramadhan, 2020) uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner instrument yang valid mempunyai validitas

tinggi sebaliknya instrument yang kurang valid mempunyai validitas yang rendah. Dalam pengambilan keputusan uji validitas:

- 1) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka variabel valid. Taraf signifikan 5%.
- 2) Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka variabel tidak valid. Taraf signifikan 5%.

b) Uji Reliabilitas Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Dasar pengambilan keputusan ialah sebagai berikut:

- 1) Jika Cronbach Alpha  $>$  0.6 dinyatakan reliable.
- 2) Jika Cronbach Alpha  $<$  0.6 dinyatakan tidak reliable

### 3. Uji Asumsi Klasik

- a) Uji Normalitas Data Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi memiliki distribusi normal. Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal.
- b) Uji heteroskedasitas Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengantaran ke pengantaran yang lain.
- c) Uji autokorelasi Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya).

## H. Uji Hipotesis

- a) Uji t Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Jika nilai thitung lebih besar dari ttabel dan p value lebih kecil

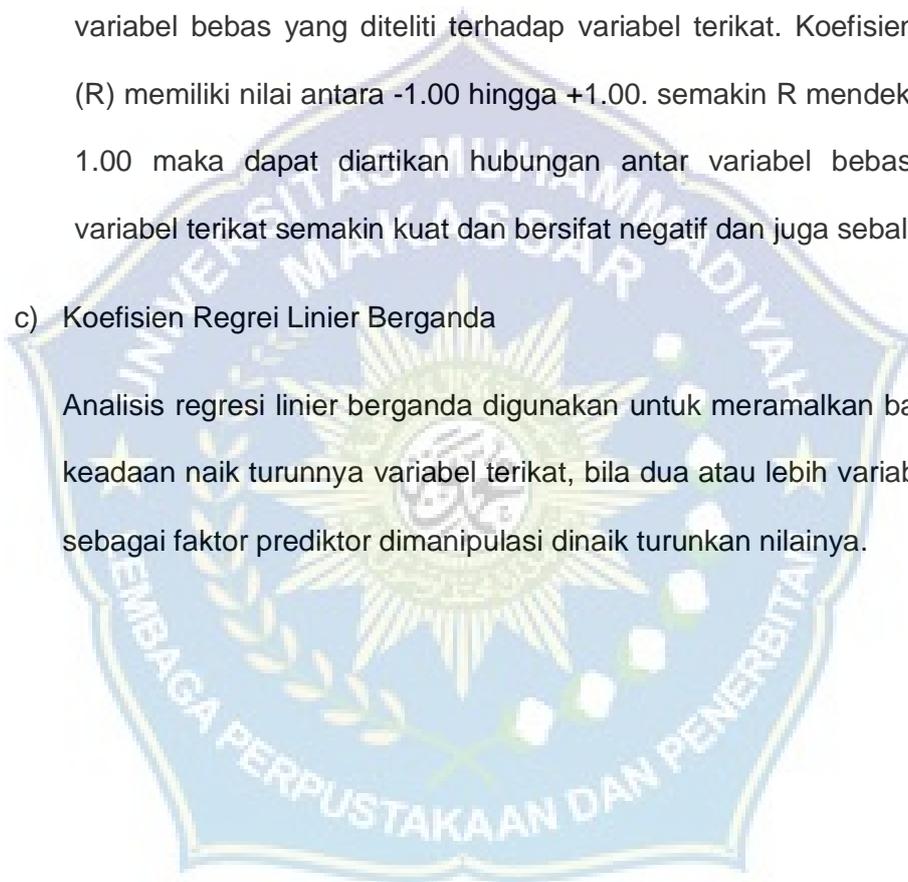
dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sebaliknya jika thitung lebih kecil dari  $t_{tabel}$  dan  $p$  value lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

b) Uji koefisien kolerasi (R)

Uji R digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linier variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Koefisien korelasi (R) memiliki nilai antara -1.00 hingga +1.00. semakin R mendekati angka 1.00 maka dapat diartikan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat semakin kuat dan bersifat negatif dan juga sebaliknya.

c) Koefisien Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel terikat, bila dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor prediktor dimanipulasi dinaik turunkan nilainya.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat berdirinya CV. Sinar Utama Niagatani**

Perkembangan usaha di Kabupaten Luwu Utara memunculkan persaingan yang ketat. Perusahaan jasa maupun dagang tumbuh seperti jamur di musim hujan. Masing-masing perusahaan menampilkan performa dan keunggulan produk mereka. Dalam era persaingan bebas sekarang ini, perusahaan harus dapat bersaing dengan perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha yang sama. Untuk terus dapat eksis dalam persaingan tersebut, perusahaan harus dapat menghasilkan produk yang berkualitas bagi konsumen yang menggunakan produknya.

CV. Sinar Utama Niagatani adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang distributor racun pertanian, yang didirikan pada tanggal 21 April 2013 bertempat di Dusun Waetuo, Desa Tolangi, Kecamatan Sukamaju, Kabupaten Luwu Utara. Perusahaan ini berdiri di atas lahan bangunan dengan luas 150 m<sup>2</sup> dengan panjang 15 m dan lebar 10 m. Bangunan ini sudah termasuk gudang penyimpanan barang dan kantor pengelolah perusahaan. CV. Sinar Utama Niagatani sebenarnya merupakan anak perusahaan dari PT. Samudra Utama Narapati yang berpusat di ibukota indonesia yaitu jakarta. Perusahaan ini sendiri dibangun oleh dua orang sahabat berdarah cina bernama Andre Honoris dan Eddy Sutanto.

Setelah perusahaan mereka mulai berkembang di kota-kota daerah Jawa dan Sulawesi seperti Sulawesi tengah dan Sulawesi tenggara Mereka pun berinisiatif untuk membuka cabang baru di Sulawesi Selatan yang bertempat di Kecamatan Sukamaju, pada awal berdirinya nama perusahaan ini bukanlah CV. Sinar Utama Niagatani melainkan UD. Mandiri Bersama, setelah beberapa tahun berjalan perusahaan ini berganti nama menjadi CV. Sinar Utama Niagatani pada tahun 2017.

## **2. Struktur Organisasi CV. Sinar Utama Niagatani**

Dalam sebuah organisasi, struktur sangat mempunyai arti penting agar pelaksanaan kegiatan, tugas dan fungsi usahanya dapat berjalan dengan baik dan lancar. Bentuk struktur organisasi dapat berbeda-beda antara satu dengan lainnya, dan bentuk ini selalu dipengaruhi oleh fungsi dasar kerja dari jenis kegiatan perusahaan atau besar kecil dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan pengertiannya, struktur organisasi dapat diartikan sebagai suatu alat organisasi yang akan memberikan gambaran sistematis tentang satuan-satuan kerja dan hubungan-hubungan yang terjadi serta pendelegasian wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing organisasi /bagian, baik secara vertikal maupun horizontal didalam mencapai tujuan organisasi. Gambaran sistematis tersebut ditunjukkan pada garis-garis menurut kedudukan atau jenjang yang sudah berkembang, Hal ini disebabkan oleh karena seseorang sebagai karyawan didalam suatu organisasi mempunyai suatu keterbatasan baik waktu maupun kemampuan.

