

ABSTRAK

Sunantri 2024. Pengaruh Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PLN UP3 Pinrang. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Pembimbing I Abdul Muttalib dan Pembimbing II Zalkha Soraya

Masalah utama dalam penelitian ini yaitu apakah kompensasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PLN UP3 Pinrang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PLN UP3 Pinrang. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu mengambil data dalam jumlah yang banyak dengan cara membagikan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang ditujukan kepada responden. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sumber data sekunder dengan informan yaitu karyawan PLN UP3 Pinrang. Teknik Pengumpulan data dengan menggunakan metode kuesioner atau angket, observasi, dan metode dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (a) Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Pinrang Hasil yang diperoleh t hitung sebesar $1,282 < t$ tabel sebesar $2,021$ dan tingkat signifikansi t lebih besar dari $0,05$ ($\text{sig.}t = 0,208 > 0,05$). Maka H_{a1} dalam penelitian ini “kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan” berarti tidak terbukti kebenarannya atau artinya H_{a1} ditolak dan H_{01} diterima. (b) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Pinrang. Hasil yang diperoleh disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar $4,855 > t$ tabel $2,021$ dan tingkat signifikansi t lebih kecil dari $0,05$ ($\text{sig.}t = 0,000 < 0,05$). Maka H_{a2} dalam penelitian ini “disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan” terbukti kebenarannya atau artinya H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. (c) Kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Pinrang. Hal ini dapat dilihat dari kompensasi dan disiplin kerja yang memberikan nilai F hitung sebesar $14,055$ lebih besar dari F table yaitu 2.85 dengan nilai probabilitas $0,000$ yang berarti dibawah nilai signifikansi $0,05$. Maka H_{a3} dalam penelitian ini yang berbunyi “kompensasi dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan” terbukti kebenarannya H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin kerja, Kinerja karyawan.

ABSTRACT

Sunantri 2024. The Influence of Work Compensation and Work Discipline on Employee Performance at PLN UP3 Pinrang. Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervisor I Abdul Muttalib and Supervisor II Zalkha Soraya

The main problem in this research is whether work compensation and work discipline have an effect on employee performance at PLN UP3 Pinrang. This research aims to determine the effect of work compensation and work discipline on employee performance at PLN UP3 Pinrang. This type of research is quantitative descriptive research, namely collecting large amounts of data by distributing questionnaires containing questions addressed to respondents. The data sources used are primary data sources and secondary data sources with informants namely PLN UP3 Pinrang employees. Data collection techniques use questionnaire methods, observation and documentation methods. The research results show that (a) Partial compensation has no effect on the performance of PT employees. PLN (Persero) Pinrang The results obtained were t calculated at $1.282 < t$ table at 2.021 and the significance level of t was greater than 0.05 ($\text{sig.}t = 0.208 > 0.05$). So H_{a1} in this research "compensation has an influence on employee performance" means that the truth is not proven or means that H_{a1} is rejected and H_{01} is accepted. (b) Work discipline partially influences the performance of PT employees. PLN (Persero) Pinrang. The results obtained from work discipline have a calculated t value of $4.855 > t$ table 2.021 and a significance level of t smaller than 0.05 ($\text{sig.}t = 0.000 < 0.05$). So H_{a2} in this research "work discipline has an influence on employee performance" is proven to be true or means that H_{a2} is accepted and H_{02} is rejected. (c) Compensation and work discipline together (simultaneously) influence the performance of PT. PLN (Persero) Pinrang employees. This can be seen from the compensation and work discipline which gives a calculated F value of 14.055 which is greater than the F table which is 2.85 with a probability value of 0.000 which means it is below the significance value of 0.05 . So H_{a3} in this research which reads "compensation and work discipline simultaneously (together) have an influence on employee performance" is proven to be true. H_{a3} is accepted and H_{03} is rejected.

Keywords: Compensation, work discipline, employee performance.