

**PENGARUH KOMPENSASI KERJA
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
PLN UP3 PINRANG**

SKRIPSI



Oleh:

SUNANTRI

105721143519

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
TAHUN AJARAN 2023/2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**Pengaruh Kompensasi Kerja
Dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada
PIn Up3 Pinrang**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh

SUNANTRI

NIM : 105721143519

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

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
TAHUN AJARAN 2023/2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

"Usahamu saat ini menentukan keberhasilanmu dimasa mendatang. Bergerak belum tentu berhasil, tapi berdiam diri sudah pasti gagal."

Persembahan:

Puji syukur kepada Allah SWT. Karena atas ridho dan karunia-Nya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik. Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua Orang tua saya yang paling saya cintai dan saya sayangi, kepada seluruh orang terdekat saya yang telah mendoakan dan mendukung segala usaha saya dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

PESAN DAN KESAN:

Selama kurang lebih 3 tahun ini, selain daripada menuntut ilmu dan menambah wawasan, saya mendapatkan banyak pengalaman berharga bersama teman-teman. Dipertemukan dalam satu kampus yang dimana kami berasal dari daerah yang berbeda-beda. Suatu kebanggaan dan kesyukuran tersendiri bagi saya karena dapat menempuh pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar.



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

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

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PLN UP3 Pinrang
Nama Mahasiswa : Sunantri
No. Stambuk/ NIM : 105721143519
Program Studi : Manajemen SDM
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa penelitian ini telah diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji Skripsi strata satu (S1) pada Tanggal 30 Agustus 2024 di program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 30 Agustus 2024

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Abdul Muttalib, S.E., MM
NIDN. 0901125901

Zalkha Soraya, S.E., MM
NIDN.0904058504

Mengetahui

Dekan

Ketua Program Studi



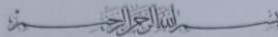
Dr. Andi Jam'ah, S.E., M.Si
NBM: 651 507

Nasrullah, SE., M.M
NBM: 1151132



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

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



LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Sunantri, Nim: 105721143519 diterima dan disahkan oleh panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0012/SK-Y/61201/091004/2024 M, Tanggal 26 Safar 1446 H/ 30 Agustus 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 26 safar 1446 H
30 Agustus 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas umum: Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda S.T.,M.T.,IPU (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc (.....)
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Edi Jusriadi, S.E.,M.M (.....)
2. Nasrullah, S.E.,M.M (.....)
3. Abdul Muttalib, S.E.,M.M (.....)
4. Dr. M Yusuf Alfian Rendra (.....)
Anggoro KR,S,E..M.M (.....)

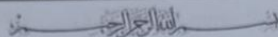
Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 051 507



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH MAKASSAR

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



SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunantri
Stambuk : 105721143519
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PLN UP3 Pinrang

Dengan 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 apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 30 Agustus 2024

Yang membuat pernyataan

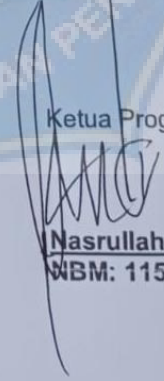

Sunantri
NIM: 105721143519

Diketahui oleh:

Dekan


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

Ketua Program Studi,


Nasrullah, SE., M.M
NBM: 1151132

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

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

Nama : Sunantri
NIM : 105721143519
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

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

Pengaruh Kompensasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN UP3 Pinrang

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalih media/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.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 30 Agustus 2024

Yang membuat pernyataan,



Sunantri
NIM: 105721143519

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.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“PENGARUH KOMPENSASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PLN UP3 PINRANG”**.

Selama menyusun proposal ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Kepada kedua orang tua, Bapak Syarifuddin dan Ibu Hj. Syamsiah yang telah melahirkan, membesarkan, mendidik, mengarahkan, dan senantiasa mendoakan serta memberi dukungan dan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda S.T.,M.T.,IPU selaku Pimpinan / Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Nasrullah, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Managemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Bapak Abdul Muttalib, S.E., M.M selaku sebagai Pembimbing I dan Ibu Zalkha Soraya, S.E., M.M selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan

waktunya membimbing, mengarahkan, dan membantu penulis selama proses penyusunan skripsi hingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.

6. Bapak/Ibu Dosen, Staf, dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan semangat dan dukungan.
8. Terima kasih untuk untuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini tentunya masih jauh dari kesempurnaan sebagai sebuah karya ilmiah. Oleh karena itu sudah menjadi suatu kehormatan jika pembaca memberikan saran dan kritikan yang sifatnya membangun guna penyempurnaan skripsi ini di masa mendatang. Semoga karya tulis ini dapat memberikan manfaat sebagaimana mestinya,. Aamiin.

Makassar, Agustus 2024

Penulis

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
II. TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan Teori.....	6

B. Penelitian Terdahulu.....	24
C. Kerangka Pikir.....	29
D. Hipotesis.....	30
III. METODE PENELITIAN.....	31
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	31
C. Jenis Dan Sumber Data.....	32
D. Populasi Dan Sampel.....	32
E. Metode Pengumpulan Data.....	33
F. Definisi Operasional Variabel.....	34
G. Metode Analisis Data.....	36
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Karakteristik Responden.....	39
B. Analisis Data.....	41
C. Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	53
D. Hasil Uji Kualitas Data.....	54
E. Hasil Penelitian di PT.PLN (Persero) Pinrang.....	60
V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	62
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN.....	65
BIOGRAFI PENULIS.....	95

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	40
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kompensasi.....	41
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja.....	45
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Kerja.....	48
Tabel 4.7 Variabel Penelitian.....	52
Tabel 4.8 Ukuran Validitas.....	54
Tabel 4.9 Variabel Independen Disiplin Kerja.....	54
Tabel 4.10 Variabel Independen Kinerja Kerja.....	55
Tabel 4.11 Nilai <i>Cronbach Alpha</i> Untuk Variabel Kompensasi.....	55
Tabel 4.12 Nilai <i>Cronbach Alpha</i> Untuk Variabel Disiplin Kerja.....	56
Tabel 4.13 Nilai <i>Cronbach Alpha</i> Untuk Variabel Kinerja Kerja.....	56
Tabel 4.14 Persaman Regresi Pengaruh Disiplin Kerja Sebuah Kinerja Karyawan	57
Tabel 4.15 Nilai Adjusted R Square.....	58

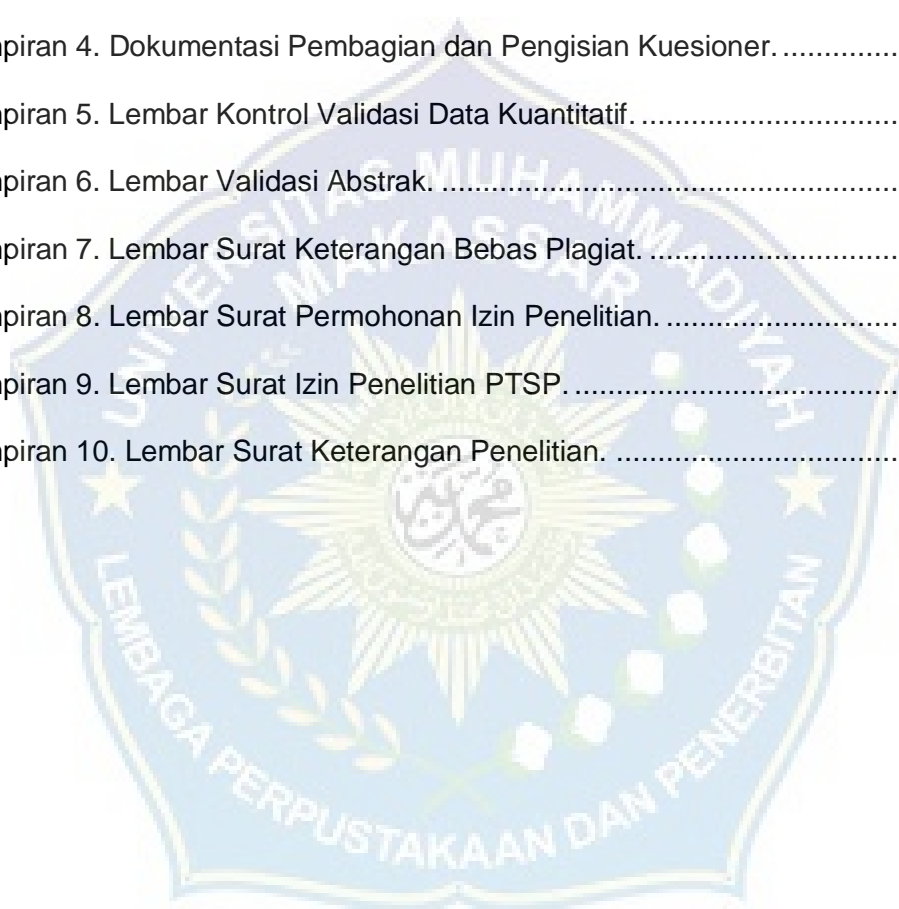
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	29
--------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.	66
Lampiran 2. Hasil SPSS Karakteristik Responden.	72
Lampiran 3. Hasil SPSS Deskripsi Variabel X dan Y.	73
Lampiran 4. Dokumentasi Pembagian dan Pengisian Kuesioner.	83
Lampiran 5. Lembar Kontrol Validasi Data Kuantitatif.	84
Lampiran 6. Lembar Validasi Abstrak.	85
Lampiran 7. Lembar Surat Keterangan Bebas Plagiat.	86
Lampiran 8. Lembar Surat Permohonan Izin Penelitian.	92
Lampiran 9. Lembar Surat Izin Penelitian PTSP.	93
Lampiran 10. Lembar Surat Keterangan Penelitian.	94



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Elemen utama kemajuan organisasi adalah Sumber Daya Manusia, sebagai kekuatan pendorong, inspirasi dan juga sebagai otak dalam menjalankan sebuah perusahaan, Sumber daya Manusia memiliki pengaruh yang sangat besar. Semakin baik sumber daya manusia perusahaan, semakin baik kinerja karyawan itu sendiri. Di sisi lain, semakin rendah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, lebih rendah kinerja karyawan, dan pada akhirnya mengakibatkan perusahaan dihancurkan.

Peran Sumber Daya Manusia memiliki posisi yang sangat penting dan strategis dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan menggunakan karyawan, sehingga mereka dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia adalah penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, sehingga upaya organisasi untuk mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan kehadiran karyawan yang bekerja dengan baik, sehingga diharapkan bahwa hasil kerja yang baik (performa karyawan) juga akan dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas mereka sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

PLN UP3 Pinrang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang energi, memiliki beberapa anak perusahaan yang mendukung kinerja dan pelayanan perusahaan, anak perusahaan PLN diantaranya bergerak pada bidang

pembangkitan, penyediaan, tenaga listrik, telekomunikasi, keuangan dan Layanan pemeliharaan. Hal ini dapat dilihat bahwa kinerja karyawan di perusahaan ini masih memiliki beberapa kelemahan, termasuk kurangnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan, kurangnya disiplin waktu, yang dapat menyebabkan kinerjanya karyawan sangat rendah.

Pemberian kompensasi adalah salah satu fungsi implementasi manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan semua jenis penghargaan individu sebagai imbalan untuk melaksanakan tugas organisasi. Kompensasi harus adil dan tepat untuk karyawan. Makna yang adil dan tepat adalah bahwa sejauh mungkin kompensasi atau upah yang diterima untuk kelangsungan hidup karyawan dan kompensasi juga harus didasarkan pada tanggung jawab dan risiko minimum dari setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan ke karyawan berdasarkan prestasi dan tanggung jawab yang dimilikinya. Semakin tinggi jabatan atau wewenang yang dimiliki, maka semakin tinggi kompensasi yang diterimanya. Pada beberapa perusahaan, kompensasi tidak selalu berupa uang, ada yang memberikan berupa tunjangan perusahaan, tunjangan komunikasi bahkan ada yang memberikan kompensasi kepada karyawan berupa liburan atau asuransi.