Apabila suatu pendelegasian ingin berjalan dengan baik dan lancar maka deskripsi dari tugasnya harus jelas, sehingga baik pendelegasian wewenang dari seseorang yang memegang suatu jabatan dan seseorang yang menerima atau bersedia serta mampu menerima pendelegasian tersebut dapat dilihat dengan jelas dan tegas. Dengan demikian, di dalam organisasi setiap orang akan mengetahui dengan jelas tentang tugas dan wewenang, tanggung jawab serta hubungan dan tata kerjanya.

CV. Sinar Utama Niagatani juga telah melaksanakan hal serupa dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yang mana struktur organisasi telah disusun dengan jelas sehingga personal organisasi didalam bekerja telah mengetahui tugasnya masing-masing. Untuk mengetahui dengan jelas mengenai gambaran struktur organisasi dari CV. Sinar Utama Niagatani dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 4. 1

Struktur Organisasi CV. Sinar Utama Niagatani

### 3. Visi dan Misi CV. Sinar Utama Niagatani

#### a. Visi

Menjadi perusahaan yang terdepan dan terpercaya

#### b. Misi

- 1) Memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen
- 2) Membangun profesionalisme dan akuntabilitas sebagai prinsip yang dijunjung tinggi dalam memajukan perusahaan.
- 3) Mewujudkan pengelolaan sumberdaya pertanian yang produktif, berkualitas dan berdaya saing dalam menghadapi tantangan persaingan global.

## B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

### 1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden didapatkan dengan cara penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada 36 orang responden yang merupakan karyawan pada CV.Sinar Utama Niagatani. Pada penelitian ini ada 3 karakteristik responden yang akan diteliti yakni jenis kelamin, umur responden,tingkat Pendidikan dan Masa kerja.

#### a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 36 orang.

Berikut ini yang merupakan data responden berdasarkan jenis kelamin.

**Tabel 4. 1**

#### **Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

N o.	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)
1.	Laki-Laki	24

2.	Perempuan	12
Total Responden		36

Sumber : Data Primer Tahun 2023

Dapat dilihat dari tabel 4.1 di atas, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang di mana laki-laki yaitu sebanyak 24 orang dengan presentase 67%, sedangkan perempuan yaitu sebanyak 12 orang dengan presentase 33%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada kantor CV. Sinar Utama Niagatani Jumlah responden laki-laki lebih banyak dari jumlah responden perempuan.

#### b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Pada Karakteristik ini akan menguraikan identitas responden berdasarkan usia responden yang ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini. Berikut ini data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4. 2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

N o.	Usia	Frekuensi (Orang)
1.	20-30	12
2.	31-40	16
3.	41-50	8
Total Responden		36

Sumber : Data Primer Tahun 2023

Dapat dilihat dari tabel 4.2 di atas, karakteristik responden yang berjumlah 36 orang dengan berdasarkan data usia antara 20-30

tahun yaitu sebanyak 12 orang dengan presentase 33.4%, usia responden antara 31-40 tahun yaitu sebanyak 16 orang dengan presentase 44.4%, serta usia responden antara 41-50 tahun yaitu sebanyak 8 orang dengan presentase 22,2%. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa lebih banyak responden dengan usia antara 31-40 tahun yang berjumlah 31 orang pada kantor CV. Sinar Utama Niagatani.

**c. Karakteristik responden berdasarkan jenjang Pendidikan**

Pada karakteristik ini akan menguraikan identitas responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir responden yang ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini. Oleh demikian, berikut ini data responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4. 3**

**Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

N o.	Pendidikan	Frekuensi (Orang)
1.	SMA/SMK	6
2.	D3	8
3.	S1	18
4.	S2	4
5.	S3	-
Total Responden		36

*Sumber : Data Primer Tahun 2023*

Dapat dilihat dari tabel 4.3 di atas, karakteristik responden yang berjumlah 36 orang dengan berdasarkan data jenjang pendidikan terakhir bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK yaitu 6 dengan presentase 17%, tingkat pendidikan D3

yaitu 8 orang dengan presentase 22%, tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 18 orang dengan presentase 50%, tingkat pendidikan S2 yaitu sebanyak 4 orang dengan presentase 11%, serta tingkat pendidikan S3 yaitu 0. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa lebih banyak responden dengan jenjang pendidikan S1 yang berjumlah 18 orang pada kantor CV. Sinar Utama Niagatani.

## **2. Analisis Deskriptif Penelitian Kuantitatif**

Deskriptif kuantitatif merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

### **a. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X1)**

Disiplin kerja merupakan suatu bentuk upaya karyawan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dimana variabel Disiplin Kerja yang diukur dengan 7 pertanyaan yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Hadir di tempat kerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah di tetapkan	13	22	1	0	0
2	Selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang di tetapkan	11	25	0	0	0
3	selalu pulang bekerja sesuai waktu yang di tetapkan	14	22	0	0	0
4	Selalu mengikuti kegiatan apel pagi dan apel pulang	13	23	0	0	0
5	Merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja	11	24	1	0	0
6	Selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah di tetapkan perusahaan	14	22	0	0	0
7	Mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah di tetapkan perusahaan	18	18	0	0	0

Sumber: Olahan SPSS, tahun 2023

Berdasarkan table 4.4 diatas dapat diasumsikan bahwa mayoritas responden menjawab setuju, secara keseluruhan termasuk ke dalam kategori baik dengan nilai pada indikator pertama 22 responden, 25 responden, 22 responden, 23 responden, 24 responden, 22 responden, dan 18 responden.

### b. Deskripsi Variabel Kompensasi (X2)

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/unit kerja kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi pegawai dan memungkinkan unit kerja organisasi memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dimana variabel Kompensasi yang diukur dengan 8 pertanyaan yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Variabel Kompensasi(X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Merasa bahwa gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab	22	14	0	0	0
2	Merasa bahwa gaji yang saya terima telah layak sesuai yang di tetapkan oleh pemerintah (upah minimum	12	22	2	0	0
3	Merasa bahwa insentif yang diterima sesuai dengan pencapaian kerja selama ini	17	19	0	0	0
4	Merasa insentif yang saya peroleh sudah sesuai dengan harapan saya	15	21	0	0	0
5	Saya merasakan fasilitas yang telah di berikan perusahaan sesuai	12	24	0	0	0

	dengan pekerjaan					
6	Merasa puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang di berikan perusahaan	14	17	5	0	0
7	Merasa perusahaan atau instansi memberikan gaji/tunjangan dengan tepat waktu	14	20	2	0	0
8	Merasa bahwa tunjangan yang di terima sesuai dengan harapan	14	22	0	0	0

Sumber: Olahan SPSS, tahun 2023

Berdasarkan table 4.5 diatas dapat diasumsikan bahwa mayoritas responden menjawab setuju, secara keseluruhan termasuk ke dalam kategori baik dengan nilai pada indikator pertama 14 responden, 22 responden, 19 responden, 21 responden, 24 responden, 17 responden, 20 responden. Dan 22 responden.

