

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia sangat penting bagi dunia usaha dan organisasi dalam mengelolah, mengatur dan menggunakan karyawannya agar dapat beroperasi secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam proses menjalankan aktivitas profesionalnya, pegawai menciptakan apa yang kita sebut kinerja. Dalam bahasa Inggris, "*Performance*" dapat diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi. Kinerja mempunyai arti yang sangat luas, tidak hanya menyatakan hasil kerja tetapi juga cara berlangsungnya proses kerja.

Manajemen sumber daya manusia menyadari pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi dan memanfaatkan berbagai kegiatan dan fungsi untuk memastikan penggunaan yang efektif dan efisiensi sumber daya manusia secara adil untuk kepentingan individu, organisasi. dan masyarakat. (Priyono) dan Marnis, 2014).

Oleh karena itu peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau usaha sangatlah penting, karena sangat menentukan keberhasilan usaha, sehingga sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar tercipta produktivitas kerja yang berkualitas dan menjadi karyawan yang berkompeten. (Astuti, 2021).

## **2. Pengaruh Kompensasi**

### **a. Definisi Kompensasi**

Menurut Sutrisno (2017), kompensasi merupakan fungsi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek paling sensitif dalam hubungan kerja. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja.

Kasmir (2016) Kompensasi merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik finansial maupun non finansial. Artinya, perusahaan akan memberikan kompensasi kepada seluruh karyawan yang berpartisipasi. Membayar jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas kerja keras yang telah dicurahkan selama bekerja.

Menurut Hasibuan (2017:119), kompensasi adalah segala penghasilan yang diterima dalam bentuk uang atau barang, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterima pekerja sebagai balas jasa atas jasa yang diberikannya kepada perusahaan.

### **b. Tujuan Kompensasi**

Tujuan kompensasi antara lain (Hasibuan, 2016):

#### **a. Ikatan Kerjasama**

Dengan pemberian kompensasi, terjalin antara atasan dan karyawannya, Karyawan harus melaksanakan tugasnya dengan baik, dan atasan/manajernya harus menggajinya sesuai kesepakatan yang telah disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Dengan adanya kompensasi maka karyawan akan mampu memenuhi kebutuhan fisik, sosial dan egoisnya. Sehingga mendapatkan kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi diterapkan dengan baik, perekrutan karyawan yang berkualitas bagi perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika kompensasi yang diharapkan cukup tinggi, maka manajer akan dengan mudah memobilisasi/memotivasi karyawannya untuk bekerja sama mencapai tujuan perusahaan.

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi yang didasarkan pada prinsip keadilan, kepatutan, dan konsistensi kompetitif eksternal, stabilitas karyawan akan lebih terjamin dan tingkat turnover relatif lebih rendah.

f. Disiplin

Dengan memberikan upah yang memadai maka kedisiplinan pegawai akan meningkat. Mereka akan mengetahui dan menghormati peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat pekerja

Pengaruh serikat pekerja dapat dihindari dan karyawan akan fokus pada pekerjaan.

h. Pengaruh pemerintah

Jika program upah mematuhi undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku (seperti batas upah minimum), intervensi pemerintah dapat dihindari.

**c. Jenis - Jenis Kompensasi**

Tiga jenis umum kompensasi menurut Nawawi dalam Priansa (2017) adalah:

1. Kompensasi langsung

Kompensasi atau imbalan disebut upah atau gaji, yang dibayarkan secara teratur dalam jangka waktu tertentu.

2. Kompensasi tidak langsung

Memberikan sebagian keuntungan atau tunjangan kepada pegawai di samping gaji atau upah tetap yang dapat berupa uang atau barang.

3. Insentif

Imbalan atau reward yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar mencapai produktivitas yang tinggi tidak bersifat tetap dan tidak pada waktu tertentu.

**d. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain sebagai berikut:

### 1. Penawaran dan Permintaan Kerja

Jika lebih banyak pencari kerja (penawaran) daripada lowongan (permintaan), upah relatif lebih rendah, tetapi jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan, upah relatif lebih tinggi.

### 2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

### 3. Serikat Buruh/Organisasi Perusahaan

Jika serikat pekerja kuat dan berpengaruh, imbalannya akan tinggi, tetapi jika serikat pekerja tidak kuat dan berpengaruh, imbalannya akan relatif rendah.

### 4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan bagus dan tinggi, gajinya pun lebih tinggi. Di sisi lain, jika produktivitas tenaga kerja buruk dan rendah, kompensasinya akan kecil.