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya, disiplin merupakan salah satu manajemen SDM yang terpenting, karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Untuk itu setiap karyawan hendaknya dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan tugasnya agar mencapai hasil yang optimal.

Seorang karyawan disiplin adalah karyawan yang menghormati, menghargai, taat dan mematuhi peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis dan mampu menerapkannya dan tidak menghindari menerima sanksi jika mereka melanggar kewajiban dan wewenang mereka. Dalam kaitannya dengan disiplin kerja, ada beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya perilaku disiplin pekerjaan, yaitu: tujuan dan kemampuan, contoh kepemimpinan, pembalasan, keadilan, sanksi hukuman, keteguhan, dan hubungan manusia. Ada faktor lain yang terkait dengan disiplin kerja selain faktor-faktor di atas.

Prestasi karyawan dikatakan baik jika seseorang dapat melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada. Menurut berbagai penelitian, untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik, seorang karyawan harus memiliki disiplin yang tinggi. Prestasi adalah hasil dari pekerjaan dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seorang karyawan dikatakan sangat disiplin jika ia memiliki sikap, mentalitas dan tindakan yang mematuhi aturan yang ditetapkan.

Prestasi adalah hasil dari pekerjaan dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi karyawan memainkan peran penting dalam sebuah organisasi, sehingga karyawan dapat bekerja seperti yang diharapkan, disiplin kerja harus dikembangkan dalam karyawan. Selain itu, kinerja juga dapat ditafsirkan sebagai hasil dan upaya seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan tindakan dalam situasi tertentu. Jika antusiasme kerja tinggi maka semua pekerjaan yang ditugaskan kepadanya akan lebih akurat dan

selesai dengan cepat. Pekerjaan yang tepat dan cepat selesai adalah hasil kerja yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa layak untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PLN UP3 PINRANG”**.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka permasalahan yang diusulkan adalah :

1. apakah kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PLN UP3 Pinrang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PLN UP3 Pinrang

C. Tujuan penelitian

Berkaitan dengan judul pengaruh kompensasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PLN UP3 Pinrang, maka tujuan yang akan dicapai adalah :

1. untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PLN UP3 Pinrang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PLN UP3 Pinrang

D. Manfaat penelitian

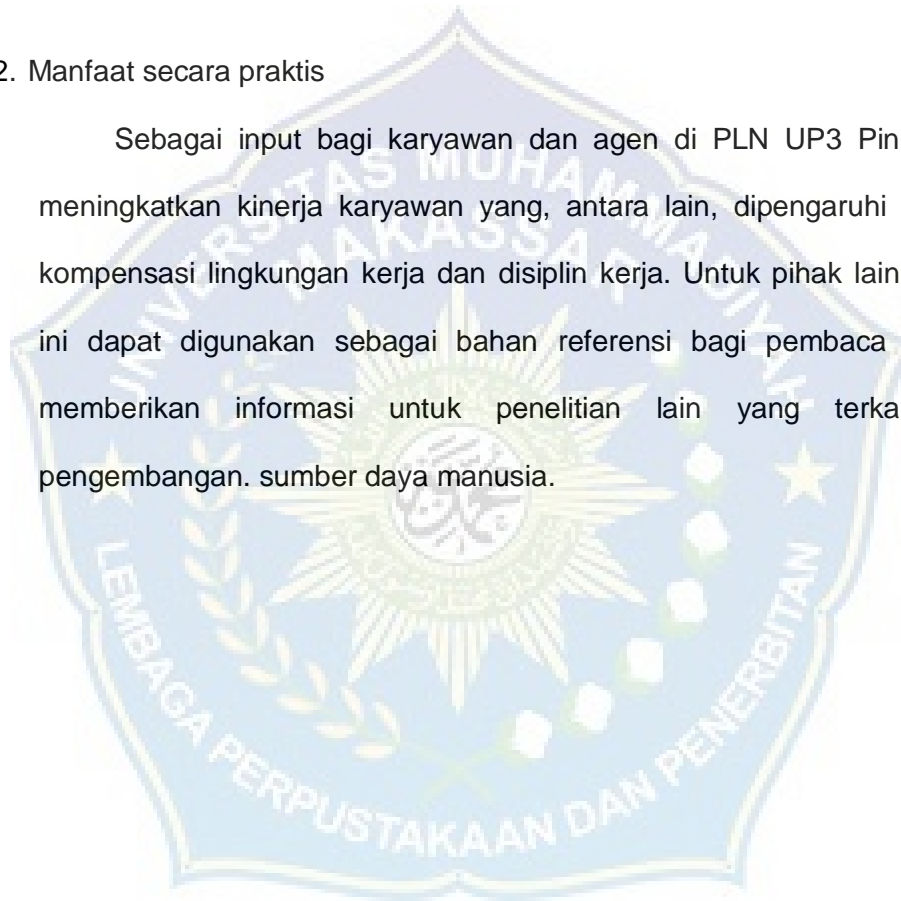
Manfaat yang diambil untuk penelitian yang telah dilakukan penulis sebagai berikut :

1. Manfaat Secara teoritis

Bagi penulis, penelitian ini sangat berguna untuk menerapkan teori yang telah diterima penulis selama kuliah untuk praktek penelitian aktual, dan juga sebagai tugas akhir untuk mengejar gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Muhammadiyah Universitas Makassar.

2. Manfaat secara praktis

Sebagai input bagi karyawan dan agen di PLN UP3 Pinrang untuk meningkatkan kinerja karyawan yang, antara lain, dipengaruhi oleh faktor kompensasi lingkungan kerja dan disiplin kerja. Untuk pihak lain, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi pembaca dan dapat memberikan informasi untuk penelitian lain yang terkait dengan pengembangan. sumber daya manusia.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi salah satu bidang dari manajemen umum, seperti manajemen keuangan, manajemen pemasaran, serta manajemen operasi. Manajemen sumber daya manusia ini menjadi bidang kajian penting dalam perusahaan karena problem yang dihadapi perusahaan bukan hanya persoalan bahan mentah, modal, alat kerja, dan produksi saja, tetapi juga problem sumber daya manusia yang notabene adalah pihak yang menjalankan dan mengelola faktor-faktor produksi sekaligus merupakan tujuan dari kegiatan produksi itu sendiri.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah *“Personnel management is the planning organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, and maintenance of the people for the purpose of contributing to organizational, individual and social goals”* (Flipppo: 2010).

Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan karyawan atau pegawai agar tercapai tujuan-tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Pernyataan dari Flipppo tersebut menyamakan pengertian manajemen sumber daya manusia sama dengan manajemen personalia.

Rivai (2012) juga mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengadministrasikan dan menggunakan sumber manusia sehingga mereka dapat berfungsi secara efektif, produktif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kemudian Anthony, Kacmar, dan Parrewe (2012) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki berbagai tugas yang terkait dengan upaya untuk memiliki, melatih, mengembangkan, memotivasi, mengatur dan mempertahankan karyawan perusahaan.

Cascio (2013) menyatakan bahwa setiap manajer yang bertanggung jawab atas sumber daya manusia harus memperhatikan hal-hal seperti mempekerjakan staf, mempertahankan karyawan, mengembangkan karyawannya, menjaga ketetapan karyawan dan ketertiban, serta meningkatkan kemampuan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendekatan strategis dan terkait untuk mengelola aset perusahaan yang paling berharga, yaitu orang-orang yang bekerja di dalam perusahaan, baik secara individu maupun dalam tim, untuk berkontribusi pada pencapaian visi perusahaan.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) meliputi kemampuan dan potensi yang dimiliki pimpinan dan karyawan dalam sebuah perusahaan. Karyawan tidak boleh diperlakukan sebagai mesin dan perlu disadari bahwa karyawan adalah mempunyai potensi dan bakat yang terus dapat dikembangkan untuk kepentingan perusahaan. Setelah

dikembangkan maka pimpinan perlu menciptakan suasana yang kondusif untuk dapat mengaplikasikan kemampuannya dalam perusahaan.

2. Kompensasi kerja

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi baik bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, intensif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Menurut Henry Simamora, kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka ke organisasi. Kompensasi terminologi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi dan gaji. Dengan demikian, istilah kompensasi sebenarnya merupakan konsep yang lebih luas, ketika dikelola dengan benar, kompensasi membantu sebuah organisasi mencapai tujuannya, memperoleh, mempertahankan dan menjaga tenaga kerja yang produktif.

Kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan biasa digolongkan menjadi beberapa jenis yaitu :

1. Kompensasi finansial

a. Kompensasi langsung

- 1) Gaji dasar adalah upah dan upah
- 2) Pembayaran prestasi

- 3) Pembayaran intensif adalah bonus, komisi, pembagian keuntungan, berbagi keuntungan dan distribusi saham.
- 4) Pembayaran tertunda adalah program tabungan dan antusiasme untuk membeli saham.

b. Kompensasi tidak langsung

- 1) Program-program perlindungan adalah asuransi kesehatan, Asuransi jiwa, pensiun dan asuransinya.
- 2) Gaji di luar jam kerja, yaitu liburan, cuti, liburan tahunan.
- 3) Fasilitas adalah kendaraan, ruang kantor dan parkir

2. Kompensasi Non-Finansial

Berdasarkan kepuasan yang diperoleh dari kepuasan itu sendiri, atau lingkungan psikologis atau fisik di mana karyawan bekerja, kompensasi non-ekonomi meliputi:

- a) Lingkungan kerja adalah dalam bentuk kebijakan yang sehat, pengawasan yang kompeten.
- b) rekan kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman.

b. Tujuan kompensasi

Tujuan dari kompensasi termasuk kerjasama, kepuasan pekerjaan, pengadaan yang efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, dan pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Malayau Hasibun menyatakan beberapa tujuan kompensasi, termasuk:

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian ikatan kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai perjanjian yang disepakati.

i. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya

ii. Pengadaan efektif

Jika kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

iii. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang komperatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena tumover relative kecil

iv. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manager akan lebih mudah memotivasi karyawannya.

v. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

vi. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan.

vii. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan hukum kerja yang berlaku seperti upah minimum, intervensi pemerintah dapat dihindari.

c. Faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi

Menurut Malayu kasibuan factor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yaitu :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika ada lebih banyak pencari kerja / penawaran daripada pekerjaan kosong / permintaan maka kompensasi relatif kecil, sebaliknya jika ada lebih sedikit pencari pekerjaan daripada pekerjaan yang kosong, maka kompensasinya relatif besar.

2. Kemampuan dan ketersediaan perusahaan

Jika kemampuan dan ketersediaan perusahaan untuk membayar lebih baik, maka tingkat kompensasi akan lebih besar, tetapi sebaliknya, jika kemampuan perusahaan membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Pendidikan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama, upah/kompensasi akan lebih besar, karena keterampilan dan kemampuan lebih baik.

4. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas pekerjaan karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan lebih besar, sebaliknya jika produktivitas kerja buruk dan sedikit maka kompensasinya akan kecil.

5. Posisi atau jabatan karyawan

Karyawan yang menempati posisi yang lebih tinggi akan menerima upah/kompensasi yang lebih besar daripada karyawan yang memegang posisi lebih rendah, ini wajar karena seseorang yang memiliki otoritas dan tanggung jawab yang besar juga harus menerima kompensasi yang besar.

6. Biaya hidup

Jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi, tingkat kompensasi atau upah akan lebih tinggi seperti tingkat upah di Jakarta lebih tinggi daripada di Bandung karena biaya hidup Jakarta lebih besar dari di Bandung.

d. Indikator kompensasi kerja

Menurut Simamora (2015:445) indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

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

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut (Sutrisno, 2014) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan suatu organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan suatu organisasi / perusahaan.

