



Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Karya Mandiri Di Kecamatan Makale Utara Kabupaten Tana Toraja

Dian Tangkeallo*, Sriyanti Salomba

Universitas Kristen Indonesia Toraja

*Corresponding author email address: dian.tangkeallo@gmail.com

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><i>Keywords:</i> Work discipline, compensation, employee performance.</p>	<p><i>The purpose of this study is to determine whether there is an effect of compensation and work discipline on employee performance at UD. Karya Mandiri in Makale Utara, Kabupaten Tana Toraja. The total population is 31 people, all of whom are respondents in this study. This study uses primary data obtained by distributing questionnaires to employees who work at UD. Karya Mandiri in Makale Utara, Kabupaten Tana Toraja. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression, which is operated through the SPSS 23 program. The results show that work discipline (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) at UD. Karya Mandiri in North Makale District, Tana Toraja Regency. While compensation (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) at UD. Karya Mandiri in North Makale District, Tana Toraja Regency. Simultaneously work discipline and compensation have a positive and significant effect on employee performance at UD. Karya Mandiri in Makale Utara, Kabupaten Tana Toraja.</i></p>
<p><i>Kata Kunci:</i> Disiplin kerja, kompensasi, kinerja karyawan.</p>	<p>Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Karya Mandiri di Kecamatan Makale Utara Kabupaten Tana Toraja. Jumlah populasi adalah 31 orang, yang mana semuanya menjadi responden dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bekerja pada UD. Karya Mandiri di Kecamatan Makale Utara Kabupaten Tana Toraja. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, yang dioperasikan melalui program SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD. Karya Mandiri di Kecamatan Makale Utara Kabupaten Tana Toraja. Sedangkan kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD. Karya Mandiri di Kecamatan Makale Utara Kabupaten Tana Toraja. Secara simultan disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Karya Mandiri di Kecamatan Makale Utara Kabupaten Tana Toraja.</p>

Pendahuluan

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang bergerak baik dalam bidang bisnis, jasa maupun barang, dimana organisasi sangat cepat berkembang dengan keuntungan. Dalam era globalisasi, perusahaan dituntut menghadapi persaingan yang lebih kompetitif baik di pasar dalam negeri maupun di pasar luar negeri.

Untuk menghadapi persaingan tersebut setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten guna meningkatkan mutu dan kualitas dalam organisasi untuk meningkatkan usahanya tersebut. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam perusahaan sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan yang didasarkan pada kemampuan serta kreatifitas yang dimilikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan dari suatu perusahaan biasanya akan diketahui dari kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar setiap tujuan yang diinginkan dalam perusahaan bisa tercapai dengan baik.

Dalam perusahaan tidak selamanya faktor peralatan maupun prasarana yang lengkap bisa digunakan untuk mencapai suatu tujuan, namun yang lebih berpengaruh adalah faktor manusia. Dari setiap karyawan yang mempunyai kinerja yang baik dan tinggi dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan serta sasaran-sasaran yang telah ditetapkan dari perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang bisa dicapai oleh seseorang/kelompok orang yang ada dalam sebuah organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai sebuah tujuan dalam organisasi. Sehingga dapat dikatakan semakin baik kinerja karyawan dalam perusahaan maka akan mudah juga perusahaan mencapai tujuannya dan begitupun sebaliknya jika kinerja karyawan dalam perusahaan itu rendah maka akan semakin sulit juga perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu dalam meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan di antaranya adalah disiplin kerja dan kompensasi. Disiplin itu sendiri diartikan sebagai perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai serta kesadaran diri sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku.