### c. Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil penelitian dimana variabel Kinerja yang diukur dengan 8 pertanyaan yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel 4.6**  
**Deskripsi Variabel Kinerja (Y)**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan atasan	14	19	3	0	0
2	Merasa mampu melampaui target yang telah ditetapkan	12	23	1	0	0
3	Merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki	13	22	1	0	0
4	Merasa standar kualitas kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal	10	25	1	0	0
5	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan)	12	23	1	0	0
6	Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang telah ditetapkan	13	23	0	0	0
7	Memiliki komitmen kerja yang tinggi dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas terhadap organisasi	14	19	3	0	0
8	Mampu bekerja secara mandiri sehingga dapat menjalankan fungsi pekerjaan dengan baik	19	25	0	0	0

Sumber: Olahan SPSS, tahun 2023

Berdasarkan table 4.6 diatas dapat diasumsikan bahwa mayoritas responden menjawab setuju, secara keseluruhan termasuk ke dalam kategori baik dengan nilai pada indikator pertama 19 responden, 23 responden, 22 responden, 25

responden, 23 responden, 23 responden, 19 responden. Dan 25 responden.

### 3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Penjelasan data melalui statistik deskriptif diharapkan memberikan gambaran awal tentang masalah yang diteliti oleh peneliti. Hasil dari analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.7**  
**Statistik Deskriptif Variabel**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	34,47	2,932	36
Disiplin Kerja	30,56	2,090	36
Kompensasi	34,86	3,118	36

Sumber: Olahan SPSS, tahun 2023

Dari Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai N (jumlah data ) sama yaitu 36, dimana variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai mean yaitu 34,47 dengan standar deviasi yaitu 2.932, Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai, mean (rata-rata) yaitu 30.56 dengan standar deviasi sebesar dengan 2.090 sedangkan variabel Kompensasi memiliki nilai mean yaitu 34.86 dengan standar deviasi sebesar 3.118.

### 4. Uji instrumen penelitian

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika

pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut

### 1. Uji Validitas Variable X1

**Tabel 4.8**  
**Hasil uji validitas Disiplin Kerja (X1)**

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	Rtabel	Status
DISIPLIN KERJA (X)	X1.1.1	0,546	0,329	VALID
	X1.1.2	0,582	0,329	VALID
	X1.1.3	0,531	0,329	VALID
	X1.2.1	0,527	0,329	VALID
	X1.2.2	0,704	0,329	VALID
	X1.3.1	0,614	0,329	VALID
	X1.3.2	0,674	0,329	VALID

*Sumber: Olahan SPSS, tahun 2023*

Uji Validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung < nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid.

Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r hitung untuk indikator X1.1.1 sebesar 0,546, X1.1.2 sebesar 0,582, X1.1.3 sebesar 0,531, X1.2.1 sebesar 0,527, X1.2.2 sebesar 0,704, X1.3.1 sebesar 0,614, X1.3.2 sebesar 0,674 Hasil olah data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0,329.

## 2. Uji Validitas Variabel X2

**Tabel 4.9**  
**Hasil uji validitas Kompensasi (X2)**

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	Rtabel	Status
S u m b e r :	X2.1.1	0,814	0,329	VALID
	X2.1.2	0,783	0,329	VALID
	X2.2.1	0,821	0,329	VALID
	X2.2.2	0,790	0,329	VALID
	X2.3.1	0,703	0,329	VALID
	X2.3.2	0,374	0,329	VALID
	X2.4.1	0,824	0,329	VALID
	X2.4.2	0,777	0,329	VALID

*Olahan SPSS, tahun 2023*

Uji validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung < nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r hitung untuk indikator X2.1.1 sebesar 0,814, X2.1.2 sebesar 0,783, X2.2.1 sebesar 0,821, X2.2.2 sebesar 0,790, X2.3.1 sebesar 0,703, X2.3.2 sebesar 0,374, X2.4.1 sebesar 0,824, X2.4.2 sebesar

0,777, Hasil olah data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0,329.

### 3. Uji Validitas Variable Y

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan Y**

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	Rtabel	Status
KINERJA KARYAWAN (Y)	Y1	0,746	0,329	VALID
	Y2	0,776	0,329	VALID
	Y3	0,717	0,329	VALID
	Y4	0,599	0,329	VALID
	Y5	0,776	0,329	VALID
	Y6	0,397	0,329	VALID
	Y7	0,715	0,329	VALID
	Y8	0,705	0,329	VALID

Sumber: Olahan SPSS, tahun 2023

Uji validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung < nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r hitung untuk indikator Y1 sebesar 0,746, Y2 sebesar 0,776, Y3 sebesar 0,717, Y4 sebesar 0,599, Y5 sebesar 0,776, Y6 sebesar 0,397, Y7 sebesar 0,715, Y8 sebesar 0,705. Hasil olah data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0,329.

## b. Uji Reliabilitas

### 1. Uji Reliabilitas Variabel X1

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1**

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,699	7

*Sumber: Olahan SPSS, tahun 2023*

Berdasarkan tabel di atas dari hasil pengolahan data uji reliabilitas indikator Disiplin kerja bahwa hasil nilai Cronbach's Alpha sebesar  $> 0,60$ . Dengan demikian masing-masing pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner indikator kualitas produk dinyatakan Reliable.

### 2. Uji Reliabilitas Variabel X2

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X2**

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,865	8

*Sumber: Olahan SPSS, tahun 2023*

Berdasarkan tabel diatas dari hasil pengolahan data uji reliabilitas indikator Kompensasi diperoleh hasil Cronbach's Alpha  $> 0,60$ . Dengan demikian masing-

masing pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner indikator pelayanan dinyatakan reliable.

### 3. Uji Reliabilitas Variabel Y

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,865	8

*Sumber: Olahan SPSS, tahun 2023*

Berdasarkan tabel diatas dari hasil olahan data uji reliabilitas indikator Kinerja Karyawan diperoleh hasil Cronbach's Alpha > 0,60. Dengan demikian masing-masing pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner indikator kepuasan konsumen dinyatakan reliable.