Menurut Hasibuan (2012) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, seorang akan bersedia mematuhi peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa.

Menurut Mangkunegara (2012) menyatakan bahwa disiplin adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Priyono (2016) "Disiplin yang baik adalah disiplin diri. Banyak orang menyadari bahwa ada kemungkinan di balik disiplin diri adalah

peningkatan kemalasan. Dengan kesadaran dalam menerapkan aturan perusahaan atau badan yang tercermin dalam karya disiplin maka tinggi kinerja karyawan juga akan meningkat”.

Menurut Sinambela (2018) menyatakan bahwa tujuan disiplin kerja terdiri atas:

1. Tujuan umum disiplin kerja demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja, antara lain: Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik baiknya, Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan dan Tenaga kerja, mampu memperoleh tingkat produktivitasnya yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017), berpendapat bahwa indikator-indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan

8. Hubungan Kemanusiaan

Menurut Henry Simamora, memperbaiki atau menghukum bawahannya karena melanggar aturan atau prosedur. Disiplin adalah bentuk disiplin diri di antara karyawan dan implementasinya menciptakan tingkat keunggulan tim dalam sebuah perusahaan. Disiplin memiliki tiga bentuk, yaitu:

1. Disiplin prefektur adalah tindakan HR untuk mendorong mereka untuk mematuhi standar atau peraturan. Tujuan utama adalah untuk mendorong HR untuk memiliki disiplin pribadi yang tinggi, sehingga peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau paksaan yang dapat membunuh partisipasi dan kreativitas HR.
2. Disiplin korektif adalah tindakan yang diambil setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan. Tindakan ini bertujuan untuk mencegah pelanggaran lebih lanjut terjadi. Tindakan ini biasanya mengambil bentuk hukuman tertentu yang dapat menjadi tindakan disiplin, termasuk peringatan skor, sampai pemecatan.
3. Disiplin progresif adalah tindakan disiplin berulang dalam bentuk hukuman yang semakin berat, dengan tujuan bahwa pelanggar dapat meningkatkan dirinya sendiri sebelum hukuman berat dikenakan.

Berdasarkan definisi-definisi diatas Penulis dapat menyimpulkan bahwa kedisiplinan kerja merupakan kesiapan atau kesediaan pegawai untuk menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku di dalam suatu perusahaan/ organisasi, baik peraturan tertulis maupun peraturan tidak tertulis, dan juga dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap

tugas-tugas yang di berikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan, sehingga hal ini dapat mendorong semangat kerja karyawan dan terwujudnya suatu tujuan organisasi / perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut singodimedjo dalam Sutrisno (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

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

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Perkembangan dan kemajuan organisasi tidak dapat ditolak jika kualitas faktor manajemen kinerja memiliki pengaruh sebagai kekuatan pendorong yang mampu memberikan akselerasi ke arah itu. Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan: "Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu".

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan bahwa: "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara

keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:138) juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”.

Selanjutnya menurut Mangkunegara dalam Masram (2017:139) menyatakan “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu.

b. Manfaat dan Tujuan Kinerja karyawan

Perusahaan yang sehat tentu juga memiliki manajemen yang baik. Manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik memiliki beberapa manfaat. Menurut pendapat para ahli di bawah ini:

Menurut Wibowo dalam Rozarie (2017:66) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

- i. Evaluasi tujuan dan saran, penilaian tujuan dan target memberikan umpan balik untuk proses perencanaan dalam menetapkan tujuan untuk kinerja organisasi di masa depan.
- ii. Evaluasi rencana, jika hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana untuk mencari tahu apa penyebabnya.
- iii. Penilaian lingkungan, penilaian kondisi lingkungan yang dihadapi selama proses implementasi tidak seperti yang diharapkan, tidak menguntungkan, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
- iv. Evaluasi proses kinerja, mengevaluasi apakah ada hambatan dalam proses implementasi kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti yang diharapkan, apakah ada masalah dengan kepemimpinan dan hubungan manusia dalam organisasi?.
- v. Evaluasi pengukuran kinerja, mengevaluasi apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar dan apakah metode tersebut tepat.
- vi. Mengevaluasi hasil, jika ada penyimpangan, cari faktor-faktor yang menyebabkan mereka dan mencoba untuk memperbaikinya di kemudian hari.

Menurut Rozarie (2017:64) menyebutkan “Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/public sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat

dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan”.

Selain itu, menurut Greenberg & Baron di Rozarie (2017:64) menjelaskan bahwa “Penilaian kinerja dapat digunakan untuk sejumlah tujuan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk membuat keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan input untuk tujuan penting seperti promosi, transfer dan pemecatan”.

Kemudian menurut Kreitner & Kinicki dalam Rozarie (2017:66) tujuan dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

1. Administrasi Pajak
2. Feedback prestasi
3. Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu
4. Dokumen Keputusan Karyawan
5. Penghargaan untuk prestasi individu
6. Mengidentifikasi kinerja yang buruk
7. Membantu mengidentifikasi tujuan
8. Menentukan keputusan promosi
9. Pengunduran diri karyawan
10. Menilai pencapaian tujuan

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa manfaat dan tujuan dari kinerja karyawan sangat penting bagi internal maupun eksternal karyawan itu sendiri.

c. Jenis-Jenis Kinerja Karyawan

Berbagai jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan bisnis membutuhkan kriteria yang jelas, karena setiap pekerjaan bisnis memiliki standar yang berbeda untuk mencapai hasil.

Menurut Kasmir (2016: 182), dalam praktek kinerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Prestasi individu adalah prestasi yang diproduksi oleh seseorang, sedangkan prestasi organisasi adalah kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Selain itu, menurut Robbins di Rozarie (2017:65) penilaian kinerja terdiri dari pendekatan sikap, pendekatan perilaku, metode hasil, dan pendekatan kecemasan. Penjelasan mengenai jenis penilaian ini adalah:

1. Pendekatan sikap, pendekatan ini berkaitan dengan penilaian sifat atau karakteristik individu.
2. Pendekatan perilaku, melihat bagaimana orang berperilaku. Kemampuan orang untuk bertahan meningkat jika penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kerja.
3. Pendekatan hasil, perilaku fokus pada proses, pendekatan hasil fokus pada produk atau hasil dari upaya seseorang atau apa yang diselesaikan individu.

4. Kontingensi ikatan, pendekatan ini selalu disesuaikan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang. Pendekatan sikap cocok ketika harus membuat keputusan promosi untuk kandidat yang memiliki pekerjaan yang berbeda.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Manajemen perusahaan harus menciptakan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai sebagaimana mestinya. Oleh karena itu, manajer harus selalu menciptakan motivasi kerja yang tinggi di dalam karyawan mereka untuk melakukan tugas-tugas mereka. Meskipun harus diakui bahwa motivasi bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Sutrisno (2009: 111) menyatakan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi karyawan adalah pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman dan persepsi peran”.

Selain itu, menurut Masram (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

1. Efektivitas dan efisiensi.
2. Otoritas (wewenang).
3. Disiplin.
4. Inisiatif.

Penjelasan faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi Jika tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita dapat mengatakan bahwa aktivitas itu efektif, tetapi jika hasilnya tidak

dicari, aktivitas tersebut menilai pentingnya hasil yang dicapai. Meskipun efektif, itu disebut tidak efisien.

2. Otoritas (authority). Otoritas adalah sifat komunikasi atau pemerintahan dalam organisasi formal yang dimiliki oleh anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan kegiatan kerja dengan kontribusi mereka.
3. Dengan disiplin Disiplin adalah mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku.
4. Untuk inisiatif Ini terkait dengan kekuatan berpikir dan kreativitas dalam membentuk ide-ide untuk merencanakan sesuatu yang terkait dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang berasal dari karyawan internal dan eksternal.

e. Indikator Kinerja Karyawan

Prestasi karyawan perlu dievaluasi untuk memberikan gambaran tentang prestasi atau dedikasi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Ini dapat dinilai melalui beberapa hal seperti yang dinyatakan di bawah ini oleh beberapa ahli:

Menurut Simamora dalam Masram (2017: 142) menyatakan “meskipun tidak mungkin untuk mengidentifikasi setiap kriteria kerja universal yang dapat diterapkan pada semua pekerjaan, mungkin untuk

menentukan beberapa karakteristik yang harus dimiliki dan diharapkan berguna untuk mengevaluasi kinerja karyawan, yaitu:

1. stabilitas dan konsistensi Kriteria yang baik harus dapat diukur dengan cara yang dapat diandalkan.
2. Evaluasi kinerja anggota organisasi. Kriteria yang baik harus mampu membedakan individu berdasarkan kinerja mereka.
3. Efisiensi individu anggota organisasi. Kriteria yang baik harus sensitif terhadap input dan tindakan pemilik kantor.
4. Dapat diukur

Selain itu, menurut Sastrohadiwiryo di Masram (2017: 143), elemen yang dianggap hadir dalam penilaian kinerja adalah:

1. Kesetiaan Loyalitas dalam hal ini adalah tekad dan kemampuan untuk mematuhi, melakukan dan berlatih sesuatu yang diikuti dengan kesadaran dan tanggung jawab penuh.
2. Hasil dari pekerjaan. Apa yang dimaksud dengan hasil kerja adalah prestasi yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.
3. Tanggung Jawab yaitu kemampuan seorang pekerja untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya sebaik mungkin.
4. Untuk mematuhi Kemampuan seorang pekerja untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku, undang-undang dan peraturan resmi, untuk memenuhi perintah resmi yang diberikan oleh atasan berwenang.

5. Kejujuran Apa yang dimaksud dengan kejujuran adalah ketulusan seorang pekerja dalam melakukan tugas dan pekerjaan mereka serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan otoritas yang telah diberikan kepada mereka.
6. Kerjasama Kemampuan seorang pekerja untuk bekerja bersama orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang ditugaskan.
7. Inisiatif Kemampuan seorang pekerja untuk mengambil keputusan, langkah atau melakukan tindakan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas.
8. Pengertian kepemimpinan Kemampuan seorang pekerja untuk meyakinkan orang lain sehingga mereka dapat dipobilisasi secara optimal untuk melaksanakan tugas utama mereka.

Selain itu, menurut Masram (2017:147) elemen dalam kinerja adalah prestasi, taat dan inisiatif. Dengan demikian, tujuan penetapan indikator kinerja adalah untuk memberikan bukti apakah hasil yang diharapkan telah dicapai atau tidak.