Kompensasi berarti semua pendapatan baik yang berbentuk barang langsung atau tidak langsung serta uang yang diterima oleh setiap karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Program kompensasi penting untuk setiap organisasi karena program kompensasi mencerminkan upaya dalam organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama dan merupakan suatu komponen biaya yang terpenting. Di samping pertimbangan diatas, kompensasi juga bisa diartikan sebagai salah satu aspek yang sangat penting bagi karyawan, karena setiap individu/karyawan besarnya kompensasi yang diberikan dari perusahaan dapat mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri. Bila kompensasi diberikan secara benar, maka karyawan akan termotivasi dan lebih fokus untuk mencapai tujuan dan sasaran dalam perusahaan.

Untuk itu pimpinan/atasan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawannya pada saat bekerja. Kedisiplinan adalah kesadaran seseorang dalam mentaati segala peraturan dalam perusahaan atau organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku. Jika ada tingkat kedisiplinan kerja yang baik itu semua akan mencerminkan kredibilitas karyawan dalam mencapai hasil kerja yang optimal guna kesuksesan dalam sebuah perusahaan.

UD. Karya Mandiri merupakan suatu perusahaan yang tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan dalam mencapai sebuah output secara maksimal. Dapat diperhatikan rendahnya tingkat kinerja juga terjadi pada UD. Karya Mandiri menyangkut beberapa masalah yang ada terkait dengan rendahnya kedisiplinan dan kompensasi yang dapat menjadi faktor penyebab kinerja karyawan yang belum maksimal dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tepat waktu.

Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dihubungkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan seseorang, apalagi dengan dunia sekarang ini yang semakin banyak kebutuhan seseorang, sehingga gaji yang diberikan dari beberapa perusahaan masih dirasa kurang cukup. Pemberian kompensasi yang adil sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan yang bekerja karena dengan adanya pemberian kompensasi secara merata, karyawan merasa sangat dihargai atas kerja keras serta usaha yang dilakukan untuk perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh UD. Karya Mandiri yaitu berupa gaji, tunjangan-tunjangan dan fasilitas.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melaksanakan penelitian dan mengambil judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Karya Mandiri Di Kecamatan Makale Utara Kabupaten Tana Toraja..

Kajian Pustaka

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja bisa diartikan sebagai bahan pelaksanaan suatu manajemen untuk digunakan oleh para manajer dalam berkomunikasi serta memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Pengertian disiplin sering juga disebut sebagai fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Karyawan baru atau karyawan lama yang disiplin perlu dilaksanakan baik secara terencana dan secara berkesinambungan, Keith Davis (1995-1996) dalam (Mangkunegara, 2011:129).

Darsono dan Siswandoko (2011:128) menjelaskan bahwa disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan diri untuk mentaati peraturan perusahaan dan sikap perbuatan untuk mentaati tata tertib yang rasional dan sadar, tidak emosional dan pamrih

Pengukuran Disiplin Kerja

Mengenai adanya penataan serta perbaikan tentang disiplin kerja karyawan, pada umumnya disiplin kerja karyawan dapat juga diukur dari (Alfred R. Lateiner

dalam Imam Soejono, (1983) dikutip oleh Rinoldy (2013) :

- 1) Para karyawan datang ke kantor dengan tertib dan teratur.
- 2) Berpakaian rapi di tempat kerja.
- 3) Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati.
- 4) Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi.
- 5) Memiliki tanggung jawab.

Berdasarkan teori diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan sesuatu kekuatan yang selalu berkembang dalam diri para pekerja yang dapat membuat mereka tetap mematuhi peraturan- peraturan dan keputusan yang telah ditetapkan.

Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik yang berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi diartikan sebagai seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam perusahaan baik dalam bentuk uang atau barang maupun secara langsung atau tidak langsung.

Dalam kompensasi terdapat kalimat sistem insentif yang menghubungkan antara kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja (Wibowo, 2012:348).