#### c. Uji Asumsi klasik

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan data berdistribusi normal yang dimana syarat utama metode regresi ialah data harus berdistribusi normal dengan ketentuan tingkat signifikan di atas 5%. Apabila tingkat signifikan di bawah 5%, maka data dikatakan tidak berdistribusi normal.

**Tabel 4.14**  
**Uji Normalitas Kologrov – Smirnov**

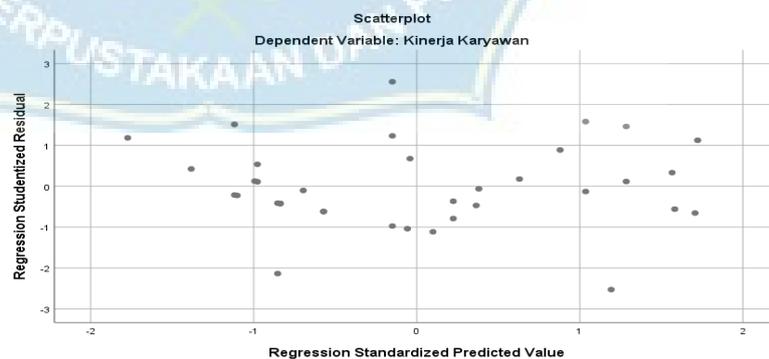
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,33954093
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,096
	Negative	-,095
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Olahan SPSS, tahun 2023

Tabel uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, karena tingkat signifikan Asymp Sig. (2-tailed) di atas 5% yaitu  $0,200 > 0,05$ .

**2. Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Olahan SPSS, tahun 2023

Gambar 4. 2.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.2 memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik-titik data menyebar di atas, di bawah atau di sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas dan dibawah saja.

### 3. Uji autokorelasi

bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya).

**Tabel 4.15**  
**Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,783 <sup>a</sup>	,613	,325	2,409	1,593

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja

Sumber: Olahan SPSS, tahun 2023

Berdasarkan hasil durbin watson dapat di lihat pada tabel 4.16 nilai durbin watson yaitu 1,593 nilai tersebut lebih besar dari dl 1,3537 dan du 1,5872 sehingga tidak terjadi autokorelasi sehingga dapat melanjutkan analisis regresinya.

## 5. Uji Hipotesis

### 1. Uji Parsial (Uji T)

Untuk melakukan uji t, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sinar Utama Niagatani Kab. Luwu
2. Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sinar Utama Niagatani Kab. Luwu

Hasil dari pengujian SPSS 24 adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.16**

#### Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,528	6,286		1,675	,103
Disiplin Kerja	,249	,221	,177	2,881	,004
Kompensasi	,469	,148	,499	3,164	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan SPSS, tahun 2023

#### 1. Hipotesis 1

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa Disiplin Kerja (X1) thitungnya sebesar 2,881 > ttabel 2,034 dengan taraf signifikansi disiplin kerja (X1) sebesar 0,004 < 0,05, sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini diterima.

## 2. Hipotesis 2

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa kompensasi (X2) thitungnya sebesar 3,164 > ttabel 2,034 dengan taraf signifikansi kompensasi (X2) sebesar 0,003 < 0,05, sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini diterima.

## 2. Uji Koefisiensi Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi sumbangan variabel independen Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Berikut adalah tabel hasil uji koefisien determinasi:

**Tabel 4.17**  
**Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,783 <sup>a</sup>	,613	,325	2,409	1,593

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan SPSS, tahun 2023

Koefisien determinasi pada nilai R Square yaitu 0,613 atau 61,3%, yang menunjukkan bahwa variasi dari Kinerja karyawan (Y), dapat dijelaskan Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) sedangkan sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti kualitas sumber daya manusia, Stress kerja dan variabel lainnya.

### 3. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel X berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel Y. Berikut adalah hasil regresi linear berganda variabel disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan(Y).

**Tabel 4.18**  
**Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	10,528	6,286	
Disiplin Kerja	,249	,221	,177
Kompensasi	,469	,148	,499

Sumber: Olahan SPSS, tahun 2023

Tabel analisis regresi linear berganda di atas menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,528 + 0,249 X_1 + 0,469 X_2 + e$$

Dalam persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

- Konstanta 10,528 , mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi adalah 10,528
- Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0.249 (positif) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- Koefisien regresi Kompensasi Sebesar 0.469 (positif)

menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### C. Pembahasan Dan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian statistik dapat terlihat bahwa secara persial (individu) variabel disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi variabel disiplin kerja dan kompensasi tersebut bersifat positif maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

#### 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sinar Utama Niagatani Kabupaten Luwu Utara

Nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2.881 > 2.034$ ) dengan tingkat signifikan 0.004. Maka dapat diartikan bahwa berdasarkan pengujian Uji t menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Alasan mengapa Disiplin kerja diasumsikan berpengaruh positif dan signifikan karena terlihat dari jawaban positif yang diberikan responden terhadap 7 pernyataan, seluruh pernyataan tersebut merupakan penjabaran dari 3 indikator. artinya ketika disiplin kerja tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat, Berpengaruh secara signifikan artinya dengan adanya disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aly Walrooy(2017), dengan judul penelitian "Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina ( Persero), Tbk. Pemasaran region VII Makasaar, hasil penelitiannya menjelaskan bahwa disiplin

kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sinar Utama Niagatani Kabupaten Luwu Utara**

Nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3.164 > 2.034$ ) dengan tingkat signifikan 0.003. Maka dapat diartikan bahwa berdasarkan pengujian Uji t menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Alasan mengapa kompensasi diasumsikan berpengaruh positif dan signifikan karena terlihat dari jawaban positif yang diberikan responden terhadap 8 pernyataan, seluruh pernyataan tersebut merupakan penjabaran dari 4 indikator. ketika kompensasi tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Berpengaruh secara signifikan artinya dengan adanya kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, kemudian Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Andi armansyah (2018) , dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan cabang Palu., hasil penelitiannya menjelaskan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari analisis data yang didapat pada penelitian terhadap kinerja karyawan pada Karyawan CV. Sinar Utama Niagatani Kabupaten Luwu Utara. Maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan sebagai berikut :

1. Sesuai dengan data yang diperoleh dan berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikan diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) mempunyai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$   $2.881 > 2.034$  dengan tingkat signifikan  $0.004 < 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara persial variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Utama Niagatani Kabupaten Luwu Utara sehingga dinyatakan hipotesis pertama dapat diterima.
2. Sedangkan pada variabel Kompensasi (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Utama Niagatani Kabupaten Luwu Utara yang dapat dibuktikan dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$   $3.164 > 2.034$  dengan tingkat signifikan  $0.003 < 0.05$  sehingga dinyatakan hipotesis kedua dapat diterima.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Disiplin kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sinar Utama Niagatani Kabupaten Luwu Utara, maka peneliti memberikan saran yaitu :

