

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. EVERBRIGHT
ABC CABANG BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

**AGUS ALFIQRI
NPM : 1902120323**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 28 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

AGUS ALFIQRI
NPM : 1902120323

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. EVERBIGHT ABC CABANG
BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Dr. Erlinda, SE, M.Si.
NIK. 19681230 200501 2 002

Pembimbing II

Mahyuddin, A.Md, Par, SE, M.Par.
NIK. 19740217 200201 1 001



Mengetahui,
Dekan,

Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 28 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

AGUS ALFIQRI
NPM : 1902120323

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. EVERBRIGHT ABC CABANG
BANDA ACEH**

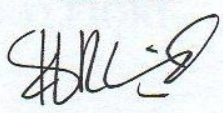
Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 04 Agustus 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

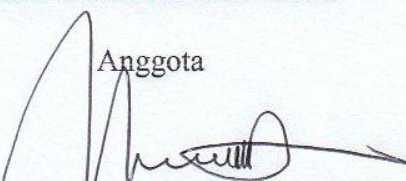
Ketua


Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

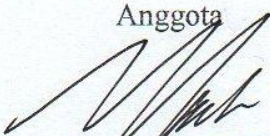
Sekretaris


Dr. Erlinda, SE, M.Si.
NIK. 19681230 200501 2 002

Anggota


Mahyuddin, A.Md, Par, SE, M.Par.
NIK. 19740217 200201 1 001

Anggota


Dr. Marlizar, SE, MM.
NIK. 19820911 201306 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 28 Agustus 2023
Yang Menyatakan



AGUS ALFIQRI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Agus Alfiqri

NPM : 1902120323

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. EVERBIGHT ABC CABANG BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, 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.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 28 Agustus 2023



Yang Menyatakan

AGUS ALFIQRI

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **”Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Everbright ABC Cabang Banda Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian Skripsi ini penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan ribuan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Teristimewa kepada Orang Tua Ayahanda dan Ibunda yang selalu mendoakan, memberikan motivasi dan pengorbanannya baik dari segi moril, materi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Aslam Nur, MA selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Bapak Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si. MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si. Selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

5. Ibu Tuwisna SE, MM. selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Ibu Dr. Erlinda, SE, M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini
7. Bapak Mahyuddin, A.Md, Par, SE, M.Par. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan saran dan membimbing untuk membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Teman-teman satu angkatan terutama jurusan Manajemen yang tidak mungkin penulis sebutkan namanya satu persatu, terima kasih banyak atas bantuan dan dorongan yang telah diberikan, sehingga penulisan Skripsi ini dapat diselesaikan.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Agustus 2023
Penulis

(Penulis)

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
ABSTRAK.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	6
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	7
2.1. Landasan Teoritis	7
2.1.1. Kinerja Karyawan.....	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	7
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	9
2.1.1.4 Ukuran Kinerja Karyawan.....	10
2.1.2. Kompensasi	11
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi	11
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	12
2.1.2.3 Indikator Kompensasi.....	13
2.1.3. Komitmen Organisasi.....	13
2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	13
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	15
2.1.3.3 Indikator Komitmen Organisasi	16
2.1.4. Disiplin Kerja	16
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja	16
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	18
2.1.4.3 Indikator Disiplin Kerja.....	19
2.2. Penelitian Sebelumnya	21
2.3. Hubungan Antar Variabel.....	26
2.3.1. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan.....	26
2.3.2. Hubungan Insentif dengan Kinerja Karyawan	26
2.3.3. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan...	27
2.4. Kerangka Pemikiran	29
2.5. Hipotesis	29

BAB III	METODE PENELITIAN.....	30
	3.1. Desain Penelitian.....	30
	3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian	30
	3.1.2. Jenis Penelitian	30
	3.1.3. Horison Penelitian	30
	3.1.4. Unit Analisis	31
	3.2. Populasi dan Sampel Penelitian	32
	3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	32
	3.4. Definisi dan Operasioanalisis Variabel	33
	3.5. Teknik Analisis Data.....	35
	3.6. Pengujian Data	36
	3.6.1. Uji Validitas	36
	3.6.2. Uji Reabilitas	36
	3.6.2. Uji Asumsi Klasik	37
	3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis.....	38
	3.7.1. Uji t.....	38
	3.7.2. Uji F.....	39
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	40
	4.2. Karakteristik Responden	41
	4.3. Hasil pengujian Data.....	44
	4.3.1. Pengujian Instrumen	44
	4.3.1.1. Uji Validitas.....	44
	4.3.1.2. Uji Reabilitas	45
	4.3.2. Pengujian Asumsi Klasik.....	46
	4.3.2.1. Normalitas.....	46
	4.3.2.2. Multikolinearitas.....	48
	4.3.2.3. Heteroskedastisitas	48
	4.4. Analisis Deskriptif	50
	4.4.1 Variabel Kinerja Karyawan	50
	4.4.2 Variabel Kompensasi.....	51
	4.4.3 Variabel Komitmen Organisasi	52
	4.4.4 Variabel Disiplin Kerja.....	54
	4.5. Pembahasan	55
	4.5.1 Pengujian Hipotesis	55
	4.5.2 Uji Semultan (uji F)	58
	4.5.3 Uji Parsial (uji t)	58
	4.6. Implikasi Penelitian	60
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	5.1. Kesimpulan	62
	5.2. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA.....		64
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Unit Kerja Karyawan PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh	3
Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya	23
Tabel 3.1 Horison Waktu Penelitian.....	31
Tabel 3.1 Skala Pengukuran	31
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	33
Tabel 4.1 Karakteristik Respoden	41
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas	44
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha).....	46
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas).....	48
Tabel 4.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	50
Tabel 4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kompensasi.....	51
Tabel 4.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi	53
Tabel 4.8 Penjelasan Responden Terhadap Disiplin Kerja	54
Tabel 4.9 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Karyawan.	55
Tabel.4.10 Model Summury	57
Tabel.4.11 Anova	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	29
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas	47
Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas	49