3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merujuk pada penelitian sebelumnya untuk memudahkan pengumpulan data. Adapun metode pengolahan data yang digunakan dalam penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut:

No	Nama Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul penelitian	Hasil Penelitian
1	Kempa, 2016	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,001 dan hasil ini kurang dari 0,05, kecuali bahwa hubungan antara dua variabel dapat dilihat dari nilai t terhitung 3,717 yang lebih besar dari tabel t 1,685. 2. Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,016 yang lebih kecil dari 0,05, selain bahwa hubungan antara dua variabel dapat dilihat dari nilai t yang dihitung 2,519 yang lebih besar dari tabel t 1,685. 3. Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh simultan, ini dibuktikan dengan tes F antara variabel kompensasi serta disiplin pekerjaan pada kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Selain itu, hubungan antara dua variabel dapat dilihat dari nilai Fcount $42.298 > F_{table} 2.845$.
2	Astutik, 2016	Efek kompensasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan STIE PGRI Dewantara Jombang.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0.000 dan hasil ini kurang dari 0,05, dan nilai t terhitung 4,194 lebih besar dari tabel t 1,667 ($4,194 > 1,667$). 2. Berdasarkan hasil penelitian, disiplin memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0.000 dan hasil ini kurang dari

			<p>0,05, dan nilai t dari 2,359 lebih dari tabel t dari 1,667 ($2,359 > 1,667$).</p> <p>3. Berdasarkan hasil penelitian, nilai Fcount 40.268 lebih besar dari Ftable 3.13 dengan signifikansi $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh simultan antara kompensasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan.</p>
3	Wairooy, 2017	Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina(persero), tbk. Pemasaran Region VII Makasar.	<p>1. Dari hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh positif signifikan hal ini terlihat dari nilai koefisien sebesar 0,029 lebih kecil dari 0,05 dan juga nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2.230 > 1.943$).</p> <p>2. Dari hasil penelitian kompensasi berpengaruh positif signifikan hal ini terlihat dari nilai koefisien sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan juga nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4.422 > 1.943$).</p> <p>3. Dari hasil penelitian, nilai F hitung sebesar 15,124 lebih besar dari F tabel ($15.124 > 3.20$) dan signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. hal ini membuktikan bahwa variabel bebas secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel tidak bebas.</p>
4	Prayitno, 2017	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di pabrik rokok Fajar Berlian Tulungagung.	<p>1. Dari hasil penelitian kompensasi berpengaruh positif signifikan hal ini terlihat dari nilai koefisien sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05.</p> <p>2. Dari hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh positif signifikan hal ini terlihat dari nilai koefisien sebesar 0,43 lebih kecil dari 0,05.</p> <p>3. Dari hasil penelitian nilai F hitung sebesar 4.957 lebih besar dari Ftable 3.94 dengan signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara simultan atau</p>

			bersama-sama berpengaruh positif signifikan.
5	Isvandiari, 2017	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PG. Meritjan Kediri.	<p>1. Dari hasil penelitian, nilai thitung untuk variabel kompensasi adalah $3.419 > 1.992$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Dari hasil penelitian, nilai t hitung variable disiplin kerja sebesar $3.651 > t_{tabel} 1.992$ dengan tingkan signifikansi $0,000 < 0,005$, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Dari hasil penelitian, nilai Fhitung sebesar $45.921 > F_{tabel} 3.97$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>
6	Christilia O Posuma (2013)	Kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit ratumbuysang manado	<p>1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado.</p> <p>2. Kompetensi berpengaruh negative signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado.</p> <p>3. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado.</p>
7	Arisman, Joko Sabtohad, Bambang Sukma Alam	Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kojo Badak Di	<p>1. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Variabel Kinerja karyawan PT Kojo Badak.</p> <p>2. Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap Variabel</p>

	(2018)	Muara Badak	Kinerja karyawan PT Kojo Badak.
8	Amelia C. Dusauw Victor P.K. Lengkong Greis M. Sendow (2016)	Pengaruh pelatihan, Keterlibatan kerja dan kompetensi Terhadap kinerja Karyawan pada pt. Bank sulut go manado	1. Pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank sulut go Manado 2. Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank sulut go Manado 3. Keterlibatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank sulut go Manado
9	Chairul Anam (2018)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 2. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja. 3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
10	Citra Ayu Ningsi, Taher Alhabsji, Hamidah Nayati Utami (2015)	Pengaruh pelatihan dan Promosi Terhadap motivasi dan kinerja karyawan	1. Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi. 2. Promosi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi. 3. Promosi berpengaruh signifikan dan positif

Table 2.1 Penelitian terdahulu

4. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan suatu gambar mengenai alur peneliti yang akan peneliti lakukan kedepannya, penelitian tersebut menggunakan metode lapangan dengan tujuan untuk mengetahui 'pengaruh kompensasi lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PLN UP3 Pinrang.

Dari hasil penelitian terdahulu dapat di gambarkan kerangka pikir sebagai berikut:



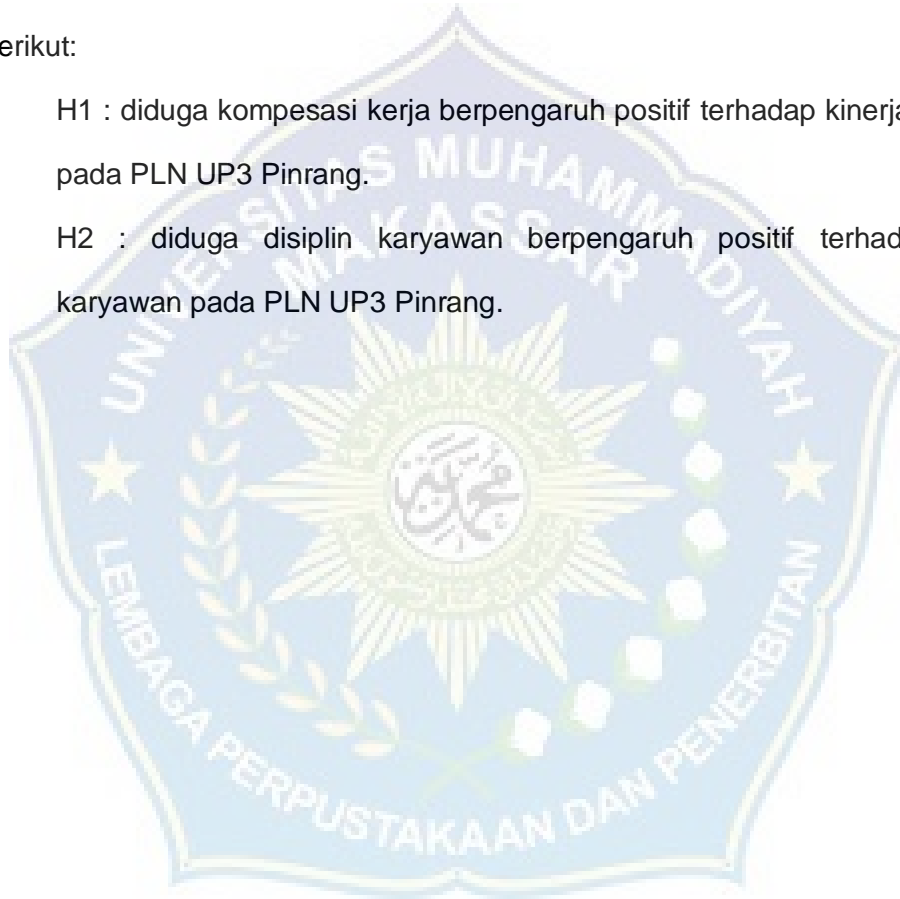
Gambar 2.1 kerangka pikir

5. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun berbentuk kalimat pernyataan menurut sugyono/2012, berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : diduga kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PLN UP3 Pinrang.

H2 : diduga disiplin karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PLN UP3 Pinrang.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada pemecahan masalah yang ditujukan untuk menjelaskan keterkaitan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain secara analisis deskriptif kuantitatif. Penelitian Kuantitatif adalah penelitian yang mengambil data dalam jumlah yang banyak. Bisa puluhan, ratusan, atau mungkin ribuan. Hal ini dikarenakan populasi responden penelitian kuantitatif sangat luas.

Metode penelitian kuantitatif mempunyai karakteristik atau ciri sebagai berikut:

1. Memiliki dua atau lebih variabel yang diukur pengaruhnya
2. Masalah penelitiannya menanyakan tentang ada atau tidaknya pengaruh antar variabel
3. Menggunakan sampel dan prinsip keterampilan

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat proses penelitian berlangsung agar mampu memberikan kejelasan terhadap penelitian yang dilakukan oleh peneliti serta ruang lingkup pada penelitian ini memiliki batasan wilayah yang jelas

Penelitian ini dilaksanakan di kantor PLN UP3 Kabupaten Pinrang yang beralamat Di Jalan Sukawati depan Hotel MS. Waktu penelitian kurang lebih selama 2 bulan sejak tanggal 29 April sampai dengan 22 Mei 2014

C. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan sekunder.

1. Data primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari responden. Dalam penelitian ini data diambil langsung dari individu yang berkaitan dengan penelitian, seperti pegawai dari kantor PLN UP3 Kabupaten Pinrang. Sumber data primer diperoleh seperti dari hasil membagikan kuisioner (angket penilaian), dan hasil dokumentasi.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara, biasanya data sekunder lebih mudah dan cepat untuk di peroleh, dikarenakan data tersebut sudah tersedia. misalnya melalui internet atau penelitian-penelitian terdahulu. adapun sumber data sekunder yang di peroleh peneliti yaitu melalui referensi dari buku-buku ilmiah, jurnal, skripsi, artikel-artikel dan literatur.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang digunakan peneliti untuk mempelajari dan kemudian menarik kesimpulan. (Sugiyono, 2012: 90).

Populasi dalam penelitian ini adalah semua individu yang menjadi sumber sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di kantor PLN UP3 Pinrang total 52 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2012: 91).

sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu, semua anggota populasi diambil sampel. Alasan untuk menggunakan teknik ini adalah karena populasi kurang dari 100 orang, jadi sampel dalam penelitian ini adalah 52 karyawan.

E. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data sebagai bahan acuan dalam penelitian digunakan 3 metode yaitu:

1. Metode kuesioner atau angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pembagian kuesioner yang berisi sejumlah item pernyataan yang terdapat pada indikator di setiap variabel penelitian kepada pegawai yang ditentukan sebagai responden serta melakukan tabulasi dan pengolahan data. Peneliti akan menguraikan jawaban responden yang dikelompokkan dalam kategori skala likert sebagai berikut:

- SS (Sangat setuju)
- ST (Setuju)
- RG (Ragu-Ragu)
- TS (Tidak Setuju)
- STS (Sangat Tidak Setuju)

2. Observasi

Observasi, adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga dapat digambarkan secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut (Syofian Siregar, 2015:19)

3. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah cara pengumpulan informasi yang didapatkan dari dokumen. Teknik ini dilakukan untuk mengumpulkan data yang mendukung dan berhubungan dengan penelitian.

F. Definisi Operasional Variabel

1. Kompensasi

Kompensasi adalah total remunerasi yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari melakukan pekerjaan di organisasi, baik dalam bentuk uang atau sebaliknya. Menurut malayu hasibuan factor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yaitu :

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- b. Kemampuan dan ketersediaan perusahaan
- c. Pendidikan pengalaman kerja
- d. Produktivitas kerja karyawan
- e. Posisi atau jabatan karyawan
- f. Biaya hidup

2. Kedisiplinan

Pendisiplinan karyawan sangat perlu untuk meningkatkan citra kerja dan kinerja karyawan, pendisiplinan adalah usaha-usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Sedangkan disiplin karyawan kesanggupan karyawan untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perusahaan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman.

Menurut Hasibuan (2017), berpendapat bahwa indikator-indikator dari disiplin kerja yaitu:

- a. Tujuan dan Kemampuan
- b. Teladan Pimpinan
- c. Balas Jasa
- d. Keadilan
- e. Waskar
- f. Sanksi Hukuman
- g. Ketegasan
- h. Hubungan kemanusiaan

3. Kinerja karyawan

Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan: "Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu".

Selanjutnya menurut Robbins dalam Rozarie (2017:65) penilaian kinerja terdiri dari :

- a. Pendekatan sikap
- b. Pendekatan perilaku
- c. Pendekatan hasil
- d. Pendekatan kontingensi.

G. Metode Analisis Data

Kegiatan dalam analisis data adalah pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2018: 147).

Dengan analisis data kita dapat menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Melalui metode kualitatif, diharapkan akan didapatkan hasil yang lebih akurat tentang respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan statistik.

1. Menguji instrumen penelitian

Alat penelitian yang baik (questionnaire) harus memenuhi persyaratan, yaitu valid dan dapat diandalkan. Untuk menentukan validasi dan keandalan survei, perlu untuk memeriksa survei menggunakan tes validitas dan kepercayaan.

a. Tes Validitas

Tes validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur apakah kuesioner valid atau tidak. Sebuah kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kue (Ghozali, 52:2013) Tes ini dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson, yaitu dengan menghitung korelasi antara skor dari setiap item pertanyaan dan total skor. (Ghozali, 54:2013).

