PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HADJI KALLA CABANG PALU

ASTRIT NANCY

HARNIDA WAHYUNI ADDA

MOH. ALI MURAD

Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tadulako

Email: astritnancy@gmail.com; harnidaadda@gmail.com; alimrdplw@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of compensation and work discipline on employee performance of PT. Hadji Kalla Branch Palu. The population in this study were all employees of PT. Hadji Kalla Palu Branch, amounting to 46 employees, the entire population made as respondents (census). This study uses descriptive data analysis with a quantitative approach that uses multiple linear regression analysis techniques. The result of this study says that compensation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at PT. Hadji Kalla Palu Branch.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Palu. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Palu yang berjumlah 46 orang karyawan, seluruh populasi dijadikan responden (sensus). Penelitian ini memakai analisis data deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang memakai kuisioner sebagai alat pengumpul data dan memakai analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa kompensasi & disiplin kerja berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Palu.

Kata kunci: Kompensasi, disiplin kerja, kinerja

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai pemikiran, perasaan, akal, kemauan, keterampilan, ilmu pengetahuan, motivasi kerja (rasio, rasa dan karsa) dan daya. Seluruh kemampuan SDM itu memiliki pengaruh terhadap usaha dalam perusahaan dalam mencapai keinginan. Walaupun berkembangnya teknologi, perkembangan informasi, terdapat modal dan madainya bahan, bila tidak ada SDM susah untuk organisasi tersebut untuk menggapai suatu tujuan (Sutrisno, 2009).

PT. Hadji Kalla Cabang Palu ialah perusahaan yang berjalan pada bidang mobil Toyota yang beralamat di Jl. Juanda No 45, yang terus mengarah pada visi dan misi untuk menjadi organisasi yang profesional dan baik dengan meningkatkan pelayanan pada distributor dan pelanggan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. PT Hadji Kalla terus berusaha meningkatkan dan mengembangkan kinerja para karyawan yang tidak terlepas dari dorongan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang bias menggerakkan roda usaha lewat distributor yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia yang mendapat dukungan oleh prasarana dan sarana.

Ada beberapa faktor yang menjadi perhatian dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, diantaranya mengenai kompensasi seperti, bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan berbeda-beda sesuai dengan tingkat jabatan dan lama bekerja. Pemberian kompensasi kepada karyawan pada PT. Hadji Kalla masih dirasakan belum memenuhi tingkat kepuasan dari sebagian karyawan, hal ini dapat dilihat pada bagian *sales*, pemberian bonus dan fasilitas yang diberikan pada *sales* masih kurang, seperti saat pencapaian target penjualan. Kemudian usaha lain yang bias dilakukan organisasi agar meningkatkan kinerja karyawan ialah dengan cara memperhatikan tingkat kedisiplinan pada karyawan dalam bekerja. Tingkat kedisiplinan pada PT. Hadji Kalla masih perlu ditingkatkan lagi, hal ini juga dapat dilihat masih terdapat karyawan yang belum menaati disiplin kerja. Seperti, masih

ditemukannya karyawan datang terlambat sehingga pekerjaan yang seharusnya dilakukan dapat tertunda, dan juga masih ada beberapa karyawan yang tidak mengikuti *briefing* yang diadakan setiap pagi sebelum para karyawan menjalankan pekerjaannya. Masalah seperti ini akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Apabila pemenuhannya tidak sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi berikutnya, belum sesuai dengan prosedur yang diinginkan oleh perusahaan sebelumnya. Adapun penelitian ini memiliki tujuan untuk mencari tahu dan menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Palu baik secara serempak ataupun parsial.

2. KAJIAN LITERATURE DAN PENEGEMBAKANGAN HIPOTESIS

Definisi kinerja Mangkunegara (2009) apabila kinerja karyawan (prestasi kerja) secara kuantitas dan kualitas yang di gapai oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang ditugaskan kepadanya. Mencapai kinerja secara kuantitas dan kualitas, maka perusahaan harus memberikan sistem kompensasi yang adil bagi karyawannya. Hasibuan (2014) Kompensasi ialah seluruh pemasukan yang menyerupai uang atau barang yang tidak langsung maupun langsung di terima karyawan sebagai upah atas jasa yang dikasih kepada organisasi. Menurut Dessler (2009), kompensasi karyawan ialah bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan dan dari di kerjakan karyawan tersebut. Jika organisasi memberikan tambahan kompensasi kepada karyawan, maka karyawan cenderung mau berusaha untuk memberikan performa kinerjanya. Apabila karyawan merasa imbalan yang sudah diterima berbanding dengan pelayanan yang diterima pada perusahaan, jadi karyawan akan berusaha untuk mempertahankan bahkan untuk mencapai kinerjanya disuatu hari. Selain itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan ialah dengan penerapan disiplin kerja yang sesuai dengan prosedur..