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. EVERBIGHT
ABC CABANG BANDA ACEH**

**AGUS ALFIQRI
NPM : 1902120323**

Pembimbing I : Dr. Erlinda, SE, M.Si
Pembimbing II : Mahyuddin, A.Md., Par., SE., Par

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh baik secara simultan maupun secara parsial. Metode penelitian ini merupakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 39 Karyawan. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan wawancara. Hipotesis diuji dengan uji F (simultan) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh. Pengujian secara parsial bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh. Selanjutnya Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh.

Kata kunci: *Kompensasi, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*

*THE EFFECT OF COMPENSATION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND WORK
DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. EVERBIGHT
ABC BANDA ACEH BRANCH*

AGUS ALFIQRI
NPM : 1902120323

Advisor I : Dr. Erlinda, SE, M.Si
Advisor II : Mahyuddin, A.Md., Par., SE., Par

ABSTRACT

The research objective was to determine the effect of Compensation, Organizational Commitment and Work Discipline on Employee Performance at PT. Everbight ABC Banda Aceh Branch either simultaneously or partially. This research method is a quantitative method with multiple linear regression analysis techniques. The sample size of this study was 39 employees. Research data was collected through a list of questions / questionnaires and interviews. The hypothesis was tested by F test (simultaneous) and t test (partial) intended to determine the effect of Compensation, Organizational Commitment and Work Discipline on Employee Performance at PT. Everbight ABC Branch Banda Aceh 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results showed that simultaneously the variables of Compensation, Organizational Commitment and Work Discipline had a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Everbight ABC Banda Aceh Branch. Partial testing that compensation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Everbight ABC Banda Aceh Branch. Furthermore, Organizational Commitment has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Everbight ABC Banda Aceh Branch. Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Everbight ABC Banda Aceh Branch.

Keywords: Compensation, Organizational Commitment, Work Discipline and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Berkembangnya kemampuan manusia sebagai tenaga kerja akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi. Hal ini dilandasi kenyataan bahwa manusia merupakan pelaksana teknis operasional jalannya, organisasi. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan.

Sumber daya manusia sangat penting bagi PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh karena sumber daya manusia dapat berdampak baik pada suatu organisasi. Sumber daya manusia pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh dapat ditingkatkan melalui kemampuan dalam menjalankan aktivitas, pengetahuan dalam menyelesaikan masalah, keterampilan pada suatu instansi dan dorongan untuk memperbaiki setiap permasalahan yang terjadi. Semua potensi sumber daya manusia, tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh dalam pencapaian tujuannya.

Karyawan merupakan penggerak operasi organisasi, sehingga jika kinerja karyawan meningkat, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Para karyawan diarahkan untuk meningkatkan kinerjanya agar memiliki sikap dan perilaku yang

mencerminkan tanggung jawab, loyalitas, serta kedisiplinan. Untuk mencapai kinerja terbaik organisasi berkepentingan melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dihasilkan oleh para karyawan sesuai dengan rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi. Kurangnya kinerja karyawan dapat dilihat dari karyawan yang tidak datang tepat waktu saat jam kantor, pekerjaan yang tidak selesai sesuai dengan batas waktu serta keterampilan karyawan yang tidak meningkat.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima oleh seseorang sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukannya. Gaji, upah, upah dan komisi merupakan contoh kompensasi yang bersifat langsung. Sementara kompensasi tidak langsung seperti berbagai tunjangan, pelayanan kesehatan, lingkungan kerja, Jamsostek, dan sebagainya. Sedangkan dari pihak pekerja, sampai saat ini kompensasi masih merupakan alasan terkuat bagi seseorang untuk bekerja. Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena di dalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggung jawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produk.