1. Diharapkan agar karyawan CV. Sinar Utama Niagatani dapat tetap menjaga, memperhatikan, dan memelihara karyawan yang ada sehingga karyawan merasa bersemangat dan nyaman untuk dengan memperhatikan kedisiplinan kerja yang akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.
2. Diharapkan agar perusahaan lebih memperhatikan kebutuhan karyawannya dan memberikan gaji yang sesuai ,pemberian fasilitas kerja,kenyamanan dalam bekerja dan mempunyai hubungan yang baik antar atasan dan bawahan dan dengan memperhatikan hal hal terkait kompensasi yang akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel lain diluar variabel yang telah diteliti agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, A., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 459. <https://doi.org/10.32832/Manager.V3i4.3915>
- Armansyah, A., Azis, I., & Rossanty, N. P. E. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bpjs Kesehatan Cabang Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(3), 235–244. <https://doi.org/10.22487/jimut.v4i3.126>
- Erika, E., Yunior, K., Devita, F., Tamara, I., & Herryanto, C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dalam PT. Sabas Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 905–914. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.465>
- Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, D., Kompensasi, P., Disiplin, T., Karyawan, K., Husain, B. A., Fakultas, D., & Universitas, E. (2020). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3(3), 277–285.
- Irwan, Gunawan, & Munir, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Permata Bank Makassar The Influence of Work Discipline, Career Development, and Compensation to Employees Performance at the Permatatabank Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(2).
- Istifadah, A., & Santoso, B. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 259. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i3.21004>
- Jalil, P. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Candana Putra Nusantara. *Manajemen Bisnis*, 8(1), 47–56. <https://doi.org/10.22219/jmb.v8i1.7053>
- Kerja, P. D., & Pandemi, D. A. N. (2021). *Covid 19 Terhadap Produktivitas Pt . Indah Roti*. 2, 277–290.
- Santoso, B. A., & Ramadhan, N. K. (2020). Jurnal Disrupsi Bisnis. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(2), 172.
- Salam, P., & Djazuli, A. (2022). *Pengaruh Kompensasi , Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan*. 3(4), 177–196.
- Setianigsih, W., & Kader, M. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(20), 313–320.

Syafitri, R., & Wasiman. (2020). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Djitoe Mesindo Di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Core IT*, 6(1), 107–118.

Wairooy, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Administrare*, 4(1), 15.  
<https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3442>



**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**



## Lampiran 1

### KUESIONER

#### PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SINAR UTAMA NIAGATANI KAB. LUWU UTARA

Kepada Yth. Responden penelitian

Karyawan CV. Sinar Utama Niagatani

Dengan hormat

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Sella indriani

Nim : 10572114119

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Bersama ini, saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

Identitas responden

Nama :

Umur :

Lama bekerja :

Jenis Kelamin :

Pendidikan terakhir :

Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda ( √ ) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar. Berilah tanda ( √ ) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan Anda.
4. Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban.

\*

Keterangan Skor Penilaian :

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Netral (N)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Disiplin kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
X1.1.1	Saya hadir di tempat kerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah di tetapkan					
X1.1.2	Saya selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang di tetapkan					
X1.1.3	Saya selalu pulang bekerja sesuai waktu yang di tetapkan					
X1.2.1	Saya selalu mengikuti kegiatan apel pagi dan apel pulang					
X1.2.2	Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja					
X1.3.1	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah di tetapkan perusahaan					
X1.3.2	Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah di tetapkan perusahaan					

## Kompensasi (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
X2.1.1	Saya merasa bahwa gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab saya					
X2.1.2	Saya merasa bahwa gaji yang saya terima telah layak sesuai yang ditetapkan oleh pemerintah (upah minimum)					
X2.2.1	Saya merasa bahwa insentif yang diterima sesuai dengan pencapaian kerja selama ini					
X2.2.2	Saya merasa insentif yang saya peroleh sudah sesuai dengan harapan saya					
X2.3.1	Saya merasakan fasilitas yang telah diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan saya					
X2.3.2	Saya merasa puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan					
X2.4.1	Saya merasa perusahaan atau instansi memberikan gaji/tunjangan dengan tepat waktu					
X2.4.2	Saya merasa bahwa tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan saya					

## Kinerja karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Y.1.1	Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan atasan saya					
Y.1.2	Saya merasa mampu melampaui target yang telah ditetapkan					
Y.2.1	Saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
Y.2.2	Saya merasa standar kualitas kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal					
Y.3.1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					

Y.3.2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang telah ditetapkan					
Y.4.1	Saya memiliki komitmen kerja yang tinggi dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas terhadap organisasi					
Y.4.2	Saya mampu bekerja secara mandiri sehingga dapat menjalankan fungsi pekerjaan dengan baik					

## Lampiran 2

### Tabulasi Data

DISIPLIN KERJA (X1)								
NO	Disiplin Waktu (X1.1)			Disiplin Administratif (X1.2)		Disiplin Moral (X1.3)		TOTAL
	X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2	
1	4	4	5	4	4	5	5	31
2	5	5	4	4	4	4	5	31
3	4	4	4	4	4	5	5	30
4	4	5	5	4	5	4	5	32
5	5	5	4	4	5	4	5	32
6	4	4	4	4	4	4	4	28
7	4	4	4	4	4	5	5	30
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	4	4	4	4	4	5	5	30
10	4	4	4	5	4	4	4	29
11	5	4	4	5	4	4	4	30
12	5	4	4	5	4	4	4	30
13	4	4	5	4	4	4	4	29
14	3	4	4	4	4	4	4	27
15	4	4	4	5	5	4	4	30
16	5	4	4	4	5	5	4	31
17	5	5	5	5	5	5	5	35
18	5	4	5	4	4	4	4	30
19	4	4	4	4	4	4	4	28
20	4	4	5	5	5	5	5	33
21	4	4	4	4	4	4	4	28
22	4	4	5	5	5	5	5	33
23	4	4	4	5	5	5	5	32
24	5	5	4	4	4	4	4	30

25	4	4	5	5	5	5	5	33
26	4	4	4	4	4	4	4	28
27	5	5	5	5	5	5	5	35
28	4	4	4	4	4	5	5	30
29	4	5	5	4	4	4	4	30
30	4	4	4	4	3	4	5	28
31	5	5	5	4	4	4	4	31
32	5	5	5	5	4	4	5	33
33	4	4	4	5	4	4	4	29
34	5	5	5	4	4	5	5	33
35	4	4	5	4	4	4	4	29
36	5	5	4	5	5	5	5	34