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Keterangan Pengaruh Secara Serempak :

Pengaruh Secara Parsial :

Berdasarkan permasalahan dan kerangka konseptual penelitian yang sudah dijelaskan di atas maka bisa diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut : (1) Variabel kompensasi dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Palu (2) Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Palu (3) Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Palu.

3. METODE PENELITIAN

Data yang dipakai dalam penelitian ini ialah sebagai berikut: (1) Data kualitatif, ialah data yang menyerupai kata, skema dan gambar dan data yang berkumpul menyerupai kata, agar tidak ditekankan pada angka. (2) Data kuantitatif, ialah data yang menyerupai angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kualitatif yang diangkakan contohnya yang ada dalam skala yang diukur (skoring: sangat setuju = 5, setuju = 4, ragu-ragu = 3, tidak setuju = 2, dan sangat tidak setuju = 1) Sugiyono (2014:15). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ialah data primer dan data sekunder, (Sugiyono (2014:137) menerangkan bahwa: (1) Data primer, data yang didapatkan penulis secara langsung dari PT. Hadji Kalla Cabang Palu melalui observasi, wawancara maupun daftar pertanyaan. (2) Data sekunder, Data penunjang yang bersangkutan dengan penelitian yang bersumber dari data primer yang sudah dilakukan lebih dahulu dan dipersiapkan oleh pihak yang mengumpulkan data primer oleh pihak lain yang terkait dengan penulisan ini yakni, PT. Hadji Kalla Cabang Palu.

Populasi dalam penelitian ini ialah semua karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Palu yang mempunyai jumlah 46 orang karyawan, seluruh populasi dijadikan responden (sensus). Sensus ialah cara mengambil data dari populasi dengan menjadikan keseluruhan anggota populasi itu untuk diambil datanya. Langkah-langkah dalam pengumpulan data yakni, Observasi dengan cara melakukan mengamati terhadap tingkah laku subjek yang sementara diamati selanjutnya dilaksanakan penulisan mengenai apa yang sementara diamati. Peneliti melakukan pengamatan tentang apa saja yang berkaitan dengan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Palu. Wawancara ialah cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan informasi berkaitan variabel yang diteliti dengan cara bertanya menjawab pertanyaan secara singkat bersama karyawan. Dalam penelitian ini peneliti mewawancarai secara langsung pimpinan dan sebagian karyawan di PT. Hadji Kalla Cabang Palu yang berhubungan dengan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Memakai teknik wawancara terstruktur sesuai dengan kuesioner yang sudah dipersiapkan. Kuesioner ialah melakukan mengumpulkan data dengan cara membagikan beberapa data pertanyaan/ungkapan yang terstruktur kepada karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Palu mengenai seputar kompensasi dan disiplin kerja serta kinerja karyawan. Teknik ini dipakai untuk mengingat kuesioner memiliki poin lebih karena bisa diukur tingkat konsistennya juga kesahaan setiap poinnya. Sifat kuesioner yang dipakai ialah kuesioner tertutup dengan cara memberikan pertanyaan/pertanyaan yang sudah disediakan berbagai pilihan jawaban. Dokumentasi yaitu melakukan pengambilan data yang didapatkan dari berbagai dokumen-dokumen yang ada pada perusahaan atau catatan-catatan yang tersimpan, buku dan lain-lain yang digunakan berkaitan dengan penelitian yang dilakukan di PT. Hadji Kalla Cabang Palu. Penyusunan instrumen penelitian harus mencari tahu dan paham mengenai jenis skala yang diukur dan tipe-tipe skala pengukuran supaya instrumen dapat diukur sesuai dengan keinginan yang mau diukur dan dapat dipercaya serta reliabel (konsisten) terhadap permasalahan instrumen Riduwan (2005). Berdasarkan indikator-indikator dari variabel tersebut, Berdasarkan indikator – indikator dari masing-masing variabel, akan diukur memakai daftar pernyataan atau kuesioner. Skala yang dipakai dalam pengukuran dalam kuesioner ialah skala likert dipakai untuk