Komitmen organisasi merupakan kekuatan yang dapat menstabilkan arah perilaku (pilihan) ketika harapan atau kesesuaian atau kepuasan tidak tercapai. Definisi ini dilandasi argumentasi bahwa banyak orang/karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya, akan tetapi mereka tetap mempertahankan pekerjaan tersebut dan tidak pindah ke organisasi lain. Pandangan ini juga mengkritisi keterbatasan teori motivasi berbasis perspektif transaksional dalam menjelaskan konsistensi dan stabilitas arah

perilaku, karena menurut perspektif transaksional, individu akan mencari alternatif lain, ketika apa yang diharapkan dari organisasi tidak terpenuhi.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi. Kedisiplinan pada karyawan perlu diperhatikan karna kedisiplinan dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan yang berarti merugikan organisasi. Selain itu, karyawan baru ataupun yang sudah bekerja lama perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Jumlah PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh berdasarkan unit kerja dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 1.1
Unit Kerja Karyawan PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh

No	Unit Kerja	Jumlah Karyawan
1	Administrasi Keuangan	1
2	Administrasi Faktur	1
3	Administrasi Stock Barang	2
4	Supervisor Manajer	1
5	Supervisor	1
6	Kepala Gudang	1
7	Anggota Gudang	2
8	Sopir	6
9	Kernet	6
10	Salles	18
Jumlah		39

Sumber: PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh, 2023

Berdasarkan survei awal pada tanggal 23 Januari 2023 dengan 12 karyawan PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh mengenai kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan tenaga (kerja) yang sudah dikeluarkan/dilaksanakan, karena ada karyawan yang bekerja di PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh

melebihi jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan (lembur) tapi kompensasi yang diberikan sangat kurang atau tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan sehari-hari.

Kurangnya komitmen karyawan dalam berorganisasi seperti keterlibatan karyawan dalam organisasi, keterlibatan alternatif dan tanggungjawab serta tingkat konsisten dalam berorganisasi. Selanjutnya rendahnya kesadaran karyawan dalam berbagi pengalaman kerja kepada karyawan lainnya yang sesuai dengan bidang mereka masing-masing atau membantu karyawan lainnya/rekan kerja yang sedang membutuhkan orang yang mempunyai kemampuan dengan kebutuhannya (kesulitan dalam menyelesaikan tugas). Dalam setiap organisasi, pimpinan dapat meningkatkan dukungan terhadap PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh agar karyawan memiliki semangat kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Fenomena yang terjadi mengenai gambaran kinerja karyawan yang kurang memuaskan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor antara lain. Pertama, rendahnya disiplin kerja karyawan dalam mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan, disiplin kerja juga dapat dilihat dari kemampuan karyawan menyelesaikan tugas dan tingkat tanggung jawab karyawan berdasarkan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Kemudian faktor kedua yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan disebabkan kompensasi yang diterima oleh karyawan PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh masih rendah sehingga hal ini berdampak pada semangat kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi karyawan PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh dapat berbagai

fasilitas karyawan dalam menjaga keamanan dan kenyamanan karyawan PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian **“Pengaruh Kompensasi, Komitmen organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh”**.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh.
2. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh.
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh.
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh.
2. Untuk menguji besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh.

3. Untuk menguji besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh
4. Untuk menguji besarnya pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja karyawan, kompensasi, komitmen organisasi dan disiplin kerja.

b. Manfaat Teoritis

- 1 Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
- 2 Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang dilakukan dimasa yang akan datang

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, waktu penelitian dan biaya, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi dengan kompensasi, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Irawan (2018:4) mengatakan “kinerja karyawan adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi.” Sedarmayanti (2018:216) mengatakan “kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Larsen dan Mitchell mengusulkan bahwa kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya.” Kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi hal ini tidak mudah dicapai, karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Syahrani (2018:3) mengatakan bahwa “istilah kinerja (*performance*) identik dengan prestasi kerja, yang artinya sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, perencanaan sumber daya manusia, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dengan jelas *output* yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, baik segi kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja karyawan akan menunjuk pada efektivitas kerja karyawan,

dimana hal ini akan menyangkut pengharapan untuk mencapai hasil yang terbaik sesuai dengan tujuan kebijakan.” Adapun menurut Hasibuan (2018:93) mengatakan bahwa “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Selanjutnya Yulius (2018:8) mengatakan “kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sutarto (2017:16) kinerja karyawan adalah penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, karyawan/pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2018:143) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Prestasi kerja
Hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
2. Keahlian
Tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, komitmen organisasi dan lain-lain.
3. Perilaku
Sikap dan perilaku karyawan yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.
4. Kepemimpinan
Merupakan aspek manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

Menurut Mangkunegara (2018:76) Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik meliputi faktor individu dan faktor perilaku organisasi organisasi, yaitu:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka inidividu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Dimana jika diuraikan, faktor individu dapat dibagi menjadi 3 bagian, yaitu:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

b. Keterampilan (*Skill*)

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan. Seperti keterampilan konseptual (*Conseptual Skill*), keterampilan manusia (*Human Skill*), dan keterampilan teknik (*Technical Skill*).

c. Faktor Kecerdasan Spiritual (*Motivation*)

Kecerdasan Spiritual diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi yang mempengaruhi prestasi kerja individu yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.1.1.3 Ukuran Kinerja Karyawan

Simamora (2017:416) mengatakan “pengukuran kinerja adalah merupakan suatu alat manajemen untuk bisa meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas”. Mengenai penilaian kinerja, menurut Simamora adalah proses yang mengukur karyawan, penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan” Kinerja atau “*performance*” adalah hasil kerja seseorang pekerja,

sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan dibuktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan.