Bentuk-Bentuk Kompensasi

Kompensasi terdiri dari beberapa bentuk (Darsono dan Siswandoko, 2011:269) yaitu:

- 1) Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) :
 - a) Gaji adalah kompensasi yang berbentuk uang yang dibayarkan atas tanggung jawab pekerjaan yang sudah dilaksanakan.
 - b) Upah adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atau tenaga yang sudah dikeluarkan atas waktu yang telah dipergunakan.
 - c) Bonus adalah uang tambahan yang diberikan atas insentif kinerja individual yang diberikan secara khusus diatas gaji pekerja (Wibowo, 2012:348,357).
- 2) Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) yang terdiri dari :
 - a) Tunjangan-tunjangan adalah kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan atau dialokasikan berdasarkan kon=teks perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan para karyawan seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan dan uang pensiun.
 - b) Fasilitas adalah sarana prasarana pendukung dalam aktifitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, atau perlengkapan dari perusahaan yang memiliki jangka waktu yang relatif permanen dan memberikan manfaat bagi masa depan serta masa yang akan datang (Hasibuan, 2012:118)

- 3) Kompensasi non finansial (*non financial compencation*) adalah bentuk kompensasi yang merupakan segala sesuatu dalam bentuk imbalan kepuasan yang diterima oleh pekerja atas pekerjaan itu sendiri atau dari perusahaan.

Pengertian Kinerja

Kinerja atau performance yang diartikan sebagai prestasi kerja merupakan sebuah gambaran mengenai tingkat pencapaian dalam perusahaan untuk pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi setiap organisasi dalam suatu perencanaan strategis organisasi (Moeheriono 2012:95).

Secara umum kinerja merupakan suatu kualitas seseorang yang digunakan sebagian tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban dan sebagainya (Rivai Veithzal 2013:604).

Ukuran Penilaian Kinerja

Adapun beberapa indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Mathis dan Jackson (2012:378) yaitu :

- a. Kuantitas adalah nilai yang bisa dihitung serta jumlah yang dapat dihasilkan baik yang dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.
- b. Kualitas kerja adalah hasil yang dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan dan sasaran dalam perusahaan.
- c. Ketepatan waktu adalah ketepatan yang diukur oleh perusahaan mulai dari persepsi karyawan hingga pada suatu aktivitas yang dapat diselesaikan di awal waktu sehingga menjadi output.
- d. Kehadiran adalah suatu absensi yang dibuat oleh setiap perusahaan yang dilakukan seorang karyawan baik pada saat masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang yang semuanya dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- e. Kemampuan bekerjasama adalah kemampuan seseorang atau tenaga kerja yang bekerja sama dengan orang lain untuk menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah diberikan dari perusahaan agar dapat mencapai hasil guna serta daya guna kepada perusahaan.

Pengembangan Hipotesis

Dalam penelitian ini yang menjadi fokus penelitian adalah kinerja karyawan pada UD. Karya Mandiri agar tetap memperhatikan disiplin kerja sehingga kaitannya sangat besar dengan kompensasi. Disiplin kerja sangat penting terhadap kinerja karyawan, dengan adanya disiplin kerja yang tinggi kinerja karyawan akan meningkat. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kompensasi juga merupakan imbalan yang diberikan

kepada setiap karyawan sehingga kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena jika kompensasi selalu diberikan sesuai dengan hasil kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan Dengan melalui kinerja karyawan perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Jenis dan sumber data

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dimana jenis data yang digunakan yaitu data yang diperoleh dari tanggapan responden dengan menggunakan angket/kuesioner yang diberikan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuisisioner.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan pada UD. Karya Mandiri di Kecamatan Makale Utara Kabupaten Tana Toraja yang berjumlah 31 karyawan. Karena jumlah populasi hanya sedikit maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yaitu 31 karyawan.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui informasi agar bisa menemukan kesimpulan dalam pengambilan keputusan, dalam hal ini ada beberapa teknik analisis data secara statistik dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 23.0* yaitu :uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis regresi linear berganda.