Kriteria untuk apakah itu valid atau tidak adalah jika korelasi antara skor dari masing-masing item pertanyaan dan skor total sot memiliki nilai signifikan di bawah 0,05 maka item pertanyaan dapat dikatakan valid dan jika korelia antara skor setiap item dan total skor pertanyaan memiliki nilai yang signifikant di atas 0,05 kemudian item pertanyaan dikatakan tidak valid (Ghozali, 2013: 54)

b. Tes Keandalan

Dalam penelitian ini, pengujian keandalan juga harus digunakan sebagai alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruksi. Ini dikatakan sebagai kuesioner jika itu dapat diandalkan atau dapat dipercaya jika jawaban seseorang untuk pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali 2014;47)

Metode yang dapat digunakan untuk menguji keandalan kuesioner dalam penelitian ini adalah Cronbach alpha. Konstruksi atau variabel dikatakan dapat diandalkan jika diberikan nilai alfa $> 0,70$.

2. Analisis regresi linear berganda

Multiple linear regression adalah model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Analisis regresi linear berganda sebenarnya sama dengan analisis regresi linear sederhana, hanya variabel bebasnya lebih dari satu buah. Persamaan umumnya adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n.$$

3. Uji Determinasi

Fungsi dari uji (R^2) yaitu mengukur sejauh mana kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat, uji R^2 dinyatakan dalam presentase yang nilainya berkisarnya antar $0 < R^2 < 1$.

4. Uji Parsial (T)

uji parsial (uji t) yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. yang dianggap konstan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang ditetapkan. Tujuan dari karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek penelitian yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir responden. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan data responden dalam tabel yang telah diolah menggunakan SPSS.

a. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	28	54%
Perempuan	24	46%
Total	52	100%

Table 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa dari 52 responden penelitian terdapat 28 responden laki-laki (54% dari jumlah responden), sedangkan responden perempuan terdapat 24 orang (46% dari jumlah responden). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PLN UP3 Pinrang lebih banyak karyawan laki-laki dibandingkan karyawan perempuan.

b. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
< 21 tahun	13	25%
21 – 30 tahun	27	51%
31 – 40 tahun	10	19%
> 40 tahun	2	3%
Total	52	100%

Table 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 mengenai karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa usia responden terbesar adalah 21-30 tahun yaitu 27 orang responden (51% dari jumlah responden), sedangkan usia responden terkecil adalah pada usia >40 tahun yaitu sebanyak 2 orang responden (3% dari jumlah responden). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PLN UP3 Pinrang sebagian besar berusia mudan dan hanya sebagian kecil yang berusia tua.

c. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SMP	-	0%
SMA	27	51%
D3	10	21%
S1	15	28%
Total	52	100%

Table 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 menunjukkan pendidikan terakhir responden yang paling banyak adalah SMA dengan jumlah responden sebanyak 27 orang (51% dari jumlah responden), sedangkan responden yang paling kecil adalah D3 dengan jumlah responden 10 orang (21% dari jumlah responden). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PLN UP3 Pinrang memiliki tingkat pendidikan hanya 3 kategori, didominasi oleh lulusan SMA.

B. Analisis Data

Data yang telah diperoleh menggunakan skala yang dimulai dari angka 1 sampai 5 akan digunakan untuk mengukur atau melihat tanggapan responden terhadap variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Tanggapan responden terhadap setiap variabel diukur dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Skala Interval} = \frac{\text{Nilai terbesar} - \text{Nilai terkecil}}{\sum n}$$

$$\text{Skala Interval} = \frac{5-2}{5} = 0,6$$

$$2,00 - 2,60 = \text{Sangat Rendah}$$

$$2,61 - 3,20 = \text{Rendah}$$

$$3,21 - 3,80 = \text{Sedang}$$

$$3,81 - 4,40 = \text{Tinggi}$$

$$4,41 - 5,00 = \text{Sangat Tinggi}$$

Dari hasil data yang telah dikumpulkan nilai terbesar adalah 5 dan nilai terkecil 2. Setelah di hitung dengan rumus skala interval maka diketahui skala

Interval kelas hasilnya 0,6. Jadi skala 2,00 – 2,60 tergolong dalam kategori sangat rendah, 2,61 – 3,20 tergolong dalam kategori rendah, 3,21 – 3,80 tergolong dalam kategori sedang, 3,81 – 4,40 tergolong dalam kategori tinggi, dan 4,41 – 5,00 tergolong dalam kategori sangat tinggi.

1) Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kompensasi

Indikator-indikator dari variabel kompensasi (X_1) terbagi atas sepuluh pertanyaan. Hasilnya dapat dilihat di bawah ini :

No.	Butir Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Skor	Total %
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	PUK1	2	4,9%	12	29,3%	7	17,1%	19	46,3%	1	2,4%	128	100%
2	PUK2			5	12,2%	13	31,7%	23	56,1%			141	100%
3	PUK3			6	14,6%	12	29,3%	22	53,7%	1	2,4%	141	100%
4	PUK4	5	12,2%	18	43,9%	9	22,0%	8	19,5%	1	2,4%	105	100%
5	PUK5			2	4,9%	6	14,6%	24	58,5%	9	22,0%	163	100%
6	PUK6			2	4,9%	12	29,3%	22	53,7%	5	12,2%	153	100%
7	PUK7	2	4,9%	2	4,9%	14	34,1%	16	39,0%	7	17,1%	147	100%
8	PUK8							35	85,4%	6	14,6%	170	100%
9	PUK9	3	7,3%	18	43,9%	7	17,1%	10	24,4%	3	7,3%	115	100%
10	PUK10			2	4,9%	4	9,8%	33	53,7%	13	31,7%	169	100%
Jumlah												1718	
Rata-rata												143,1	

- a. Besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Dari hasil tabel 4.4 distribusi frekuensi responden variabel kompensasi (PUK1) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 46,3% sebanyak 19 responden. Artinya, responden setuju bahwa gaji yang mereka terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
- b. Gaji pokok yang anda terima telah memenuhi kebutuhan dasar. Dari hasil tabel 4.4 distribusi frekuensi responden variabel kompensasi (PUK2) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 56,1% sebanyak 23 responden. Artinya, responden setuju bahwa gaji yang mereka terima sudah sesuai dengan kebutuhan dasar.
- c. Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan karyawan saat ini dalam perusahaan PT. PLN (Persero) Pinrang. Dari hasil tabel 4.4 distribusi frekuensi responden variabel kompensasi (PUK3) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 53,7% sebanyak 22 responden. Artinya, responden setuju bahwa dengan gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan karyawan saat ini dalam perusahaan.
- d. Insentif yang diberikan oleh PT. PLN (Persero) Pinrang dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja. Dari hasil tabel 4.4 distribusi frekuensi

responden variabel kompensasi (PUK4) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “tidak setuju” yaitu sebesar 43,9% sebanyak 18 responden. Artinya, responden tidak setuju dengan gaji yang diberikan oleh PT. PLN (Persero) Pinrang.

e. Insentif yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan .

Dari hasil tabel 4.4 distribusi frekuensi responden variabel kompensasi (PUK5) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 58,5% sebanyak 24 responden. Artinya, responden setuju bahwa mereka memperoleh gaji sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

f. Insentif yang diberikan berdasarkan masa bekerja karyawan PT. PLN (Persero) Pinrang. Dari hasil tabel 4.4 distribusi frekuensi responden variabel kompensasi (PUK6) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 53,7% sebanyak 22 responden. Artinya, responden setuju bahwa gaji yang diberikan berdasarkan masa bekerja karyawan.

g. Besaran bonus yang saya terima sesuai dengan pencapaian hasil kerja.

Dari hasil tabel 4.4 distribusi frekuensi responden variabel kompensasi (PUK7) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 39,0% sebanyak 16 responden. Artinya,

responden setuju bahwa dengan bonus yang diterima sudah sesuai dengan pencapaian hasil kerja mereka.

h. Tunjangan yang diberikan membuat karyawan merasa aman ketika bekerja.

Dari hasil tabel 4.4 distribusi frekuensi responden variable kompensasi (PUK8) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 85,4% sebanyak 35 responden. Artinya, responden setuju bahwa dengan tunjangan yang mereka terima seperti adanya asuransi kesehatan dan jiwa sudah melengkapi kebutuhan mereka.

i. Sarana pendukung dan peralatan bekerja sudah memadai. Dari hasil tabel 4.4 distribusi frekuensi responden variabel kompensasi (PUK9) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “tidak setuju” yaitu sebesar 43,9% sebanyak 18 responden. Artinya, responden tidak setuju bahwa adanya pemberian tunjangan membuat mereka merasa nyaman dalam bekerja.

j. Fasilitas kantor hanya digunakan untuk kerja di kantor. Dari hasil tabel 4.4 distribusi frekuensi responden variabel kompensasi (PUK10) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 53,7% sebanyak 22 responden. Artinya, responden setuju bahwa fasilitas yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan mereka.

2) Distribusi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja

Indikator-indikator dari variabel disiplin kerja (X_2) terbagi atas sepuluh pertanyaan. Hasilnya dapat dilihat di bawah ini :

No	Butir Pertanyaan	STS		TS		RR		S		SS		Skor	Total %
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	PUDK1			3	7,3%	10	24,4%	19	46,3%	9	22,0%	157	100%
2	PUDK2			2	4,9%	6	14,6%	29	70,7%	4	9,8%	158	100%
3	PUDK3					9	22,0%	27	65,9%	5	12,2%	160	100%
4	PUDK4			5	12,2%	4	9,8%	20	48,8%	12	29,3%	162	100%
5	PUDK5			6	14,6%	5	12,2%	21	51,2%	9	22,0%	156	100%
6	PUDK6			2	4,9%	8	19,5%	23	56,1%	8	19,5%	160	100%
7	PUDK7			7	17,1%	10	24,4%	21	51,2%	3	7,3%	143	100%
8	PUDK8	1	2,4%			5	12,2%	27	65,9%	8	19,5%	164	100%
9	PUDK9			3	7,3%	3	7,3%	24	58,5%	11	26,8%	166	100%
10	PUDK10			1	2,4%	4	9,8%	24	58,5%	12	29,3%	170	100%
Jumlah												1931	
Rata-rata												160,9	

a. Karyawan meminta izin kepada atasan ketika tidak dapat datang ke kantor.

Dari hasil tabel 4.5 distribusi frekuensi responden variabel disiplin kerja (PUDK1) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 46,3% sebanyak 19 responden. Artinya, responden setuju bahwa mereka selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kantor.

- b. Karyawan selalu hadir tepat waktu pada jam kerja. Dari hasil tabel 4.5 distribusi frekuensi responden variabel disiplin kerja (PUDK2) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 70,7% sebanyak 29 responden. Artinya, responden setuju bahwa mereka selalu tepat waktu dalam melaksanakan tugas di kantor.
- c. Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Dari hasil tabel 4.5 distribusi frekuensi responden variabel disiplin kerja (PUDK3) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 65,9% sebanyak 27 responden. Artinya, responden setuju bahwa mereka selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas kerja di kantor.
- d. Karyawan melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dari hasil tabel 4.5 distribusi frekuensi responden variabel disiplin kerja (PUDK4) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 48,8% sebanyak 20 responden. Artinya, responden setuju bahwa mereka selalu mengenakan pakaian yang rapi saat bekerja sesuai dengan aturan perusahaan.
- e. Karyawan taat pada aturan yang ditetapkan oleh pemimpin. Dari hasil tabel 4.5 distribusi frekuensi responden variabel disiplin kerja (PUDK5) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 51,2% sebanyak 21 responden. Artinya, responden

- setuju bahwa mereka selalu mengenakan identitas pada saat bekerja.
- f. Karyawan taat terhadap tanggung jawab yang diberikan pemimpin. Dari hasil tabel 4.5 distribusi frekuensi responden variabel disiplin kerja (PUDK6) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 56,1% sebanyak 23 responden. Artinya, responden setuju bahwa mereka selalu menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati.
- g. Karyawan PT. PLN (Persero) Pinrang merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai. Dari hasil tabel 4.5 distribusi frekuensi responden variabel disiplin kerja (PUDK7) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 51,2% sebanyak 21 responden. Artinya, responden setuju bahwa mereka selalu merawat peralatan kantor yang saya gunakan dengan baik.
- h. Karyawan PT. PLN (Persero) Pinrang menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan. Dari hasil tabel 4.5 distribusi frekuensi responden variabel disiplin kerja (PUDK8) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 65,9% sebanyak 27 responden. Artinya, responden setuju bahwa mereka selalu mematuhi prosedur yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan tugas.
- i. Karyawan PT. PLN (Persero) Pinrang melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya. Dari hasil tabel 4.5 distribusi frekuensi responden variabel disiplin kerja (PUDK9) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 58,5% sebanyak 24 responden. Artinya, responden setuju bahwa mereka selalu taat

terhadap atasan dalam melaksanakan perintah dan tugas.