Sedarmayanti (2018:143) pengukuran kinerja karyawan bisa dilihat beberapa faktor, faktor-faktornya adalah sebagai berikut ini:

- 1) Kesetiaan, kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang akan tidak bertanggung jawab;
- 2) Prestasi kerja, penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya,
- 3) Kejujuran, kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memnuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain;
- 4) Kedisiplinan, kedisiplinan karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya;
- 5) Kreatifitas, kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdayaguna dan berhasil guna;
- 6) Kerjasama, kesediaan karyawan berpartisipasi dalam bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertical atau horizontal di dalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik;
- 7) Kepemimpinan, kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif;
- 8) Kepribadian, Disiplin kerja perilaku, kesopanan, periang, disukai memberi kesan yang menyenangkan, memperlihatkan Disiplin kerja yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar;
- 9) Prakarsa, kemampuan berfikir yang orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinnya;
- 10) Kecakapan, kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam -macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen;
- 11) Tanggung jawab, kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaanya, pekerjaan, dan hasil pekerjaannya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Sutarto (2017:16) mengatakan “berbicara tentang penilaian kinerja memiliki esensi yang jelas karena melalui penilaian kinerja dapat diketahui aspek-aspek apa yang dapat dijadikan parameter mengenai Kinerja Karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa aspek dan indikator Kinerja Karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas, merupakan tingkat sejauhmana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan dan lain-lain.
3. Tepat waktu, merupakan tingkat sejauhmana kegiatan dilaksanakan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi, output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
5. Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.

2.1.2. Kompensasi

2.1.2.1. Pengertian Kompensasi

Menurut Sunyoto (2018:69) mengemukakan bahwa “istilah kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah. Kompensasi merupakan konsep yang lebih luas. Kompensasi diartikan sebagai semua bentuk kebalian atau imbalan (*return*) finansial, jasa-jasa berwujud, dan tujuan-tujuan yang diperoleh pegawai sebagai dari sebuah hubungan kepegawaian. Kompensasi tidak hanya berarti imbalan intrinsik organisasi seperti pengakuan, kesempatan untuk promosi, dan kesempatan kerja yang lebih menantang sedangkan istilah administrasi gaji dan upah biasanya diartikan terbatas pada imbalan berbentuk uang yang diberikan kepada para pegawai.

Menurut Hasibuan (2018:117) “kompensasi adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Kompensasi ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.” Menurut Rivai (2019:357) “kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.”

Menurut Mangkunegara (2018:89). mengemukakan bahwa “Kompensasi adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja pegawai dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).”

Kompensasi adalah selurhimbalan yang diterima oleh pegawai setelah melakukan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang bertujuan untuk memajukan bisnis perusahaan secara keseluruhan. Bentuk kompensasi tidak selalu uang atau barang, tetapi bisa juga berupa hal yang tidak berbentuk, seperti paket liburan atau tambahan cuti (Pratiwi, 2018:4).

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Mangkunegara (2018:190) “jenis-jenis kompensasi dijabarkan menurut komponen program kompensasi sebagai berikut:

- a. Gaji pokok adalah kompensasi pokok yang diterima seorang pegawai, biasanya berupa upah dan gaji.
- b. Upah adalah imbalan kerja yang dihitung secara langsung berdasarkan pada jumlah waktu kerja.
- c. Gaji adalah imbalan kerja tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja.

- d. Penghasilan tidak tetap adalah jenis kompensasi yang dihubungkan dengan kinerja individual, tim atau organisasional.
- e. Tunjangan adalah sebuah penghargaan tidak langsung yang diberikan untuk seorang pegawai atau sekelompok pegawai sebagai bagian dari keanggotaan organisasi.”

Komponen kompensasi menurut Rivai (2019:360) “sebagai berikut:

- a. Gaji
Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.
- b. Upah
Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau pelayanan yang diberikan.
- c. Insentif
Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- d. Kompensasi tidak langsung
Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua pegawai.”

2.1.2.3 Indikator Kompensasi

Indikator-indikator mengenai variabel kompensasi menurut Rivai (2019:360) “adalah sebagai berikut:

- a. Gaji
Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai.
- b. Bonus
Suatu bentuk tanda terima kasih dari perusahaan
- c. Penyediaan fasilitas
Fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses kepesawatan perusahaan yang diperoleh pegawai.
- d. Kompensasi tidak langsung
Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua pegawai.
- e. Insentif
Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