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Responden

Sebelum masuk dalam tahap pengujian, terlebih dahulu akan dikemukakan gambaran karakteristik-karakteristik responden tujuannya untuk menampilkan informasi-informasi relevan yang terkandung dalam data tersebut. Deskriptif demografi responden memberikan gambaran mengenai karakteristik responden yang menunjukkan besarnya presentasi pendidikan terakhir, lama bekerja dan besaran gaji pada UD. Karya Mandiri.

Berikut adalah rangkuman data mengenai deskripsi karakteristik responden yang ditampilkan pada tabel 1

Tabel 1
Deskripsi Karakteristik Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Pendidikan terakhir:		
	1. SMP	-	-
	2. SMA	29	93,55%
	3. D3	-	-
	4. S1	2	6,45%
	Jumlah	31	100%
2	Lama bekerja :		
	1. 1-2 tahun	1	3,22%
	2. 2-3 tahun	15	48,39%
	3. >4 tahun	15	48,39%
	Jumlah	31	100%
3	Besaran gaji :		
	1. 1-2 juta	1	3,22%
	2. 2-3 juta	17	54,84%
	3. >3 juta	13	41,94%
	Jumlah	31	100%

Sumber : Data Primer, 2021

Dari data diatas menunjukkan bahwa responden penelitian ini yaitu karyawan UD. Karya Mandiri. Sebagian besar karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini berpendidikan SMA yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 93,55%, S1 sebanyak 2 orang atau sebesar 6,45%. Rata-rata rentang waktu lama bekerja karyawan yaitu 1-2 tahun sebanyak 1 karyawan atau sebesar 3,22% kemudian 2-3 tahun sebanyak 15 karyawan atau sebesar 48,39% dan > 4 tahun sebanyak 15 karyawan atau sebesar 48,39%. Rata-rata jumlah besaran gaji yang diterima karyawan yaitu 1-2 juta 1 karyawan atau sebesar 3,22% , 2-3 juta sebanyak 17 karyawan atau sebesar 54,84% dan karyawan yang menerima gaji >3 juta yaitu 13 karyawan atau sebesar 41,94%.

Uji Validitas

Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (correlated item-total correlation) dengan nilai r tabel, jika r hitung > dari r tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid, hasil pengujian diperoleh sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan (Q)	Nilai R-Hitung	Nilai R-Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	Q1	0.469	0.355	Valid
	Q2	0.406	0.355	Valid
	Q3	0.695	0.355	Valid
	Q4	0.392	0.355	Valid
	Q5	0.367	0.355	Valid
	Q6	0.363	0.355	Valid
	Q7	0.553	0.355	Valid
	Q8	0.619	0.355	Valid
	Q9	0.365	0.355	Valid
	Q10	0.619	0.355	Valid
	Q11	0.404	0.355	Valid
	Q12	0.382	0.355	Valid
Kompensasi (X ₂)	Q1	0.601	0.355	Valid
	Q2	0.499	0.355	Valid
	Q3	0.464	0.355	Valid
	Q4	0.417	0.355	Valid
	Q5	0.714	0.355	Valid
	Q6	0.433	0.355	Valid
	Q7	0.459	0.355	Valid
	Q8	0.451	0.355	Valid
	Q9	0.441	0.355	Valid
	Q10	0.530	0.355	Valid
	Q11	0.426	0.355	Valid
	Q12	0.454	0.355	Valid
Kinerja (Y)	Q1	0.523	0.355	Valid
	Q2	0.485	0.355	Valid
	Q3	0.640	0.355	Valid
	Q4	0.429	0.355	Valid
	Q5	0.359	0.355	Valid
	Q6	0.473	0.355	Valid
	Q7	0.497	0.355	Valid
	Q8	0.594	0.355	Valid
	Q9	0.414	0.355	Valid
	Q10	0.703	0.355	Valid
	Q11	0.586	0.355	Valid
	Q12	0.749	0.355	Valid
	Q13	0.355	0.355	Valid
	Q14	0.783	0.355	Valid

	Q15	0.704	0.355	Valid
--	-----	-------	-------	-------

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel dependen kinerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai pearson correlation r-hitung setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r-tabel ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) = 0,355 sehingga semua pertanyaan valid karena tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan mengukur rumus *alpha*. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut :

Table 3
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai Hitung Alpha Cronbach	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	0.732	Reliabel
Kompensasi (X2)	0.747	Reliabel
Kinerja (Y)	0.733	Reliabel

Sumber: Data telah diolah tahun 2021

Hasil pengujian reliabilitas dalam tabel 3. menunjukkan bahwa nilai hitung Cronbach alpha (α) X_1, X_2 dan X_3 semuanya reliabel karena masing-masing nilai hitung Cronbach alpha diatas 0.6 sehingga dapat dikatakan bahwa pengukuran dari kuesioner sudah maksimal dan dapat digunakan untuk melakukan penelitian atau menguji hipotesis dalam penelitian ini.

Analisis regresi linear berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS for Windows versi 23. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS diringkas sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.460	4.468		2.341	.027
	disiplin kerja	.502	.117	.488	4.284	.000
	Kompensasi	.512	.119	.491	4.307	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel tersebut dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi Bentuk Standarized Coefficients diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 10,460 + 0,502 X_1 + 0.512 X_2$$

Dimana :

X_1 = Disiplin kerja

X_2 = Kompensasi

Y = Kinerja

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 10,460 menggambarkan Disiplin Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2). Maka nilai dari Kinerja Karyawan pada UD. Karya Mandiri di Kecamatan Makale Utara Kabupaten Tana Toraja bernilai positif sebesar 10,046.
- b. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_1) 0.502 , mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel disiplin kerja , maka hal itu akan meningkatkan kinerja sebesar 0,502 kali. Intepretasi dari persamaan di atas adalah bahwa koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_1) memiliki tanda positif (0,502), yaitu mengandung implikasi bahwa disiplin kerja searah dengan kinerja ,dengan kata lain bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.
- c. Koefisien regresi kompensasi (X_2) 0.512 , mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel kompensasi , maka hal itu akan meningkatkan kinerja sebesar 0,512 kali. Intepretasi dari persamaan di atas adalah bahwa koefisien regresi variabel kompensasi (X_2) memiliki tanda positif (0,512), yaitu mengandung implikasi bahwa disiplin kerja searah dengan kinerja ,dengan kata lain bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Parsial (uji t)

Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial.

Tabel 5
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.460	4.468		2.341	.027
disiplin kerja	.502	.117	.488	4.284	.000
Kompensasi	.512	.119	.491	4.307	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: data diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil output pada tabel 5. diatas:

a). Variabel X_1 (disiplin kerja) t hitung sebesar 4,284 nilai sig. sebesar 0,000. Yang berarti memiliki nilai signifikan $< 0,05$ dengan demikian t hitung $>$ t tabel ($4,284 > 1,703$) yang secara statistik, variabel X_1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y(kinerja) pada UD. Karya Mandiri di Kecamatan Makale Utara Kabupaten Tana Toraja atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

b). Variabel X_2 (kompensasi) t hitung sebesar 4,307 nilai sig. sebesar 0,000. Yang berarti memiliki nilai signifikan $< 0,05$ dengan demikian t hitung $>$ t tabel ($4,307 > 1,703$) yang secara statistik, variabel X_2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (kinerja)) pada UD. Karya Mandiri di Kecamatan Makale Utara Kabupaten Tana Toraja atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengujian Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji hubungan signifikansi antara variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan.

Tabel 6
Hasil Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	396.405	2	198.203	62.346	.000 ^b
	Residual	89.014	28	3.179		
	Total	485.419	30			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kompensasi, disiplin kerja

Sumber : Data telah diolah tahun 2021

Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut :

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 62,346 dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan arah koefisien positif. Dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja, kompensasi secara bersama sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R square)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menerangkan variasi variabel dependennya Ghozali (2013:97).