**KOMPENSASI (X2)**

NO	Gaji (X2.1)		Insentif (X2.2)		Bonus (X2.3)		Tunjangan (X2.4)		TOTAL
	X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	X2.4.1	X2.4.2	
	1	5	4	5	5	5	4	4	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	3	5	5	38
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	5	4	5	4	5	4	4	5	36
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	4	5	5	4	5	4	4	35
10	4	3	4	4	4	3	3	4	29
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	5	5	5	5	5	4	5	5	39
14	4	4	4	4	4	5	4	4	33
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	4	5	5	4	4	5	5	4	36
17	5	5	5	5	4	4	5	4	37
18	4	4	4	4	4	5	4	4	33
19	5	5	4	4	4	5	5	4	36
20	4	5	4	5	4	4	5	4	35
21	4	4	4	4	4	5	4	4	33
22	4	3	5	5	5	3	3	5	33
23	5	4	5	5	5	4	5	5	38
24	4	4	4	4	4	3	4	4	31
25	4	4	4	4	4	5	4	4	33

26	4	4	4	4	4	5	4	4	33
27	5	5	5	5	5	4	5	5	39
28	4	4	4	4	4	5	4	4	33
29	4	4	5	5	4	4	5	5	36
30	4	4	4	4	4	3	4	4	31
31	4	4	5	4	5	4	4	5	35
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	5	4	4	4	4	4	4	4	33
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	5	5	5	5	4	5	5	5	39

KINERJA KARYAWAN (Y)									
No	Kuantitas kerja (Y.1)		Kualitas kerja (Y.2)		Pelaksanaan Tugas (Y.3)		Tanggung jawab (Y.4)		TOTAL
	Y.1.1	Y.1.2	Y.2.1	Y.2.2	Y.3.1	Y.3.2	Y.4.1	Y.4.2	
1	5	4	5	4	4	5	5	4	36
2	4	5	4	4	4	4	4	4	33
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	5	4	5	5	5	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	4	4	5	5	4	5	4	5	36
7	4	4	4	5	4	4	4	5	34
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	5	5	4	4	5	4	5	4	36
10	5	4	4	4	4	4	5	4	34
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	5	4	5	5	4	4	5	5	37
13	5	5	4	5	5	4	5	5	38
14	4	4	4	4	5	4	4	4	33
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	5	4	4	4	4	4	5	4	34
17	3	4	4	4	4	5	3	4	31
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	4	5	5	4	5	4	4	4	35
21	3	3	4	4	3	4	3	4	28
22	5	5	5	4	5	4	5	4	37
23	4	4	5	5	4	5	4	5	36
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	3	5	4	5	3	4	32

26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	3	4	4	4	4	4	5	4	32
29	4	4	4	4	4	5	4	4	33
30	4	4	4	4	4	5	4	4	33
31	5	4	4	3	4	4	4	4	32
32	4	5	5	4	5	4	4	5	36
33	4	4	4	4	4	5	4	4	33
34	5	5	5	5	5	5	5	5	40
35	4	4	5	4	4	4	5	4	34
36	5	5	4	4	5	4	4	5	36



**Lampiran 3**  
**HASIL UJI OUTPUT SPSS**

**UJI VALIDITAS X1**

**Correlations**

		X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2	X1_TOTAL
X1.1.1	Pearson Correlation	1	,610**	,144	,183	,174	,036	,105	,546**
	Sig. (2-tailed)		,000	,402	,286	,311	,835	,541	,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.1.2	Pearson Correlation	,610**	1	,337*	,003	,232	-,034	,302	,582**
	Sig. (2-tailed)	,000		,045	,984	,174	,842	,074	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.1.3	Pearson Correlation	,144	,337*	1	,112	,238	,182	,228	,531**
	Sig. (2-tailed)	,402	,045		,515	,163	,289	,181	,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.2.1	Pearson Correlation	,183	,003	,112	1	,501**	,231	,173	,527**
	Sig. (2-tailed)	,286	,984	,515		,002	,176	,312	,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.2.2	Pearson Correlation	,174	,232	,238	,501**	1	,463**	,329*	,704**
	Sig. (2-tailed)	,311	,174	,163	,002		,004	,050	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.3.1	Pearson Correlation	,036	-,034	,182	,231	,463**	1	,684**	,614**
	Sig. (2-tailed)	,835	,842	,289	,176	,004		,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.3.2	Pearson Correlation	,105	,302	,228	,173	,329*	,684**	1	,674**
	Sig. (2-tailed)	,541	,074	,181	,312	,050	,000		,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_TOTAL	Pearson Correlation	,546**	,582**	,531**	,527**	,704**	,614**	,674**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,001	,001	,000	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Uji Validitas X2

		Correlations								
		X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	X2.4.1	X2.4.2	X2_TOTAL
X2.1.1	Pearson Correlation	1	,624**	,615**	,597**	,645**	,125	,625**	,649**	,814**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,467	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.1.2	Pearson Correlation	,624**	1	,426**	,488**	,281	,401*	,919**	,318	,783**
	Sig. (2-tailed)	,000		,010	,003	,096	,015	,000	,059	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.2.1	Pearson Correlation	,615**	,426**	1	,781**	,748**	,061	,514**	,843**	,821**
	Sig. (2-tailed)	,000	,010		,000	,000	,723	,001	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.2.2	Pearson Correlation	,597**	,488**	,781**	1	,598**	,021	,586**	,713**	,790**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000		,000	,905	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.3.1	Pearson Correlation	,645**	,281	,748**	,598**	1	-,086	,306	,886**	,703**
	Sig. (2-tailed)	,000	,096	,000	,000		,616	,069	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.3.2	Pearson Correlation	,125	,401*	,061	,021	-,086	1	,353	-,042	,374*
	Sig. (2-tailed)	,467	,015	,723	,905	,616		,035	,809	,025
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.4.1	Pearson Correlation	,625**	,919**	,514**	,586**	,306	,353	1	,428**	,824**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,069	,035		,009	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.4.2	Pearson Correlation	,649**	,318	,843**	,713**	,886**	-,042	,428**	1	,777**
	Sig. (2-tailed)	,000	,059	,000	,000	,000	,809	,009		,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_TOTAL	Pearson Correlation	,814**	,783**	,821**	,790**	,703**	,374*	,824**	,777**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,025	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Uji Validitas Y

		Correlations								
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y_TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	,579**	,371*	,206	,579**	,097	,707**	,357*	,746**
	Sig. (2-tailed)		,000	,026	,228	,000	,575	,000	,033	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y2	Pearson Correlation	,579**	1	,441**	,245	,896**	,115	,492**	,424**	,776**
	Sig. (2-tailed)	,000		,007	,150	,000	,505	,002	,010	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y3	Pearson Correlation	,371*	,441**	1	,321	,441**	,293	,542**	,496**	,717**
	Sig. (2-tailed)	,026	,007		,057	,007	,083	,001	,002	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y4	Pearson Correlation	,206	,245	,321	1	,245	,440**	,206	,764**	,599**
	Sig. (2-tailed)	,228	,150	,057		,150	,007	,228	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y5	Pearson Correlation	,579**	,896**	,441**	,245	1	,115	,492**	,424**	,776**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,007	,150		,505	,002	,010	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y6	Pearson Correlation	,097	,115	,293	,440**	,115	1	,003	,255	,397*
	Sig. (2-tailed)	,575	,505	,083	,007	,505	,988		,134	,016
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y7	Pearson Correlation	,707**	,492**	,542**	,206	,492**	,003	1	,259	,715**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,001	,228	,002	,988		,128	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y8	Pearson Correlation	,357*	,424**	,496**	,764**	,424**	,255	,259	1	,705**
	Sig. (2-tailed)	,033	,010	,002	,000	,010	,134	,128		,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y_TOTAL	Pearson Correlation	,746**	,776**	,717**	,599**	,776**	,397*	,715**	,705**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,016	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## HASIL UJI RELIABILITAS