- j. Karyawan PT. PLN (Persero) Pinrang bekerja sesuai dengan rencana kerja dan target yang telah ditetapkan. Dari hasil tabel 4.5 distribusi frekuensi responden variabel disiplin kerja (PUDK10) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 58,5% sebanyak 24 responden. Artinya, responden setuju bahwa mereka selalu memberi kabar jika berhalangan masuk kerja.

3) Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Kerja

Indikator-indikator dari variabel kinerja (Y) terbagi atas sepuluh pertanyaan. Hasilnya dapat dilihat di bawah ini :

No.	Butir Pertanyaan	STS		TS		RR		S		SS		Skor	Total %
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	PEUK1			2	4,9%	6	14,6%	27	65,9%	6	14,6%	160	100%
2	PEUK2			5	12,2%	4	9,8%	26	63,4%	6	14,6%	156	100%
3	PEUK3	1	2,4%	5	12,2%	7	17,1%	22	53,7%	6	14,6%	150	100%
4	PEUK4			6	14,6%	11	26,8%	17	41,5%	7	17,1%	148	100%
5	PEUK5	4	9,8%	20	48,8%	9	22,0%	6	14,6%	2	4,9%	105	100%
6	PEUK6			2	4,9%	6	14,6%	24	58,5%	9	22,0%	163	100%
7	PEUK7			1	2,4%	5	12,2%	26	63,4%	9	22,0%	166	100%
8	PEUK8			1	2,4%	9	22,0%	25	61,0%	6	14,6%	159	100%
9	PEUK9			2	4,9%	7	17,1%	23	56,1%	9	22,0%	162	100%
10	PEUK10			2	4,9%	9	22,0%	20	48,8%	10	24,4%	161	100%
Jumlah												1530	
Rata-rata												154,5	

- a. Kualitas hasil kerja karyawan PT. PLN (Persero) Pinrang dinilai baik oleh atasan. Dari hasil tabel 4.6 distribusi frekuensi responden variabel kinerja (PEUK1) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 65,9% sebanyak 27 responden. Artinya, responden setuju bahwa mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan pada bidang yang mereka lakukan saat ini.
- b. Kualitas hasil kerja karyawan PT. PLN (Persero) Pinrang memuaskan sebab karyawan memiliki pemahaman tentang pekerjaan yang dilimpahkan. Dari hasil tabel 4.6 distribusi frekuensi responden variabel kinerja (PEUK2) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 63,4% sebanyak 26 responden. Artinya, responden setuju bahwa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.
- c. Kualitas hasil pekerjaan karyawan PT. PLN (Persero) Pinrang sudah sesuai dengan standar kerja yang ditentukan kantor. Dari hasil tabel 4.36 distribusi frekuensi responden variabel kinerja (PEUK3) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 53,7% sebanyak 22 responden. Artinya, responden setuju bahwa bidang pekerjaan yang diberikan sesuai dengan minat mereka saat ini.
- d. Karyawan PT. PLN (Persero) Pinrang mampu untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi apa yang ditargetkan. Dari hasil tabel 4.6 distribusi frekuensi responden variabel kinerja (PEUK4) di atas menunjukkan bahwa

responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 41,5% sebanyak 17 responden. Artinya, responden setuju bahwa mereka merasa semangat dalam bekerja karena pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan minat mereka.

- e. Kuantitas hasil kerja yang karyawan PT. PLN (Persero) Pinrang selesaikan sesuai dengan rencana kerja. Dari hasil tabel 4.6 distribusi frekuensi responden variabel kinerja (PEUK5) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “tidak setuju” yaitu sebesar 48,8% sebanyak 20 responden. Artinya, responden tidak setuju bahwa pembagian tugas yang adil memberikan mereka motivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal.
- f. Karyawan PT. PLN (Persero) Pinrang berusaha menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Dari hasil tabel 4.6 distribusi frekuensi responden variabel kinerja (PEUK6) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 58,5% sebanyak 24 responden. Artinya, responden setuju bahwa karyawan berusaha menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.
- g. Karyawan PT. PLN (Persero) Pinrang tidak mau menyianyikan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Dari hasil tabel 4.6 distribusi frekuensi responden variabel kinerja (PEUK7) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 63,4% sebanyak 26 responden. Artinya, responden setuju bahwa mereka tidak mau menyianyikan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

- h. Karyawan PT. PLN (Persero) Pinrang merasa puas jika dapat melaksanakan tugas dengan maksimal. Dari hasil tabel 4.6 distribusi frekuensi responden variabel kinerja (PEUK8) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 61,0% sebanyak 25 responden. Artinya, responden setuju bahwa mereka selalu merasa puas jika dapat melaksanakan tugas dengan maksimal.
- i. Karyawan PT. PLN (Persero) Pinrang berusaha maksimal mengerjakan tugas yang diberikan atasan. Dari hasil tabel 4.6 distribusi frekuensi responden variabel kinerja (PEUK9) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 56,1% sebanyak 23 responden. Artinya, responden setuju bahwa berusaha maksimal mengerjakan tugasnya.
- j. Karyawan PT. PLN (Persero) Pinrang berusaha maksimal untuk menjadi yang terbaik dalam bekerja. Dari hasil tabel 4.6 distribusi frekuensi responden variabel kinerja (PEUK10) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 48,8% sebanyak 20 responden. Artinya, responden setuju bahwa mereka berusaha menjadi yang terbaik.

C. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kompensasi, Disiplin kerja dan kinerja akan diuji secara statistic seperti terlihat dalam tabel 4.7 di bawah ini :

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTAL.KOM	52	32,00	55,00	41,9024	5,45346
TOTAL.DISKER	52	38,00	59,00	47,0976	4,46545
TOTAL.KIN	52	45,00	72,00	56,5366	5,72319
Valid N (listwise)	52				

Tabel 4.7 Tabel Variabel Penelitian

Tabel 4.7 menjelaskan bahwa pada variabel kompensasi jawaban minimum responden sebesar 32 dan maksimum sebesar 55, dengan rata – rata total jawaban 41,90 dan standar deviasi sebesar 5,45. Artinya pada jawaban minimum rata- rata responden menjawab pada pilihan sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS) dan ragu-ragu (RR) dan pada jawaban maksimum rata – rata responden menjawab pada pilihan setuju (S) dan sangat setuju (SS). Dengan rata – rata total jawaban responden adalah jumlah jawaban dibagi dengan jumlah responden dengan penyimpangan sebesar 5,45.

Pada variabel disiplin kerja jawaban minimum responden sebesar 38 dan jawaban maksimum sebesar 59, dengan rata-rata total jawaban 47,09 dan standar deviasi sebesar 4,46. Artinya pada jawaban minimum rata-rata responden menjawab pada pilihan sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS) dan ragu-ragu (RR) dan pada jawaban maksimum rata – rata responden menjawab pada pilihan setuju (S) dan sangat setuju (SS). Dan rata-rata total jawaban responden adalah jumlah jawaban dibagi dengan jumlah responden dengan penyimpangan sebesar 4,46.

Variabel Kinerja jawaban minimum responden sebesar 45 dan jawaban maksimum sebesar 72, dengan rata-rata total jawaban 56,53 dan standar deviasi sebesar 5,72. Artinya pada jawaban minimum rata-rata responden menjawab pada pilihan sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS) dan ragu-ragu (RR) dan pada jawaban maksimum rata – rata responden menjawab pada pilihan setuju (S) dan sangat setuju (SS). Dan rata-rata total jawaban responden adalah dengan penyimpangan sebesar 5,72.

D. Hasil Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji *moment product correlation* atau yang lebih dikenal dengan nama *pearson correlation*. Penelitian ini menggunakan semua sampel sejumlah (n) = 41 maka besarnya $df = 41 - 2 = 39$. Dengan $\alpha = 0,05$ maka diperoleh R

tabel sebesar 0,3081. Berikut adalah ukuran validitas tiap butir-butir pernyataan setiap variabel dalam penelitian ini.

Item Pernyataan	R hitung	R table	Kesimpulan
1	0,461	0,3081	Valid
2	0,542	0,3081	Valid
3	0,471	0,3081	Valid
4	0,582	0,3081	Valid
5	0,580	0,3081	Valid
6	0,432	0,3081	Valid
7	0,713	0,3081	Valid
8	0,379	0,3081	Valid
9	0,666	0,3081	Valid
10	0,349	0,3081	Valid

Tabel 4.8 ukuran validitas

Berdasarkan pada Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independen kompensasi adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (rhitung) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai rtabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1	0,510	0,3081	Valid
2	0,459	0,3081	Valid
3	0,397	0,3081	Valid
4	0,592	0,3081	Valid
5	0,456	0,3081	Valid
6	0,404	0,3081	Valid
7	0,509	0,3081	Valid
8	0,423	0,3081	Valid
9	0,611	0,3081	Valid
10	0,643	0,3081	Valid

Berdasarkan pada Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independen disiplin kerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (rhitung) setiap item pernyataan lebih

besar dari nilai rtabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1	0,531	0,3081	Valid
2	0,504	0,3081	Valid
3	0,491	0,3081	Valid
4	0,640	0,3081	Valid
5	0,441	0,3081	Valid
6	0,476	0,3081	Valid
7	0,548	0,3081	Valid
8	0,378	0,3081	Valid
9	0,515	0,3081	Valid
10	0,377	0,3081	Valid

Berdasarkan pada Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel dependen kinerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (rhitung) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai rtabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

2. Uji Realibitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Untuk ukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien *Cronbach Alpha* > 0.70 menunjukkan suatu konstruk atau variabel tersebut reliabel.