2.1.3 Komitmen organisasi

2.1.3.1 Pengertian Komitmen organisasi

Menurut Purba (2019:72) pengertian komitmen organisasi adalah kerelaan untuk bekerja keras dan memberikan energi serta waktu untuk sebuah pekerjaan (job) atau aktivitas. Komitmen merupakan suatu keadaan di mana individu telah mengikat tindakannya terhadap keyakinan yang sangat mendukung kegiatan dan keterlibatannya sendiri. Berdasarkan pengertian ini, dapat dinyatakan komitmen organisasi merupakan perwujudan dan kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan dengan diri sendiri (individu) atau dengan organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha (tenaga, waktu dan pikiran) untuk mencapai tujuan pribadi dan visi bersama.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2018:165) komitmen organisasi adalah tingkatan dimana pegawai mampu mengenali organisasinya dan terikat pada tujuan-tujuan organisasi tersebut. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu organisasi. Menurut Yusuf dan Syarif (2018:17) komitmen organisasi adalah konstruk psikologis sebagai karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, serta berimplikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keberadaannya sebagai anggota dalam organisasi.

Komitmen organisasi ialah nilai organisasi seperti untuk diri sendiri atau pegawai itu sendiri. pegawai bersedia untuk menambahkan usaha dan pengorbanan demi untuk kebaikan organisasi. Masalah organisasi juga merupakan

masalah yang perlu difikirkan oleh pekerja, oleh karena itu pegawai akan merasakan hubungan yang rapat antara dirinya dan organisasi. pegawai akan menunjukkan kesetiaan terhadap organisasinya, merasa terancam apabila organisasi atau institusinya itu menerima kecaman, dilanda permasalahan dan sebagainya. pegawai berminat untuk merapatkan hubungan dengan orang-orang bertanggung jawab dalam organisasi, menjaga hubungan baik dalam pekerjaan, ingin dan minat untuk kekal setia dalam organisasinya walaupun ditawarkan dengan berbagai alternatif yang menarik (Sari, 2017:2).

Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi untuk mengabaikan sumber-sumber kekesalan minor pada organisasi, dan untuk melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja (Sari, 2017:3).

Komitmen adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Husin, 2017:2).

Hal yang umum dari ketiga pendekatan tersebut adalah pandangan bahwa komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara pegawai dengan organisasional dan memiliki implikasi bagi keputusan individu

untuk tetap berada atau meninggalkan organisasional. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan atau derajat sejauh mana seseorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan serta memelihara keanggotaan dalam organisasi (Herlambang, 2017:6).

Steers dan Porter (2018:38) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terbagi dalam tiga aspek yaitu :

1. Identifikasi
Identifikasi adalah penerimaan tujuan organisasi yang dipercayakan karyawan karena telah disusun demi memenuhi kebutuhan dan keinginan pribadi karyawan. Identifikasi karyawan tampak melalui sikap menyetujui kebijakan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, serta adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
2. Keterlibatan
Keterlibatan adalah sejauh mana usaha karyawan untuk menerima dan melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Karyawan bukan hanya sekedar melaksanakan tugas-tugasnya melainkan selalu berusaha melebihi standar minimal yang ditentukan oleh organisasi. Karyawan akan terdorong pula untuk melakukan pekerjaan diluar tugas dan peran yang dimilikinya apabila dibutuhkan oleh organisasi, bekerjasama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama rekan kerja.
3. Loyalitas
Loyalitas adalah evaluasi terhadap komitmen dengan adanya ikatan emosional keterikatan antara organisasi dengan karyawan serta keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Empat faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi, yaitu (Sopiah, 2018:163):

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
2. Karakteristik Pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.

3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap pegawai.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen pegawai pada organisasi. Pegawai yang baru beberapa tahun bekerja dan pegawai yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

2.1.2.3 Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi (Meilitha, 2017:4), dan indikatornya adalah sebagai berikut

1. Keterlibatan moral
Keterlibatan yang sangat disetujui.
2. Keterlibatan Kalkulatif
Keterlibatan yang lemah baik itu setuju atau tidak setuju. Moral adalah keterlibatan yang sangat disetujui.
3. Keterlibatan alternatif
Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dalam organisasi dengan adanya pertimbangan
4. Bertanggung jawab
Kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak disengaja.
5. Konsisten
Kemampuan untuk terus menerus berusaha sampai suatu pencapaian berhasil diraih, tidak ada satu hal di dunia ini yang bisa menggantikan konsistensi.

2.1.4. Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2018:87), mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa

latin “disipel” yang berarti pengikut. Dalam perkembangannya kata tersebut mengalami perubahan menjadi “disipline” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Dan kata disiplin telah berkembang mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan, dan banyak pengertian disiplin yang berbeda di antara para ahli yang satu dengan pendapat para ahli lainnya.

Menurut Logor (2018:3) “Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman”.

Menurut Pratiwi (2017:19) “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam organisasi”. Sutrisno (2018:87) “tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy”. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat memotivasi atau mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi atau instansi. Oleh karena itu, setiap pimpinan atau atasan harus selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pimpinan atau

atasan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Menurut Pratiwi (2017:20) “Disiplin haruslah dimiliki oleh setiap pegawai dan harus terus ditingkatkan. Salah satu syarat agar dapat ditumbuhkan disiplin dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian pekerjaan yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan kapan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa ia mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu. Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan, yang sering kali dipengaruhi oleh sistem disiplin di dalam perusahaan adalah para pegawai yang bermasalah. Jika perusahaan gagal menghadapi pegawai bermasalah, efek negatif kepada para pegawai lainnya dan kelompok kerja lainnya akan timbul”.