### X1 DISIPLIN KERJA

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,699	7

### KOMPENSASI X2

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,865	8

**KINERJA KARYAWAN Y****Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,834	8

**HASIL UJI DESKRIPTIF STATISTIK****Descriptive Statistics**

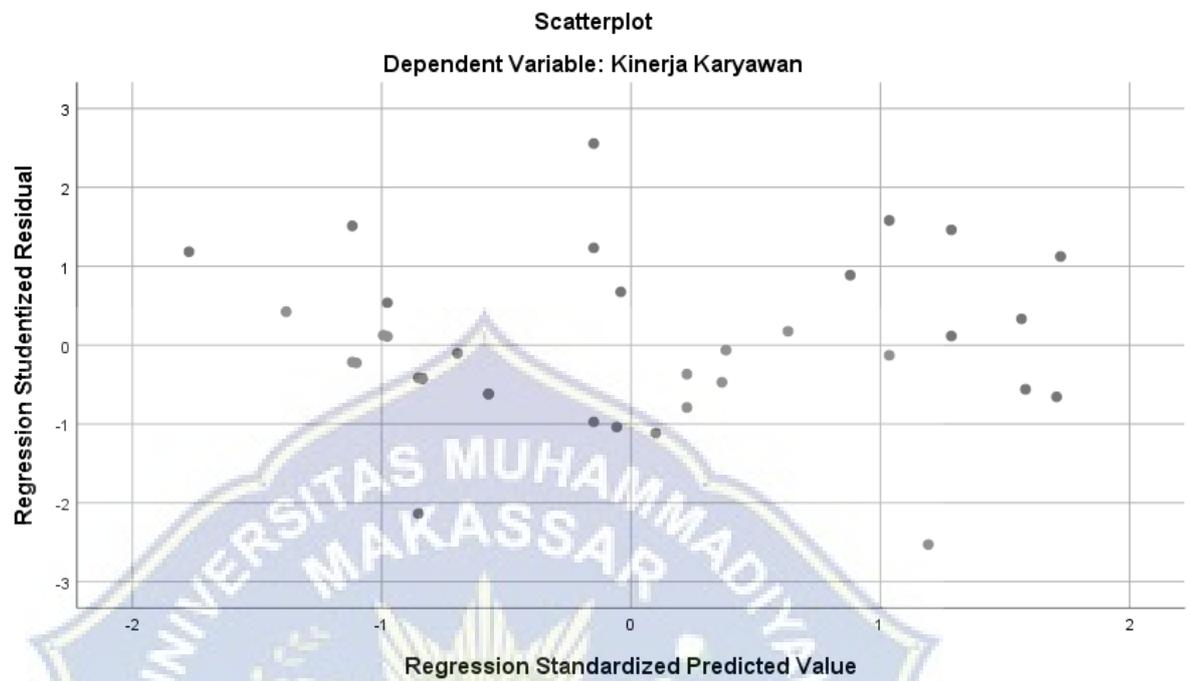
Mean	Std. Deviation	N
34,47	2,932	36
30,56	2,090	36
34,86	3,118	36

**UJI ASUMSI KLASIK****Uji Normalitas**

Unstandardized Residual		
N	36	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,33954093
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,096
	Negative	-,095
Test Statistic	,096	
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 <sup>c,d</sup>	

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

### UJI heteroskedasitas



### Uji autokorelasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,783 <sup>a</sup>	,613	,325	2,409	1,593

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## UJI HIPOTESIS

### Uji Parsial

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,528	6,286		1,675	,103		
	Disiplin Kerja	,249	,221	,177	2,881	,004	,777	1,287
	Kompensasi	,469	,148	,499	3,164	,003	,777	1,287

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Uji Koefisien Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,783 <sup>a</sup>	,613	,325	2,409	1,593

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Analisis Regresi Linear Berganda

### Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	10,528	6,286	
Disiplin Kerja	,249	,221	,177
Kompensasi	,469	,148	,499

## Distribusi Nilai Tabel Durbin Watson

Level of Significance  $\alpha = 0,05$

n	k'=1		k'= 2		k'= 3		k'= 4		k'= 5	
	d <sub>L</sub>	d <sub>U</sub>								
15	1.077	1.361	0.946	1.543	0.814	1.750	0.685	1.977	0.562	2.21
16	1.106	1.371	0.982	1.539	0.857	1.728	0.734	1.935	0.615	2.15
17	1.133	1.381	1.015	1.536	0.897	1.710	0.779	1.900	0.664	2.10
18	1.158	1.391	1.046	1.535	0.933	1.696	0.820	1.872	0.710	2.06
19	1.180	1.401	1.074	1.536	0.967	1.685	0.859	1.848	0.752	2.02
20	1.201	1.411	1.100	1.537	0.998	1.676	0.894	1.828	0.792	1.99
21	1.221	1.420	1.125	1.538	1.026	1.669	0.927	1.812	0.829	1.96
22	1.239	1.429	1.147	1.541	1.053	1.664	0.958	1.797	0.863	1.94
23	1.257	1.437	1.168	1.543	1.078	1.660	0.986	1.785	0.895	1.92
24	1.273	1.446	1.188	1.546	1.101	1.656	1.013	1.775	0.925	1.90
25	1.288	1.454	1.206	1.550	1.123	1.654	1.038	1.767	0.953	1.89
26	1.320	1.461	1.224	1.553	1.143	1.652	1.062	1.759	0.979	1.88
27	1.316	1.469	1.240	1.556	1.162	1.651	1.084	1.753	1.004	1.86
28	1.328	1.476	1.255	1.560	1.181	1.650	1.104	1.747	1.028	1.85
29	1.341	1.483	1.270	1.563	1.198	1.650	1.124	1.743	1.050	1.84
30	1.352	1.489	1.284	1.567	1.214	1.650	1.143	1.739	1.071	1.83
31	1.363	1.496	1.297	1.570	1.229	1.650	1.160	1.735	1.090	1.83
32	1.373	1.502	1.309	1.574	1.244	1.650	1.177	1.732	1.109	1.82
33	1.383	1.508	1.321	1.577	1.258	1.651	1.193	1.730	1.127	1.81
34	1.393	1.514	1.333	1.580	1.271	1.652	1.208	1.728	1.144	1.81
35	1.402	1.519	1.343	1.584	1.283	1.653	1.222	1.726	1.160	1.80
36	1.411	1.525	1.354	1.587	1.295	1.654	1.236	1.724	1.175	1.80
37	1.419	1.530	1.364	1.590	1.307	1.655	1.249	1.723	1.190	1.80
38	1.427	1.535	1.373	1.594	1.318	1.656	1.261	1.722	1.204	1.79
39	1.435	1.540	1.382	1.597	1.328	1.658	1.273	1.722	1.218	1.79
40	1.442	1.544	1.391	1.600	1.338	1.659	1.285	1.721	1.230	1.79
45	1.475	1.566	1.430	1.615	1.383	1.666	1.336	1.720	1.287	1.78
50	1.503	1.585	1.462	1.628	1.421	1.674	1.378	1.721	1.335	1.77
55	1.528	1.601	1.490	1.641	1.452	1.681	1.414	1.724	1.374	1.77