Cronbach's Alpha	N of Items
,758	12

Dari tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel kompensasi $> 0,70$ yaitu 0,758 yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan instrumen pada variabel kompensasi memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Cronbach's Alpha	N of Items
,703	12

Dari tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel disiplin kerja $> 0,70$ yaitu 0,703 yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan instrumen pada variabel disiplin kerja memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Cronbach's Alpha	N of Items
,752	15

Dari tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel kinerja $> 0,70$ yaitu 0,752 yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan instrumen pada variabel kinerja memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam

menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

3. Analisis Regresi

Analisis regresi linear berganda pada dasarnya untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2013:91). Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,941	8,566		1,511	,139
1 TOTAL.KOM	,168	,131	,160	1,281	,208
TOTAL.DISKER	,776	,160	,606	4,855	,000

Dari hasil pengujian pada tabel 4.14 di atas, dapat dilihat persamaan regresi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dituliskan kedalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{KINERJA} = 12,941 + 0,776 (\text{DISKER})$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa, nilai konstanta sebesar 12,941 artinya jika disiplin kerja (X2) nilainya adalah nol, maka kinerja nilainya adalah 12,941. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,776 mempunyai arti bahwa apabila disiplin kerja bertambah atau

mempunyai peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menerangkan variasi variabel dependennya Ghozali (2013:97). R^2 memiliki kelemahan, Untuk mengurangi kelemahan tersebut maka digunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan, yaitu *Adjusted R Square* (R^2) (Suliyanto, 2011:70)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,652 ^a	,425	,395	4,45178	1,836

Penelitian ini menggunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan atau biasa disebut *Adjusted R Square* (R^2_{adj}). Dari hasil analisis pada tabel 4.15 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* pada analisis regresi tersebut sebesar 0,395 yang berarti bahwa variabel independen yaitu disiplin kerja mampu menjelaskan variable dependennya yaitu kinerja sebesar 39,5% sedangkan sisanya sebesar 60,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

E. Hasil Penelitian di PT. PLN (Persero) Pinrang

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti memperoleh hasil penelitian ini setelah melakukan analisis data yang bersumber dari kuesioner dan menggunakan metode regresi linier berganda. Dengan demikian diperoleh beberapa temuan sebagai berikut:

1. 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. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja, namun penelitian lain yang dilakukan oleh Gainer Frisky Lakoy (2013) mengatakan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. 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. Hasil penelitian ini

sejalan dengan hasil penelitian M. Harli (2010) yang menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Manajer PT. PLN (Persero) Pinrang memberikan ketegasan sanksi terhadap seluruh karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja yaitu dengan adanya pemotongan gaji terhadap karyawan yang tidak disiplin tersebut, namun pada kenyataannya masih banyak karyawan yang melakukan ketidakdisiplinan tanpa menghiraukan ketegasan sanksi yang diberikan oleh manajer.

3. 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.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Pinrang.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Pinrang.

2. Saran

1. Pimpinan atau manager PT. PLN (Persero) Pinrang harus menjaga hubungan dengan karyawan dengan baik, hubungan antar sesama karyawan, dan hubungan antar bagian tetap harmonis sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat.
2. Karyawan dan staf PT. PLN (Persero) Pinrang harus menjaga kedisiplinan mereka supaya kinerja mereka dapat terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal Manajemen & Bisnis Vol 14 No. 02 Oktober 2014 Issn 1693-7619

Lako, Andreas (2004), *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi, Isu, Teori dan Solusi*, Yogyakarta: Amara Books, Cetakan Pertama.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2007) *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT Rafika Aditama, Cetakan Kedua.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2002) *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT Rafika Aditama, Cetakan Pertama.

Mangkuprawira, Sjafri (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: IPB Press, Cetakan Kedua

Mathis dan Jackson (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Buku Dua.

Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2007.

Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.

Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya*, Cetakan Kedua, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta, 2014.

Fathoni, Abdurrahmat, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rhineka Cipta, Jakarta

Hartawan, D., & Welta, F. (2017). DAMPAK PEMBERIAN PUNISHMENT TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN. 1(1), 1–18. Ekhsan, M. (2022).

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Acman:
Accounting and Management Journal, 2(1), 11–1

Sunyoto. 2015. Penelitian Sumber Daya Manusia. CAPS Center Of Academy
Publishing Service. Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P (2005) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT.
Bumi Aksara.



L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

A. Mohon Perhatian

1. Daftar isian pernyataan (kuesioner) ini dimaksudkan untuk memperoleh data primer sesuai dengan kebutuhan penelitian tentang **Pengaruh kompensasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PLN UP3 Kabupaten Pinrang.** dalam rangka penyelesaian Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Jawaban yang diperoleh dari responden hanya untuk kebutuhan penelitian saja, sehingga diharapkan kepada responden untuk mengisi setiap item daftar isian pernyataan sesuai dengan apa yang anda rasakan.
3. Jawaban responden agar disampaikan Kembali kepada peneliti dan jawaban Anda tetap akan dirahasiakan.

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Isilah setiap daftar pernyataan yang diajukan dengan dengan jawaban yang anda anggap paling sesuai.
2. Memberikan tanda silang (X) pada pembobotan yang disediakan sesuai dengan jawaban yang Anda anggap benar, yang terdiri atas lima pilihan yaitu:

Sangat Tidak Setuju (STS)

Tidak Setuju (TS)

Ragu-ragu (KS)

Setuju (S)

Sangat Setuju (SS)

C. Identitas Responden

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Pangkat/ :

Kompensasi kerja (X1)

Berilah tanda (X) pada pernyataan dibawah ini dengan memilih skala nilai 1 sampai dengan 5 tentang kompensasi kerja, dimana skala

Sangat Tidak Setuju (STS)

Tidak Setuju (TS)

Ragu-ragu (KS)

Setuju (S)

Sangat Setuju (SS)

NO	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
X.1	Bersarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
X.2	Gaji pokok yang anda terima telah memenuhi kebutuhan dasar					
X.3	Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan karyawan saat ini dalam					

	perusahaan					
X.4	Insentif yang diberikan oleh PT. PLN (Persero) dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja					
X.5	Insentif yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan					
X.6	Insentif yang diberikan berdasarkan kepada masa bekerja karyawan					
X.7	Tunjangan yang diberikan mendorong karyawan untuk dapat memberikan potensi terbaik bagi PT. PLN (Persero)					
X.8	Tunjangan yang diberikan membuat karyawan merasa aman ketika bekerja					
X.9	Sarana pendukung dan peralatan bekerja sudah memadai					
X.10	Fasilitas kantor hanya digunakan untuk kegiatan kantor					

Disiplin Kerja (X2)

Berilah tanda (X) pada pernyataan dibawah ini dengan memilih skala nilai 1 sampai dengan 5 tentang disiplin kerja, dimana skala

Sangat Tidak Setuju (STS)

Tidak Setuju (TS)

Ragu-ragu (KS)

Setuju (S)

Sangat Setuju (SS)

NO	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
X.1	Karyawan selalu meminta izin kepada atasan ketika tidak dapat datang ke Kantor					
X.2	Karyawan selalu hadir tepat waktu pada jam kerja					
X.3	Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
X.4	Karyawan melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
X.5	Karyawan taat terhadap aturan yang ditetapkan oleh pemimpin					
X.6	Karyawan taat terhadap tanggung jawab yang diberikan pemimpin					
X.7	Karyawan merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai					
X.8	Karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan					

X.9	Karyawan melakukan tugas–tugas kerja sampai selesai setiap harinya					
X.10	Karyawan bekerja sesuai dengan rencana kerja dan target yang telah ditetapkan					

Kinerja Karyawan (Y)

Berilah tanda (X) pada pernyataan dibawah ini dengan memilih skala nilai 1 sampai dengan 5 tentang kinerja karyawan, dimana skala

Sangat Tidak Setuju (STS)

Tidak Setuju (TS)

Ragu-ragu (KS)

Setuju (S)

Sangat Setuju (SS)

O	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Y.1	Kualitas hasil kerja karyawan di nilai baik oleh atasan					
Y.2	Kualitas hasil kerja karyawan memuaskan sebab karyawan memiliki pemahaman tentang pekerjaan yang dilimpahkan					
Y.3	Kualitas hasil pekerjaan karyawan sudah sesuai dengan standar kerja yang ditentukan kantor					

Y.4	Karyawan mampu untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi apa yang ditargetkan					
Y.5	Kuantitas hasil kerja yang karyawan selesaikan sudah sesuai dengan rencana kerja					
Y.6	Karyawan berusaha menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu					
Y.7	Karyawan tidak mau menyianyiakan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan					
Y.8	Karyawan merasa puas jika dapat melaksanakan tugas dengan maksimal					
Y.9	Karyawan berusaha maksimal mengerjakan tugas yang diberikan Atasan					
Y.10	Karyawan berusaha maksimal untuk menjadi yang terbaik dalam bekerja					

Lampiran 2

Hasil SPSS Karakteristik Responden

Frequency Table

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	28	54.5	54.5	54.5
Perempuan	24	46.5	46.5	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <21	13	25.5	25.5	25.5
21-30	27	51.5	51.5	76.8
31-40	10	19.5	19.5	96.1
<41	2	3.5	3.5	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMP	-	0	0	
SMA	27	51.5	51.5	51.5
D3	10	21.1	21.1	72.5
S1	15	28.3	28.3	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Lampiran 3

Hasil SPSS Deskripsi Variabel X,Y

Variabel X1

Statistics

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7
N	Valid	52	52	52	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
		x1.8			x1.9		x1.10	
N	Valid	52			52		52	
	Missing	0			0		0	

Frequency Table

x1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	41	78.8	78.8	78.8
	Setuju	11	21.2	21.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	36	69.2	69.2	69.2
	Setuju	15	28.8	28.8	98.1
	ragu-ragu	1	1.9	1.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	39	75.0	75.0	75.0
	setuju	13	25.0	25.0	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

x1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	38	73.1	73.1	73.1
	Setuju	14	26.9	26.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

x1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	32	61.5	61.5	61.5
	Setuju	20	38.5	38.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

x1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	28	53.8	53.8	53.8
	Setuju	21	40.4	40.4	94.2
	ragu-ragu	3	5.8	5.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

x1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	33	63.5	63.5	63.5
	Setuju	18	34.6	34.6	98.1
	ragu-ragu	1	1.9	1.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

x1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	37	71.2	71.2	71.2
	setuju	14	26.9	26.9	98.1
	ragu-ragu	1	1.9	1.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat setuju	22	42.3	42.3	42.3
Setuju	25	48.1	48.1	90.4
ragu-ragu	5	9.6	9.6	100.0
Total	52	100.0	100.0	

x1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat setuju	29	55.8	55.8	55.8
Setuju	22	42.3	42.3	98.1
ragu-ragu	1	1.9	1.9	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Variabel X2

Statistics

	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7
N Valid	52	52	52	52	52	52	52
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean	1.38	1.62	1.40	1.29	1.44	1.40	1.58
Median	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00
Mode	1	2	1	1	1	1	1

		x2.8	x2.9	x2.10
N	Valid	52	52	52
	Missing	0	0	0
Mean		1.46	1.52	1.46
Median		1.00	2.00	1.00
Mode		1	2	1

Frequency Table

x2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	33	63.5	63.5	63.5
	Setuju	18	34.6	34.6	98.1
	ragu-ragu	1	1.9	1.9	100.0
Total		52	100.0	100.0	

x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	20	38.5	38.5	38.5
	Setuju	32	61.5	61.5	100.0
Total		52	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	31	59.6	59.6	59.6
	Setuju	21	40.4	40.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	37	71.2	71.2	71.2
	Setuju	15	28.8	28.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

x2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	29	55.8	55.8	55.8
	setuju	23	44.2	44.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

x2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	31	59.6	59.6	59.6
	Setuju	21	40.4	40.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

x2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	25	48.1	48.1	48.1
	Setuju	24	46.2	46.2	94.2
	ragu-ragu	3	5.8	5.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

x2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	29	55.8	55.8	55.8
	Setuju	22	42.3	42.3	98.1
	ragu-ragu	1	1.9	1.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

x2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	25	48.1	48.1	48.1
	Setuju	27	51.9	51.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat setuju	28	53.8	53.8	53.8
Setuju	24	46.2	46.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Variabel Y

Frequency Table

y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat setuju	30	57.7	57.7	57.7
setuju	22	42.3	42.3	100.0
Total	52	100.0	100.0	

y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat setuju	22	42.3	42.3	42.3
setuju	30	57.7	57.7	100.0
Total	52	100.0	100.0	

y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat setuju	26	50.0	50.0	50.0
setuju	26	50.0	50.0	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat setuju	29	55.8	55.8	55.8
setuju	23	44.2	44.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat setuju	22	42.3	42.3	42.3
setuju	30	57.7	57.7	100.0
Total	52	100.0	100.0	

y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat setuju	23	44.2	44.2	44.2
setuju	29	55.8	55.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat setuju	24	46.2	46.2	46.2
setuju	28	53.8	53.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat setuju	22	42.3	42.3	42.3
setuju	29	55.8	55.8	98.1
ragu-ragu	1	1.9	1.9	100.0
Total	52	100.0	100.0	

y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat setuju	24	46.2	46.2	46.2
setuju	28	53.8	53.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

y.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat setuju	18	34.6	34.6	34.6
setuju	34	65.4	65.4	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Lampiran 4