### 5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah menetapkan ambang batas upah/kompensasi minimum melalui undang-undang dan keputusan presiden, yang sangat penting agar pengusaha tidak sembarangan menentukan besaran kompensasi pekerja.

### 6. Biaya Hidup/Cost Living

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat upah/kompensasi relatif kecil.

#### 7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan di posisi yang lebih tinggi menerima gaji yang lebih tinggi. Di sisi lain, karyawan di posisi yang lebih rendah menerima gaji/kompensasi yang rendah.

#### 8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Semakin tinggi tingkat pendidikan dan semakin lama pengalaman kerja, semakin tinggi pula gaji dan imbalan karena keterampilan dan kemampuan yang lebih tinggi. Di sisi lain, tingkat upah dan gaji pegawai dengan pendidikan dan pengalaman kerja rendah juga rendah.

#### 9. Kondisi Perekonomian Nasional

Seiring dengan membaiknya perekonomian nasional, rasio upah/pengganti menjadi semakin tinggi seiring kita bergerak menuju lapangan kerja penuh. Sebaliknya ketika kondisi perekonomian sedang buruk (resesi), upah menjadi rendah akibat tingginya pengangguran (pengangguran).

#### 10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Pekerjaan yang sangat sulit dan berisiko tinggi (keuangan dan keamanan) membutuhkan keterampilan dan detail, sehingga gaji dan bonus tinggi, kecelakaan) dan standar gaji/kompensasi relatif rendah.

#### e. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2017:445) indikator kompensasi yaitu:

##### 1. Upah dan gaji

Upah dan gaji adalah hal yang berbeda. Gaji seringkali menjadi dasar pembayaran waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan produksi dan pemeliharaan atau karyawan pekerja terbuka harian atau pekerja tetap. Hadiahnya biasanya dalam bentuk barang harian, mingguan, atau bulanan sesuai kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja karyawan. Gaji biasanya berlaku untuk upah mingguan, bulanan atau gaji setiap tahun secara permanen.

##### 2. Insentif

Insentif adalah pembayaran ekstra di atas gaji atau upah yang ditawarkan perusahaan biasanya memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan atau produktivitas karyawan. Karyawan dengan prestasi atau produktivitas

##### 3. Tunjangan

Tunjangan adalah pembayaran atau jasa yang diberikan oleh suatu perusahaan patronase atau bonus gaji pokok. Contoh manfaatnya adalah asuransi kesehatan dan kesehatan, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan manfaat lain yang berkaitan dengan hubungan kerja.

##### 4. Fasilitas

kompensasi yang berbentuk fasilitas diberikan oleh perusahaan untuk memperlancar dan mempermudah serta memotivasi karyawan atau pegawai dalam bekerja. Contoh, fasilitas adalah fasilitas seperti mobil atau motor perusahaan, tempat parkir khusus, atau akses internet, seragam kerja dan sebagainya.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja**

#### **a. Definisi disiplin kerja**

Menurut Hamali (2016), disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang dalam diri karyawan dan dapat membuatnya dengan sukarela mematuhi keputusan-keputusan hukum, serta nilai kerja dan perilaku yang tinggi”.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017), beliau mengatakan bahwa: “Disiplin adalah kesiapan dan Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang buruk akan menjadi penghambat dan memperlambat tercapainya tujuan perusahaan. kesediaan seseorang untuk menaati dan mematuhi standar-standar yang telah ditentukan yang berlaku disekitarnya.

#### **b. Jenis - Jenis Disiplin Kerja**

Jenis-jenis disiplin kerja Dalam Hartatik (2018), jenis-jenis disiplin kerja:

##### **1. Disiplin diri**

Disiplin diri merupakan suatu sikap disiplin dimana seseorang mampu mengendalikan dirinya sendiri. Disiplin diri juga



menerima nilai-nilai yang ada di luar diri dan bersedia berorganisasi demi kebaikan organisasi.

## 2. Disiplin kelompok

Disiplin kelompok adalah kelompok yang bekerja di suatu perusahaan yang ingin mematuhi peraturan yang berlaku. Disiplin tim sangat diperlukan dalam bisnis untuk dapat mencapai tujuan bisnis. Disiplin kelompok dapat dicapai bila disiplin diri dilatih

## 3. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang membimbing karyawan untuk mengikuti aturan dan mematuhi standar yang ditetapkan. Disiplin preventif mendorong karyawan untuk menerapkan disiplin tanpa paksaan. Biarkan karyawan mematuhi peraturan atas kemauan mereka sendiri.