2.1.4.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pelaksanaan Disiplin Kerja yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi. Siagian, (2018:54). Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Menurut Luthans, (2018:84), menyatakan bahwa pendisiplinan, mempunyai 3 (tiga) macam sifat yaitu :

- 1) Disiplin Preventif adalah tindakan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah, sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para pegawai dengan cara ini para pegawai menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.
- 2) Disiplin Korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut diambil untuk menangani pelanggaran pelanggaran lebih lanjut, kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.
- 3) Disiplin Progesif adalah tindakan pendisiplinan berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggarar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

2.1.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Dessler (2018:147) “disiplin kerja merupakan suatu prosedur yang mengoreksi atau menghukum seorang bawahan karena melanggar aturan yang telah ditentukan oleh organisasi. Sedangkan indikator disiplin kerja terdiri atas: (1) tepat waktu dalam menjalankan tugas, (2) Taat pada Peraturan yang telah ditetapkan, (3) kesadaran akan pentingnya tugas dan tanggung jawab, (4) disiplin pada aturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan (5) sikap dan tingkah laku”.

Menurut Sutrisno (2018:94) “indikator disiplin kerja ialah:

1. Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku.
2. Taat terhadap peraturan
Yaitu peraturan tentang dasar berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat dalam aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.”

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu digunakan untuk membandingkan perbedaan dan persamaan antara hasil penelitian terdahulu dengan hasil penelitian yang akan dilakukan sekarang ini salah satunya peneliti dari Putra (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Komitmen organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Andalan Finance Cab. Surakarta). Hasil yang diperoleh dari penelitian ini memiliki beberapa temuan, pertama yaitu motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yang kedua yaitu kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ketiga komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan yang keempat disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Firdaus dan Sulfitra (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Banda Aceh. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja dan variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Banda Aceh, dan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah komitmen organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Septama (2018) dengan judul Pengaruh Pengembangan Pegawai, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai PT. Kdm Jayandaru Kabupaten Kediri. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah secara simultan pengembangan pegawai, disiplin kerja, dan kompensasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.KDM Jayandaru Kabupaten Kediri Tahun 2018.

Penelitian dari Pratiwi (2018) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada DPU Dan ESDM Kabupaten Boyolali. Penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan DPU dan ESDM Kabupaten Boyolali. Sampel diperoleh sebanyak 43 karyawan yang diambil dengan teknik purposive sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan ($p \text{ value} < 0,05$). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,435 yang berarti bahwa 43,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebesar 56,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian

Kemudian penelitian dari Wijoyo (2018) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sport Glove Indonesia. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah pekerja di semua bagian pada PT.Sport Glove Indonesia yang berjumlah 135 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: kompensasi berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan PT. Sport Glove Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,256 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan kontribusi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia sebesar (ΔR^2) 0,052; komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sport Glove Indonesia. dan kompensasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sport Glove Indonesia. Kontribusi pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,066. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Dan Tahun Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Komitmen organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Andalan Finance Cab. Surakarta) (Putra, 2019)	Penelitian kuantitatif	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini memiliki beberapa temuan, pertama yaitu motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yang kedua yaitu kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ketiga komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan yang keempat disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu komitmen organisasi, disiplin, kompensasi, dan kinerja karyawan – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Variabel motivasi – Lokasi penelitian – Jumlah populasi dan sampel

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Judul, Nama Dan Tahun Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2	Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Banda Aceh (Firdaus dan Sulfitra, 2019)	Penelitian kuantitatif	Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja dan variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Banda Aceh, dan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah komitmen organisasional.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu komitmen organisasi dan Kinerja karyawan – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Variabel keterlibatan kerja – Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel
3	Pengaruh Pengembangan Pegawai, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai PT. Kdm Jayandaru Kabupaten Kediri (Septama, 2018)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Kesimpulan hasil penelitian ini adalah secara simultan pengembangan pegawai, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. KDM Jayandaru Kabupaten Kediri Tahun 2018.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu disiplin kerja dan Kinerja karyawan serta kompensasi – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Variabel pengembangan pegawai – Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Judul, Nama Dan Tahun Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dpu Dan Esdm Kabupaten Boyolali (Pratiwi, 2018)	Penelitian kuantitatif dan analisis regresi linier berganda	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan (p value < 0,05). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,435 yang berarti bahwa 43,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebesar 56,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian	– Menggunakan variabel yang sama yaitu kompensasi dan kinerja karyawan – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Variabel motivasi dan komitmen – Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel
5	Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sport Glove Indonesia (Wijoyo, 2018)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sport Glove Indonesia. komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sport Glove Indonesia. kompensasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sport Glove Indonesia.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu komitmen organisasi dan kinerja – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Variabel komitmen organisasi – Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian dari sebelumnya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Pratiwi, 2018). Tenaga kerja merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi di samping sumber daya yang lain seperti modal, material dan mesin. Manajemen SDM adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM sebagai kebijakan dan praktek menentukan aspek pegawai dalam posisi manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian. Semakin meningkat SDM maka semakin baik bagi suatu organisasi.