mengukur tingkah laku, persepsi dan pendapat atau kumpulan orang mengenai fkejadian fakta sosial. Sugiyono (2014:133).Pengukuran variabel untuk menilai seberapa besar tingkat persetujuan dan tidak setuju yang dirasakan oleh responden dengan 5 (lima) kategori yang ada pada tabelberikut ini:

Tabel 3. Skala Pengukuran Likert

No	Alternatif	Pemberian Skala/skor
1	Sanagt setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2014)

Suatu skala pengukuran dikatakan benar apa bila ditemukan peersamaan antar data yang didapatkan dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian. Selanjutnya valid berarti instrumentersebut bisa dipakai untuk mengukur apa yang sebaiknya diukur, Sugiyono (2014).Setelah kuisisioner diisi oleh karyawan dan sudah terkumpul kebal,selanjutnya peneliti menentukan validitasnya dengan menggunakan bantuan SPSS. Uji validitas adalah pengujian alat pengumpulan data berupa daftar pernyataan. Uji validitas digunakan untuk mengetahui keabsahan dan kebenaran penelitian. Program SPSS *relase* 20 digunakan untuk menguji valid tidaknya setiap item yang ada, menurut Sugiyono (2014) apa bila kolerasi dibawah 0,30, maka bisa disimpulkan bahwa setiap instrumen tersebut tidak dapat valid, sehingga harus dibuang atau diperbaiki. jika kolerasi sama dengan 0,30 atau lebih dan tingkat kolerasinya lebih tinggi dan positif, maka setiap instrumen dikatakan valid. sedangkan uji realibilitas menurut Sugiyono (2009:), menyatakan bahwa instrumenyang reliable ialah instrument yang apa bila dipakai berulang ulang untuk mengukur objek yang sama, akan mendapatkan hasil yang serupa.Mengetahui reliabilitas adalah dengan dibandingkan nialai r hasil dengannilai kontanta (0,60), yakni jika nilai r hasil > konstanta 0,60, maka pernyataan tersebut reliable.

Pengujian normalitas dilakukan memakai grafik histogram dan normal probalityplot dengan mengetahui titik tersebarnya pada sumbu diagonal.

Formulasi persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (1)$$

Dimana:

Y= kinerja

A=kontanta

X₁= kompensasi

X₂= disiplin kerja

b = koefisien regresi

Tujuan digunakannya metode ini adalah untuk mengukur dan dan menjelaskan hubnungan liniear antara variabel independen kepada variabel dependen, yaitu melihat pengaruh kompensasi dan disiplinkerja terhadap kinerja karyawan. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) akan membuktikan semua yang dicermati secara serempak berpengaruh nyata variabel tidak bebas. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) jadi membuktikan seluruh variabel bebas yang diamati secara serempak tidak berpengaruh nyata terhadap variabel tidak bebas. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) jadi membuktikan seluruh variabel independent (X) yang diamati mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent (Y). Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) jadi membuktikan variabel independent (X) yang diamati

belum memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Pengambilan hipotesis yang dilakukan dengan melihat kriteria: (1) jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka keputusannya menerima H_0 dan menolak H_a . (2) jika nilai signifikansi $< 0,05$ jadi keputusannya ialah menerima H_a dan menolak H_0 .

Uji F dipakai untuk mencari tahu tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara serempak terhadap variabel. Uji F dipakai dengan cara membandingkan P (probability) dengan $\alpha = 5\%$. Uji F (serempak) akan dilihat pada tabel ANOVA (*Analysis of Variance*) pada hasil pengolahan data melalui SPSS. Penelitian ini, Hipotesis yang dipakai dalam penelitian ini ialah: (1) apabila signifikansi $F > 0,05$ maka variabel – variabel bebas yakni kompensasi dan disiplin kerja, tidak berpengaruh secara signifikan dan serempak terhadap variabel terikat (Kinerja). (2) apabila signifikansi $F < 0,05$ maka variabel-variabel bebas yakni, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan serempak terhadap variabel terikat (Kinerja).