## 4. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah evaluasi terhadap pelanggaran yang telah dilakukan. Disiplin korektif juga membantu memperbaiki pelanggaran di masa depan. Dengan demikian, disiplin korektif mempunyai efek yang berguna dalam memperbaiki pelanggaran dan mencegah karyawan lain melakukan pelanggaran lagi di masa depan.

## 5. Disiplin progresif

Disiplin progresif mencakup pemberian sanksi atas pelanggaran yang berulang. Fungsi disiplin progresif adalah

memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengevaluasi kinerjanya agar tidak mendapat hukuman yang lebih berat. Dengan cara ini, karyawan akan lebih berhati-hati dalam memeriksa kesalahannya.

**c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan**

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

1. Tingkat kompensasi

Jumlah kompensasi dapat mempengaruhi apakah tindakan disipliner dilaksanakan dengan benar atau salah.

2. Adanya tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin mempunyai pengaruh yang besar terhadap kedisiplinan pegawai, karena pemimpin merupakan teladan. Pemimpin ingin bawahannya melakukan sesuatu, ia harus melakukannya terlebih dahulu.

3. Ada tidaknya aturan khusus yang dapat menjadi pedoman.

Aturan tidak boleh dibuat secara sepihak atau berdasarkan keinginan pemimpin. Dengan adanya peraturan yang disusun dan disepakati para pihak, maka pegawai akan siap melakukan tindakan disipliner karena terdapat instruksi yang jelas.

4. Keberanian kepemimpinan untuk bertindak

Pemimpin harus berani bertindak agar dapat menerapkan disiplin. Apabila ada pegawai yang melanggar disiplin, maka

manajemen wajib memberikan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

5. Ada tidaknya pengawasan oleh pimpinan

Pengawasan tentu akan melatih pegawai untuk disiplin. Kalaupun ada pegawai yang sudah menunjukkan rasa disiplin, pengawasan tersebut tidak diperlukan lagi. Pemantauan ini diperlukan untuk mengetahui apakah karyawan mengikuti instruksi dan tidak menyimpang darinya.

6. Ada tidaknya perhatian terhadap karyawan

Karyawan juga mempunyai keluhan dan permasalahan yang ingin dicari solusinya. Pemimpin yang peduli dan bersahabat dengan karyawannya akan mendapatkan manfaat dari disiplin yang baik.

7. Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung

Menghormati Disiplin Kebiasaan yang dapat menunjang sikap menghormati kedisiplinan adalah saling menghormati, saling memberi kesempatan mengemukakan pendapat, berpamitan bila berangkat, saling menyapa, dan saling mengucapkan selamat. Hal ini juga akan berdampak besar pada lingkungan kerja yang baik dan mendorong karyawan untuk menunjukkan kedisiplinan.

**d. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2011) disiplin kerja memiliki beberapa indikator:

1. Kehadiran

Hal ini adalah hal yang mendasar untuk mengukur kedisiplin dan biasanya karyawan dengan disiplin kerja rendah sudah terbiasa untuk terlambat bekerja

## 2. Ketaatan aturan kerja

Karyawan yang mengikuti aturan kerja tidak mengabaikan praktik kerja dan selalu mengikuti instruksi kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

## 3. Ketaatan pada standar tenaga kerja

Hal ini dapat dilihat dari tanggung jawab karyawan terhadap tugas tersebut yang ditugaskan kepadanya.

## 4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pekerja aktif selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu efektif dan efisien.

## 5. Bekerja dengan etis

Beberapa karyawan bisa bersikap kasar kepada pelanggan atau tindakan yang tidak pantas. salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

# 4. Kinerja

## a. Definisi Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dilakukan karyawan dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya dalam organisasi.

Efisiensi juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh individu organisasi atau perusahaan melalui suatu proses yang secara khusus dapat diukur dan dibandingkan dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tersebut.

Wibowo (2016) Kinerja merupakan hasil kerja atau kinerja di tempat kerja sesuai aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Efisiensi operasional adalah hasil kerja yang dikaitkan dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi.

Sutrisno (2016) Kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing atau dengan cara yang diharapkan seseorang dapat berfungsi dan berperilaku berdasarkan tugas yang diberikan serta kuantitas, kualitas, dan waktu penyelesaian tugas.