60	1.549	1.616	1.514	1.652	1.480	1.689	1.444	1.727	1.408	1.77
65	1.567	1.629	1.536	1.662	1.503	1.696	1.471	1.731	1.438	1.77
70	1.583	1.641	1.554	1.672	1.525	1.703	1.494	1.735	1.464	1.77
75	1.598	1.652	1.571	1.680	1.543	1.709	1.515	1.739	1.487	1.77
80	1.611	1.662	1.586	1.688	1.560	1.715	1.534	1.743	1.507	1.77
85	1.624	1.671	1.600	1.696	1.575	1.721	1.550	1.747	1.525	1.77
90	1.635	1.679	1.612	1.703	1.589	1.726	1.566	1.751	1.542	1.78
95	1.645	1.687	1.623	1.709	1.602	1.732	1.579	1.755	1.557	1.78
100	1.654	1.694	1.634	1.715	1.613	1.736	1.592	1.758	1.571	1.78

k = Number of independent variables

#### Lampiran 4

#### Dokumentasi





**Pembagian dan Pengisian Kuesioner**



**Pengecekan Stock Barang di Gudang**

**Lampiran 5**  
**Surat izin dan balasan penelitian**

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
Jl. Sultan Abdulraja No. 209 Telp. 860972 Fax (0411) 960308 Makassar 90221 e-mail: dp@uham.ac.id

Nomor : 455/05/C.4-VIII/II/1444/2023  
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

24 Rajab 1444 H  
15 February 2023 M

Kepada Yth,  
Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel  
Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan  
di -  
Makassar

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 47/05/A-2-II/II/44/2023 tanggal 15 Februari 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : SELLA INDRIANI  
No. Stambuk : 10572 1114118  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul:

**"PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SINAR UTAMA NIAGATANI KAB. LUWU UTARA"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 20 Februari 2023 s/d 20 April 2023.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.  
Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

Ketua LP3M,  
  
Dr. Ir. Abuhakar Idhan, MP.  
NBM 101 7716

PERPUSTAKAAN DAN PENYERAN

02-23

**PEMERINTAH KABUPATEN LUWU UTARA**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
**(DPMPTSP)**

Jalan Simpursiang Kantor Gabungan Dinas No.27 Telp/Fax 0473-21536 Kode Pos 92961 Masamba

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**  
 Nomor : 00292/00116/SKP/DPMPSTP/III/2023

- Membaca : Permohonan Surat Keterangan Penelitian an. Sella Indriani beserta lampirannya.  
 Menimbang : Hasil Verifikasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Luwu Utara Nomor 070/096/III/Bakesbangpol/2023  
 Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara;  
 2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;  
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;  
 4. Peraturan Presiden Nomor 97 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;  
 5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;  
 6. Peraturan Bupati Luwu Utara Nomor 27 Tahun 2022 tentang Pendelegasian Wewenang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko dan Non Perizinan kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan : Memberikan Surat Keterangan Penelitian Kepada
- Nama : Sella Indriani,  
 Nomor Telepon : 081993611483  
 Alamat : Dsn. Tulung Sari, Desa Tulung Sari Kecamatan Sukamaju, Kab. Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan  
 Sekolah / : Universitas Muhammadiyah Makassar  
 Instansi :  
 Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sinar Utama Niagatani  
 Lokasi : Dsn. Waituo, Desa Tulung Sari Kecamatan Sukamaju, Kab. Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan  
 Penelitian :

Dengan ketentuan sebagai berikut

1. Surat Keterangan Penelitian ini mulai berlaku pada tanggal 25 Februari s/d 25 April 2023 (2 Bulan).
2. Mematuhi semua peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.
3. Surat Keterangan Penelitian ini dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila pemegang surat ini tidak mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Surat Keterangan Penelitian ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya dan batal dengan sendirinya jika bertentangan dengan tujuan dan atau ketentuan berlaku.

Diterbitkan di : Masamba  
 Pada Tanggal : 08 Maret 2023

Kepala Dinas Penanaman Modal dan  
 Pelayanan Terpadu Satu Pintu

SHELLA INDRIANI, ST  
 NPM 156604151998031007

Retribusi : Rp. 0,00  
 No. Seri : 00292

**SURAT KETERANGAN**  
**TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN**  
Nomor : 2023/SINAR/PLP/005

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : B A S O  
Jabatan : Kepala Cabang Cv. Sinar Utama Niagatani

Dengan ini menerangkan bahwa

NO	NAMA MAHASISWA	NIM	JURUSAN
1	SELLA INDRANI	105721114119	MANAJEMEN

Benar telah melakukan Penelitian di Cv. Sinar Utama Niagatani Kabupaten Luwu Utara pada tanggal 01 Maret 2023

Demikian Keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Sukamaju, 10 April 2023

Pimpinan Cabang

**SINAR UTAMA NIAGATANI**  
Kabupaten Luwu Utara  
1551

## BIOGRAFI PENULIS



**SELLA INDRIANI, Panggilan Sella lahir di Tulung sari**

pada tanggal 15 juli 2001 dari pasangan suami istri Bapak Sudi Warsono dan Ibu Surianingsih. Peneliti adalah anak kedua dari 2 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jl. kompleks skarda north no.24 Kecamatan Rappocini Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Penulis mengenyam Pendidikan di Sekolah Dasar (SD) pada SD impres timika 4 pada tahun 2007 sampai tahun 2013, kemudian melanjutkan ke jenjang SMP Negeri 8 mimika (SMP) Pada tahun 2013 sampai 2016, selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) pada SMA Negeri 2 Luwu Utara dari tahun 2016 sampai dengan 2019. Pada tahun 2019 penulis melanjutkan studinya di Universitas Muhammadiyah Makassar dan terdaftar sebagai Mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.