Uji t parsial dipakai untuk mencari tahu masing-masing variabel independen secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dilakukan Hasrat Abadi Kota Palu dengan mengambil 23 orang, didapatkan bahwa semua item pertanyaan yang diberikan pada kuesioner penelitian seluruhnya dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari 0,3 ($r \geq 0,3$) dan tidak bernilai negatif. Berdasarkan perhitungan program SPSS, jadi bisa disimpulkan bahwa semua variabel penelitian dalam instrumen penelitian (kuesioner) mendapatkan nilai konsistensi atau reliabel yang layak karena memenuhi standar koefisien Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6 ($\alpha \geq 0,6$) (Sugiyono, 2009:173).

Tabel 2. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach'Alpha	Konstanta	Status
Kompensasi (X1)	0,870	0,60	Reliabel
Disiplin kerja (X2)	0,875	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,883	0,60	Reliabel

Sumber : data diolah SPSS

Berdasarkan perhitungan program SPSS, jadi bisa disimpulkan semua variabel penelitian dalam instrumen penelitian (kuesioner) mendapatkan nilai konsistensi atau reliabel yang layak karena bisa memenuhi standar koefisien Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6 ($\alpha \geq 0,6$) Sugiyono, (2009).

Tabel 2. Uji multikolinieritas

Variabel Independen	Colinierty Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi	0.998	1,002	Non Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0.998	1,002	Non Multikolinearitas

Sumber : data diolah SPSS

Berdasarkan tabel di atas bisa disimpulkan bahwa semua variabel independen (kompensasi, dan disiplin kerja) memiliki nilai VIF < 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel independen.

Berdasarkan hasil uji multikolonearitas yang telah dilakukan, bisa ditahu bahwa tolerance memperlihatkan tidak adanya variabel independen yang mempunyai nilai lolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada kolerasi antar variabel. Hasil dari penjumlahan variance inflation factor (VIF) juga memberikan hal yang sama, yakni, tidak ada variabel independen yang mempunyai nilai VIF lebih dari 10, dengan demikian, asumsi multikolonearitas dalam model regresi yang digunakan terpenuhi, maka semua variabel memenuhi kriteria dan analisis dapat dilanjutkan

Penyusunan deskripsi variabel merupakan distribusi frekuensi yang bertujuan untuk memudahkan dalam penyajian data, memudahkan pemahaman dan memudahkan data untuk dibaca yang merupakan sumber informasi dalam penelitian.

Deskripsi ini adalah analisa kepada variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dimana agar membentuk analisa akan dilakukan berdasarkan hasil pernyataan responden pada setiap variabel. Umar (2008;201) menyatakan bahwa untuk menginterpretasikan nilai *mean* dalam frekuensi variabel, maka dapat ditunjukkan dengan menggunakan interval sebagai berikut :

$$\begin{array}{ll} \text{Nilai Maksimum} & : 5 \\ \text{Nilai Minimum} & : 1 \\ \text{Rentang Skala} & : \frac{\text{Skor Tinggi} - \text{Skor Rendah}}{\text{Skor Tinggi}} \end{array}$$

$$\text{Jadi : } 5 - 1 = \frac{0.8}{5}$$

Sehingga diperoleh skala interval, sebagai berikut:

1,00 – 1,80	= Sangat tidak baik
1,81 – 2,60	= Tidak baik
2,61 – 3,40	= Ssedang
3,41 – 4,20	= Baik
4,21 – 5,00	= Sangat baik

Uji Heterokedastisitas dilakukan agar mengetahui apakah pengamatan dalam regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan yang tetap homokedastisitas. Hasil pengujian dengan menggunakan analisis dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar diatas dapat terlihat bahwa tidak ada pola yang begitu jelas, serta titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian pada model regresi diatas tidak terjadi uji Heterokedastisitas. Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen (terikat), variabel independen (bebas) atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik ialah distribusi data normal atau mendekati normal.

Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber : data diolah SPSS

Berdasarkan gambar diatas dapat kita dapat mengetahui bahwa distribusi normal yang ditunjukkan pada titik-titik yang menyebar dan penyebarannya mengikuti garis diagonal sehingga bisa disimpulkan model regresi mengikuti asumsi normalitas. Menguji dan mengetahui kebenaran hipotesis dalam penelitian yang dilakukan di PT Hadji Kalla Cabang Palu, digunakan metode regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS for windows versi 20,0. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.210	.713		1.698	.097					
	X1	.347	.130	.353	2.676	.010	.367	.378	.353	.998	1.002
	X2	.333	.128	.344	2.609	.012	.359	.370	.344	.998	1.002

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.503 ^a	.253	.218	.24831	.253	7.289	2	43	.002	1.866

a. Predictors: (Constant), X2,1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas dapat dirumuskan persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (2)$$

$$Y = 1,210 + 0,347(X_1) + 0,333(X_2) + e$$

Hasil dari fungsi regresi linear berganda variabel bebas kompensasi dan disiplin ialah pertanda positif, yang memiliki arti variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini memiliki hubungan yang satu arah dengan variabel terikatnya. Bila variabel bebas itu dapat meningkat sehingga akan mendorong terjadinya peningkatan kinerja karyawan dan juga sebaliknya.

Pengaruh signifikan secara serempak maupun secara parsial dari variabel independen (kompensasi & disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja), maka dipakai uji F dan uji t. Pengambilan keputusan uji hipotesis serempak maupun secara parsial berdasarkan pada angka probabilitas yang diperoleh dari hasil pengolahan data lewat program SPSS Statistik Parametrik.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.899	2	.449	7,289	.002 ^a

Residual	2,651	43	,062		
Total	3,550	45			

Sumber : Data diolah oleh SPSS

Tabel 6. Hasil Perhitungan Ujit Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,743	,423		4,122	,000
Kompensasi	,299	,074	,484	4,046	,000
Disiplin Kerja	,260	,067	,465	3,886	,000

Sumber : Data diolah oleh SPSS

Berdasarkan dari hasil di atas dapat diperoleh bahwa: (1) Variabel kompensasi (X_1), nilai signifikansinya sebesar 0,000. Angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan hasil tersebut kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Palu (X_2), nilai signifikansinya sebesar 0,000 Karena angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Palu.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan diatas, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut : (1) Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara serempak dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Palu. (2) Kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Palu. (3) Disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Palu. Berdasarkan hasil penelitian juga hal yang berkaitan dengan keterbatasan penelitian, maka peneliti mengajukan saran sebagai berikut : (1) Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan masukan bagi PT. Hadji Kalla Cabang Palu, untuk lebih memperhatikan sistem pemberian kompensasi terutama dalam hal pemberian tunjangan, pemberian tunjangan diberikan perusahaan kepada karyawan masih minimum dan belum sesuai dengan yang diharapkan jika mencapai target, dan juga tunjangan yang diberikan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. (2) Hendaknya PT. Hadji Kalla Cabang Palu untuk memperhatikan tingkat kedisiplinan moral, karena untuk menaati aturan-aturan yang berlaku harus memiliki kesadaran yang tinggi pada tiap-tiap karyawan. (3) Hendaknya PT. Hadji Kalla Cabang Palu untuk memperhatikan tingkat tanggung jawab, yakni selalu kompak dalam bekerja dan juga bekerja sama dengan sesama karyawan serta hendaknya mempunyai tanggung jawab terhadap hasil agar output yang didapatkan sesuai dengan apa yang diharapkan. (4) Bagi peneliti berikutnya, diharapkan agar supaya mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. REFERENSI

- Dessler, Gary (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks
- Ghozali, Imam, (2005). *Aplikasi Analisis Multivaiate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Ponegoro
- Ghozali, Imam, (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, H. Melayu S.P, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu ., (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama, Bandung
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu., (2007) *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Bandung: Refika Aditama
- Riduwan dan Akdom, (2005). *Rumus dan Data Dalam Aplikasi Statistik*, Bandung Alfabeta.
- Rivai dan Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. Raja Grafindi Persada : Jakarta
- Soetrisno P.H, (1992). *Kapita Selekta Ekonomi Indonesia*, Edisi Kedua Andi Offset, Yogyakarta
- Sutrisno, Edy 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, Edy 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Kencana : Jakarta.