## **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

### **1. Kompensasi**

Kompensasi yang berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan, pekerjaan dan lingkungan pekerjaan adalah faktor yang penting untuk memengaruhi meningkatnya suatu kinerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya

### **2. Disiplin kerja**

Disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, menaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

#### **c. Penilaian Kinerja**

Menurut Susilowati, (2018), Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang harus dilakukan untuk mengetahui hasil pekerjaan yang telah dilakukan pegawai.

Menurut Kasmir (2017), penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang diterapkan secara berkala untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja kerja setiap individu

#### **d. Indikator Kinerja**

Menurut Wilson Bangun (2012, p.234) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu :

##### **1. Kualitas.**

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

##### **2. Kuantitas.**

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

##### **3. Ketepatan waktu.**

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### 4. Jumlah Pekerja.

Pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

#### 5. Kehadiran.

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

### B. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Nawa F (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah NTT.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui angket yang telah diisi oleh responden yang sudah ditentukan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah NTT.

No.	Nama	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
2.	Satedjo, A.D (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui angket yang telah diisi oleh responden yang sudah ditentukan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap, kinerja karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura
3.	Purnama, C (2016)	pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima, Surabaya.	Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket yang dibagikan kepada karyawan berupa pengukuran kompensasi dan disiplin kerja dan kuisisioner dibagikan kepada kepala divisi berupa pengukuran kinerja karyawan.	Hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kompensasi dan disiplin kerja bersama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4.	Istifadah,A (2019)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui angket yang telah diisi	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi



No.	Nama	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Mandiri Sejati Banyuwangi	oleh responden yang sudah ditentukan.	atau H1 diterima. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati Banyuwangi atau H2 diteri ma. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi atau H3 diterima.
5.	Suriani, L (2018)	Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui angket yang telah diisi oleh responden yang sudah ditentukan.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Nooh, F.O (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk metode penelitian yang digunakan adalah Survey dengan cara menyebarkan kuesioner	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan pengembangan karir secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

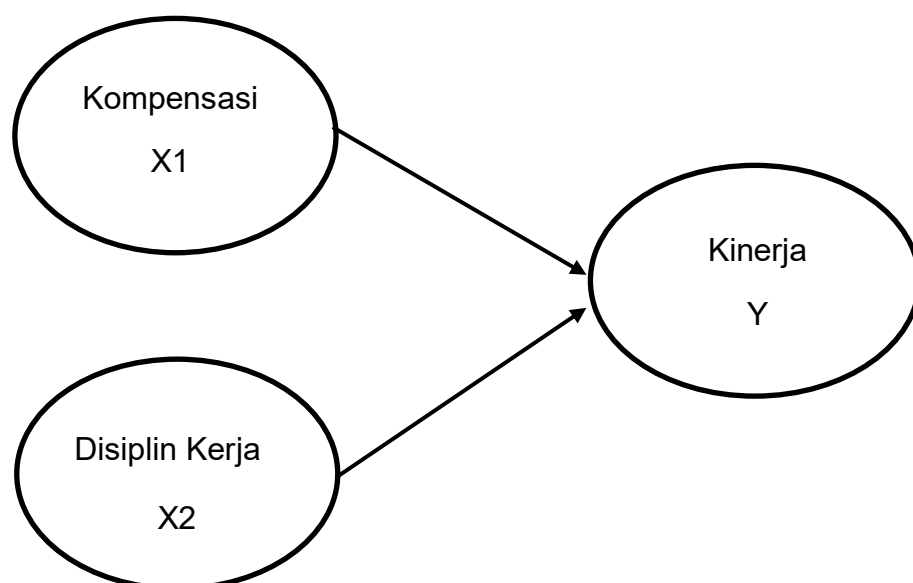
### C. Kerangka Konseptual Penelitian

(Notoatmodjo, 2012) menjelaskan kompensasi itu sangat penting bagi karyawan/pegawai itu sendiri sebagai individu karena besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan/pegawai itu sendiri.

Menurut (Sutrisno, 2012), mengemukakan bahwa disiplin kerja atau Kebiasaan baik perlu dilatih bagi karyawan tidak hanya mengandalkan paksaan tapi juga mengandalkan kesadaran kinerja antar karyawan

Pendapat di atas menunjukkan bahwa secara teoritis terdapat hubungan yang erat antara kompensasi dan kinerja dan kebijakan kompensasi yang diterapkan suatu organisasi akan berpengaruh pula terhadap tingkat kinerja para Karyawannya.

Gambar 1. Kerangka konseptual penelitian



#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan teori-teori dan indikator di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kalebajeng Kabupaten Gowa
2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kalebajeng Kabupaten Gowa