Tabel 7
Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 ^a	.817	.804	1.78300

a. Predictors: (Constant), kompensasi, disiplin kerja

Dari hasil analisis pada tabel di atas didapatkan nilai Korelasi (R) sebesar 0,904 dan diketahui bahwa nilai R Square pada analisis regresi tersebut sebesar $0,817 \times 100\% = 81,7\%$ yang berarti bahwa variabel independen yaitu variabel disiplin kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) mampu menjelaskan variabel dependennya yaitu kinerja sebesar 81,7% sedangkan sisanya sebesar 18,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara empiris membuktikan bahwa nilai sig. Sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada UD. Karya Mandiri. Hal ini mendukung penelitian dari M. Harli (2010) yaitu disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Jadi apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, maka kinerjanya juga akan meningkat. Oleh karena itu karyawan harus selalu diarahkan untuk memiliki disiplin kerja agar tercipta kinerja karyawan yang tinggi.

Sementara hasil penelitian kompensasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hal yang sama bahwa kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan pada UD. Karya Mandiri. Hal ini mendukung penelitian dari Yuli Suwati (2013) bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa apabila karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dari hasil kerja masing-masing maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga meningkatkan pula kinerjanya. Oleh karena itu pimpinan perusahaan harus memperhatikan setiap prestasi karyawan dan memberikan kompensasi kepada karyawan yang telah meningkatkan pendapatan perusahaan sesuai dengan hasil kerja dari setiap karyawan.

Secara simultan ditemukan bahwa Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Karya Mandiri di Kecamatan Makale Utara Kabupaten Tana Toraja. Besarnya Koefisien determinasi sebesar 0,817 atau 81,7% di mana menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi memberikan pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan Pada UD. Karya Mandiri di Kecamatan Makale Utara Kabupaten Tana Toraja sebesar 81,7%.

Simpulan

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi atau semakin baik disiplin kerja dan kompensasi maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan Pada UD. Karya Mandiri di Kecamatan Makale Utara Kabupaten Tana Toraja. Begitupun sebaliknya semakin rendah atau turun disiplin kerja dan

kompensasi makan akan semakin rendah juga kinerja karyawan Pada UD. Karya Mandiri di Kecamatan Makale Utara Kabupaten Tana Toraja. Untuk itu bagi UD Karya Mandiri harus tetap memperhatikan disiplin kerja bagi para karyawannya agar tetap mematuhi peraturan-peraturan yang ada, dan tetap memperhatikan kompensasi yang layak untuk para karyawannya agar semakin meningkatkan kinerja karyawan guna untuk kemajuan usaha. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah jumlah responden yang terbatas, diharapkan untuk penelitian selanjutnya untuk meneliti variabel yang sama dengan jumlah responden yang lebih besar.

Daftar Pustaka

- Darsono dan Tjatjuk, Siswandoko, *"Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21"*, Nusantara Consulting, Jakarta, 2011.
- Ghozali, Imam, *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS"*, Badan Peneliti UNDIP, Semarang, 2013.
- Harlie, M. *"Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan"*, Jurnal Manajemen dan Akutansi, Vol. 11 No. 2, 2010.
- Hasibuan, SP, Malayu, *"Manajemen Sumber Daya Manusia-Edisi Revisi"*, Cetakan keenam belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2012.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, *"Manajemen Sumber Daya Perusahaan"*, Cetakan Kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2011
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat : Jakarta.
- Moeheriono. 2012. *"Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi"*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rinoldy, Z, *"Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Peternakan Perikanan dan Kehutanan Kota Jambi"*, Jurnal Dinamika Manajemen, ISSN 2338-123X Vol. 1 No. 1, 2013.
- Rivai, Veithzal, 2011, *"Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik"*, Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Suwati, Yuli, *"Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda"*, ejournal Ilmu Administrasi Bisnis, ISSN 0000-0000 Vol. 1 No. 1, 2013.
- Wibowo, Prof. Dr, *"Manajemen Kinerja-Edisi ketiga"*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2012.