Dokumentasi Pembagian dan Pengisian Kuesioner



Foto Pembagian dan Pengisian Kuosiener Oleh Karyawan PT. PLN UP3 Pinrang

Lampiran 5



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra II. E-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
PENELITIAN KUANTITATIF

NAMA MAHASISWA		SUNANTRI		
NIM		105721143519		
PROGRAM STUDI		MANAJEMEN		
JUDUL SKRIPSI		PENGARUH KOMPENSASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PLN UP3 PINRANG		
NAMA PEMBIMBING 1		Abdul Muttalib, S.E., MM		
NAMA PEMBIMBING 2		Zalkha Soraya, S.E., MM		
NAMA VALIDATOR		ASRIANI HASAN, SE., M.SC.		
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	31/07/24	OK (Menggunakan Kuisioner)	
2	Sumber data (data sekunder)	31/07/24	Menggunakan Data Primer	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	31/07/24	OK (File yang dikumpulkan berupa data Excel)	
4	Hasil Statistik deskriptif	31/07/24	- Revisi Tabel Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif (Angka dituliskan secara lengkap & Tabel dibuatkan kembali & Jangan dicopy paste dari SPSS).	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	31/07/24	- Revisi tabel uji reabilitas (Angka dituliskan secara lengkap dan tabel dibuatkan kembali serta jangan dicopy paste dari SPSS)	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	31/07/24	- Revisi Tabel Hasil Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi (Angka dituliskan secara lengkap & Tabel dibuatkan kembali & Jangan dicopy paste dari SPSS). - Tambahkan Uji Heteroskedastisitas selain menggunakan scatter plot (misalnya menggunakan Uji Park, Uji Glesjer, dan Uji Heteroskedastisitas lainnya)	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	31/07/24	- Revisi Tabel Hasil Uji Regresi Linier, Hasil Uji Kofisien Determinasi (Angka dituliskan secara lengkap & Tabel dibuatkan kembali & Jangan dicopy paste dari SPSS) - Pada Bab III dituliskan bahwa penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, Namun Pada Bagian Hasil di Bab IV diperoleh hasil analisis regresi sederhana saja. Dengan kata lain, metode analisis yang dituliskan pada Bab III tidak match dengan hasil analisis pada Bab IV. - Wajib menambahkan Uji prasyarat untuk dapat menggunakan metode analisis regresi linier (Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Linieritas, dan lainnya)	
8	Hasil interpretasi data	31/07/24	Hasil interpretasi data direvisi sesuai dengan arahan revisi yang ada pada poin 6 dan poin 7	
9	Dokumentasi	31/07/24	OK	

Lampiran 6



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 PUSAT VALIDASI DATA


Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra II. E-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
 ABSTRAK

NAMA MAHASISWA		Sunantri		
NIM		105121143519		
PROGRAM STUDI		Manajemen		
JUDUL SKRIPSI		Pengaruh Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PLN UP3 Pinrang. Skripsi		
NAMA PEMBIMBING 1		Abdul Muttalib, S.E., MM		
NAMA PEMBIMBING 2		Zalkha Soraya, S.E., MM		
NAMA VALIDATOR		Sherry Adelia S.E., M.Mktg		
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	*Paraf
1	Abstrak	23 Agustus 2024	Typo, kerapihan kesimpulan hasil penelitian dan kontribusi hasil ?	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui

Lampiran 7

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**
Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar 90221 Tlp. (0411) 866972, 881593, Fax. (0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Sunantri
Nim : 105721143519
Program Studi : Manajemen


Dengan nilai:


No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	8 %	10 %
2	Bab 2	20 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	8 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 26 Agustus 2024
Mengetahui,
Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,


Nurainah Etjah, M.I.P.
NBM 1964 591


LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.stainparepare.ac.id

Internet Source

3%

2

journal.uwgm.ac.id

Internet Source

2%

3

fadhilasildano.blogspot.com

Internet Source

2%

4

repo.unand.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes

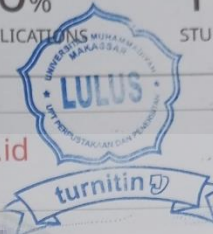
On

Exclude matches

< 2%

Exclude bibliography

Off



Sunantri 105721143519 BAB II

ORIGINALITY REPORT

20%
SIMILARITY INDEX

16%
INTERNET SOURCES

8%
PUBLICATIONS

14%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	4%
2	123dok.com Internet Source	2%
3	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	2%
4	Submitted to Universitas Muhammadiyah Buton Student Paper	1%
5	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%
6	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%
7	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas Negeri Medan Student Paper	1%
9	portaluqb.ac.id:808	

ORIGINALITY REPORT

8%
SIMILARITY INDEX

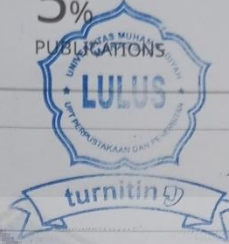
7%
INTERNET SOURCES

5%
PUBLICATIONS

9%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- | | | |
|---|---|----|
| 1 | idr.uin-antasari.ac.id
Internet Source | 5% |
| 2 | Submitted to STIE Kesuma Negara Blitar
Student Paper | 3% |



Exclude quotes On Exclude matches 2%

Exclude bibliography On

mantri 105721143519 BAB I

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

docplayer.info

Internet Source

3%

2

repository.upbatam.ac.id

Internet Source

2%

3

repository.umi.ac.id

Internet Source

2%

4

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

3%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

text-id.123dok.com

Internet Source

3%

2

Yasyfa Maghfyra, Dewi Ayu Larassati.
"Membangun Budaya Kerja Sehat dan
Berkinerja Tinggi: Mengintegrasikan Work-life
balance dalam Manajemen Kantor melalui
Penerapan Ergonomi dan K3", Indonesian
Journal of Public Administration Review, 2024

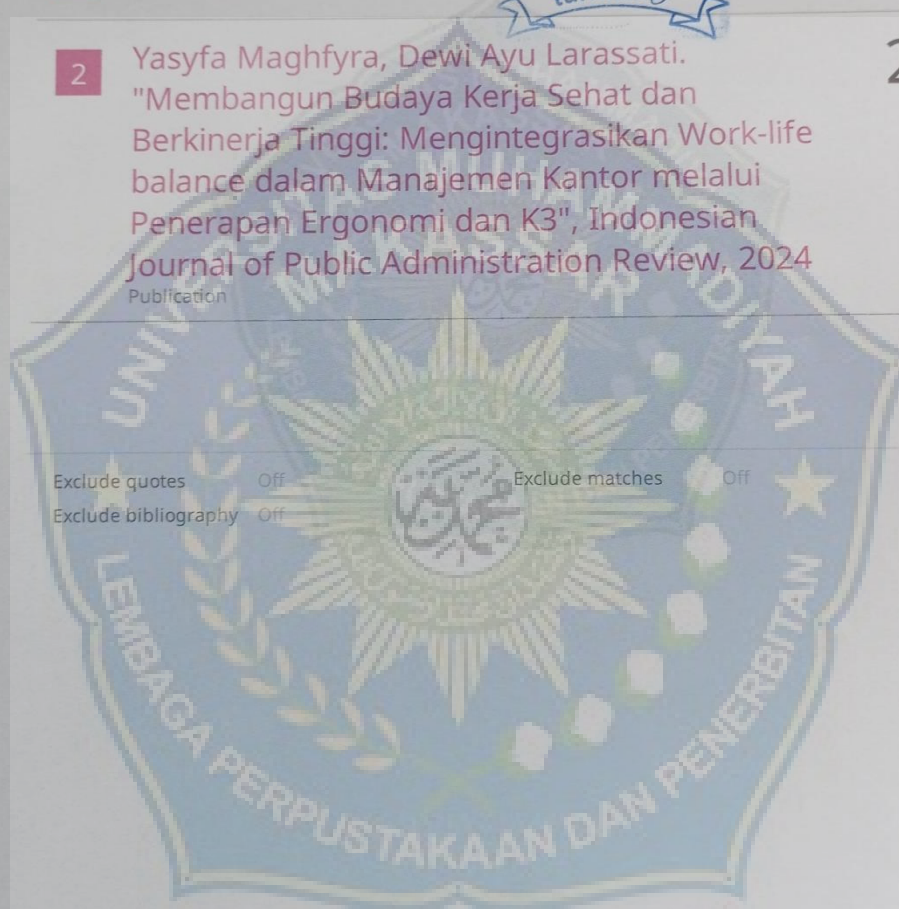
Publication

2%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off



Lampiran 8



Lampiran 9



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor : **8421/S.01/PTSP/2024**
Lampiran : -
Perihal : **Izin penelitian**

Kepada Yth.
Bupati Pinrang
c.q Kepala DPMPTSP Kab. Pinrang

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3985/05/C.4-VIII/III/1445/2024 tanggal 26 Maret 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **SUNANTRI**
Nomor Pokok : 105721143519
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. Sit Alauddin No 259, Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH KOMPENSASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PLN UP3 PINRANG "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **05 April s/d 03 Juni 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 05 April 2024

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

Lampiran 10


UNIT INDUK DISTRIBUSI
SULAWESI SELATAN, SULAWESI TENGARA, DAN SULAWESI BARAT
UNIT PELAYANAN PELANGGAN PINRANG

SURAT KETERANGAN
Nomor : 0004.SK/STH.01.04/P16070000/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : JIMY INDRA BASKARA
Nip : 8107134Z
Jabatan : Manajer PT.PLN (Persero) UP3 Pinrang

Dengan ini menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : SUNANTRI
Nim : 105721143519
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
Alamat : Desa Binanga Karaeng Pinrang

Adalah "BENAR" telah melakukan Penelitian dan Survey pada PT.PLN (Persero) UP3 Pinrang pada tanggal 29 April 2024 s/d. 22 Mei 2024 dengan judul :
"Pengaruh Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UP3 Pinrang"

Demikian Surat Keterangan Ini diberikan untuk dipergunakan seperlunya.

Pinrang, 21 Mei 2024
Manager UP3 Pinrang,

JIMY INDRA BASKARA

Jln. Jend. Soekawati No. 24 Pinrang
T 0421 921220, 921011 F 0421-921005
W www.pln.co.id

Paraf

BIOGRAFI PENULIS



Sunantri, nama panggilan Nantri, lahir di Tuncung, tanggal 11 November 2001. Penulis merupakan putri ketiga dari lima bersaudara oleh pasangan bapak Syarifuddin dan ibu Hj. Syamsiah. Penulis pertama kali menempuh pendidikan ke sekolah dasar di SDN 269 Tuncung, Sulawesi Selatan pada tahun 2006-2012 dan melanjutkan jenjang pendidikan berikutnya ke SMPN 2 Lembang, Sulawesi Selatan selama tiga tahun dan selesai tahun 2015, kemudian melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Kejuruan di SMKN 9 Pinrang, mengambil jurusan Administrasi Perkantoran dan selesai tahun 2019.

Pada tahun 2019 penulis melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi swasta tepatnya di Universitas Muhammadiyah Makassar (UNISMUH) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Pada Program Studi Manajemen. Penulis menyelesaikan kuliah Strata Satu (S1) pada tahun 2024.

Berkat petunjuk dan pertolongan Allah SWT, usaha dan disertai do'a dari kedua orang tua dan saudara dalam menjalani aktivitas akademik di perguruan tinggi Universitas Muhammadiyah Makassar. Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan judul **"Pengaruh Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PLN UP3 Pinrang"**.