Pada dasarnya kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima oleh seseorang sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukannya. Gaji, upah, upah komitmen organisasi, bonus, dan komisi merupakan contoh kompensasi yang bersifat langsung. Sementara kompensasi tidak langsung seperti berbagai tunjangan, pelayanan kesehatan, lingkungan kerja, Jamsostek, dan sebagainya. Dengan kata lain, adanya pemberian kompensasi yang lebih untuk para pegawai bisa meningkatkan semangat kerja dan kinerja pegawai dalam bekerja.

2.3.2 Hubungan Komitmen organisasi dengan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian dari sebelumnya menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Putra, 2019). Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Organisasi pemerintahan didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi

kepada setiap warga bangsa secara optimal. Sumber daya manusia (SDM) merupakan tokoh sentral dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah organisasi harus memiliki SDM yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerjanya meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam rangka meningkatkan kinerja instansi, kinerja pegawai menjadi hal utama dalam mendorong peningkatan kinerja sebuah instansi.

Pemberian komitmen organisasi merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya komitmen organisasi yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan komitmen organisasi yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja sehingga bekerja tanpa motivasi. Dengan adanya pemberian komitmen organisasi yang tepat serta cara kerja yang baik Sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Komitmen organisasi pada penelitian ini adalah seluruh kompensasi yang diterima oleh karyawan berupa kompensasi finansial (*remunerasi*) dan kompensasi nonfinansial (promosi, mutasi, pujian, beban kerja).

2.3.3 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

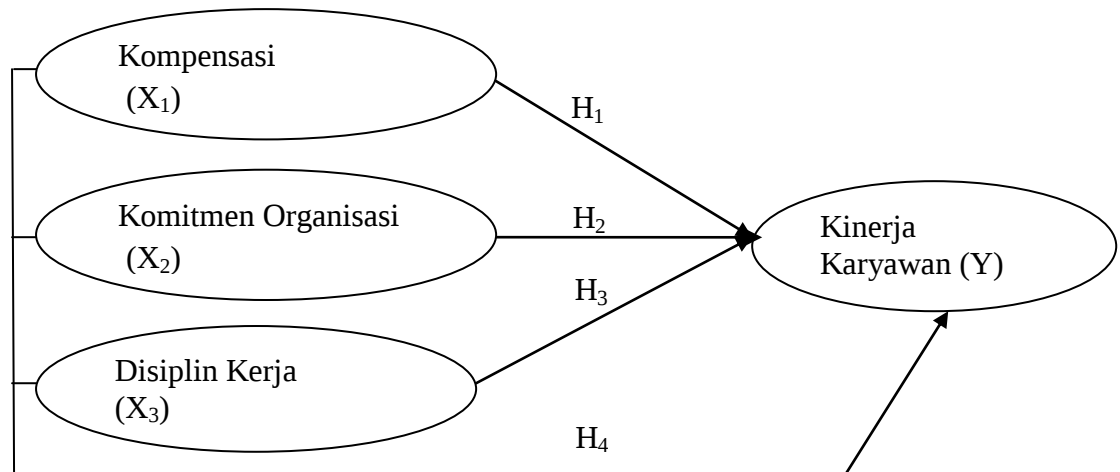
Hasil penelitian dari sebelumnya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Gunawan, 2018). Disiplin kerja

merupakan praktek secara nyata dari para karyawan terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas karyawan akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin. Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan organisasi. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal

2.4 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2018:128) kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian sebelumnya maka hubungan antara variabel penelitian dapat digambarkan pada gambar 2.1 berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh peneliti berdasarkan penelitian sebelumnya (Gunawan, 2018).

2.5 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

- H₁ : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh
- H₂ : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh
- H₃ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh
- H₄ : Kompensasi, komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh. Objek penelitian mengenai kinerja karyawan, kompensasi dan komitmen organisasi pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh.

3.1.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian kausalitas. Di mana pengertian penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode studi empiris merupakan metode penelitian terhadap fakta empiris yang diperoleh berdasarkan observasi, dimana objek yang diteliti lebih ditekankan pada kejadian sebenarnya daripada persepsi orang mengenai kejadian.

3.1.3. Horison Waktu

Data penelitian ini dilakukan berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *on shot studi*. *On shot studi* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Januari tahun 2023 sampai dengan selesai penelitian. Horizon waktu dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut;

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Keterangan	Desember 2022			Januari-Maret 2022			April 2023			Mei-Juni 2023		
Pengajuan Judul												
Penyusunan Proposal												
Seminar Proposal												
Penyebaran Kuesioner												
Penyusunan Skripsi												
Daftar Sidang dan Ujian												

Sumber: Data diolah, 2023

3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, perusahaan, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Adapun unit analisis dalam penelitian ini adalah individu karyawan PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh.

Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2018: 66) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Arikunto (2018)

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:61) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu (variabel) yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian seluruh karyawan PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh sebanyak 39 karyawan. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2018:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yaitu 39 orang.

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139) data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti yaitu kompensasi, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner.

Untuk memperoleh data mengenai kompensasi dan komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan pengumpulan data dengan cara sebagai kuisisioner, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat dengan kriteria adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, karyawan/pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai (Sutarto, 2017:16)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tepat waktu 4. Bisa diandalkan 5. Kehadiran	1-5	Likert	A1-A5
Independen						
2	Kompensasi (X1)	Sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. (Rivai, 2019:357)	1. Gaji 2. Bonus 3. Penyediaan fasilitas 4. Kompensasi tidak langsung 5. insentif	1-5	Likert	B1-B5
3	Komitmen organisasi (X2)	suatu dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi (Meilita, 2017:3).	1. Keterlibatan moral 2. Keterlibatan Kalkulatif 3. Keterlibatan alternative 4. Bertanggung jawab 5. Konsisten	1-5	Likert	C1-C5

Tabel 3.3 Lanjutan

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Independen						
3	Disiplin kerja (X3)	Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Sutrisno, 2018:94)	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap Peraturan 3. Taat dalam dalam aturan perilaku pekerjaan	1-5	Likert	D1-D3

3.5. Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 26 dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018:277), “Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y_1 = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b_1, b_2, b_3 = Koefisien Variabel
- X_1 = Kompensasi
- X_2 = Komitmen organisasi
- X_3 = Disiplin kerja
- e = *Error Term*

Untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas digunakan analisis korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2). Korelasi (R) positif kuat apabila hasil korelasi sama dengan 1. Korelasi negatif kuat apabila hasil korelasi sama dengan -1. Tidak ada korelasi apabila hasil korelasi sama dengan 0. Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Koefisien determinasi R^2 (untuk regresi dua variabel) adalah suatu ukuran kesesuaian garis regresi sampel terhadap data. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel *dependent* (Ghozali, 2018:97).

3.6. Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang diisi langsung oleh responden, oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*). menurut Sugiyono (2018:267) “ Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.”

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2018:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu). Nilai standar untuk reliabilitas adalah di atas 0,60.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghozali (2018:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki

distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2018:110).

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2018:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Wiyono (2017:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu

pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan Kompensasi dan Komitmen organisasi dan Disiplin kerja secara individual terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menolak H_0 dan menerima H_a

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a

Adapun kriteria dari uji statistik t (Ghozali, 2018:58) :

1. Jika nilai signifikansi uji t $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi uji t $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

H_{01} : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh.

H_{a1} : Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh.

H_{02} : Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh.

Ha₂ : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh.

Ho₃ : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh.

Ha₃ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh.

3.7.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X₁ X₂ dan X₃) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Kinerja Karyawan pada tingkat signifikansi 95% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menolak H₀ atau menerima Ha

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H₀ atau menolak Ha

Ho₄ : Kompensasi, komitmen organisasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh.

Ha₄ : Kompensasi, komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Everbright didirikan pada tahun 1959 oleh Bpk Chandra Djojonegoro dan Bpk Chu Sok Sam. Perusahaan ini bergerak pada produksi baterai kering yang berkualitas di Indonesia. PT. Everbright terletak di atas lahan 5 Hektar di Medan, Sumatera Utara, yang dilengkapi dengan mesin yang berteknologi dan juga laboratorium dalam melakukan produksi untuk produk yang berkualitas. Ditambah dengan pengendalian sistem dengan prosedur standar dalam memonitor segala proses produksi pada setiap tahap untuk menjamin kualitas baterai yang terbaik. Perolehan sertifikasi ISO 9001:2008 merupakan bukti konsistensi PT. Everbright dalam standar kualitas. Kualitas dari produk PT. Everbright ABC Cabang Banda Aceh menjadikan PT. Everbright ABC Cabang Banda Aceh menjadi perusahaan manufaktur terbesar di pasar dalam Indonesia. Dimana merek “ABC” telah dipercaya menjadi produk yang dapat diandalkan kualitasnya.

Selain baterai, PT. Everbright ABC Cabang Banda Aceh juga bergerak di bidang produk makanan. PT. Everbright ABC Cabang Banda Aceh menjadi distributor tunggal dari produk makanan “ABC” seperti kecap, sambal, makanan kaleng, sirup, kecap dan banyak produk makanan lain untuk pulau Sumatra. Pada 2 tahun terakhir ini PT. Everbright ABC Cabang Banda Aceh juga giat dalam memproduksi produk makan, seperti Foyu Krimer dan juga produk minuman sachet seperti instant kopi, dan lainnya.

Filosofi dari PT. Everbright ABC Cabang Banda Aceh adalah sebagai berikut:

1. Memproduksi produk yang berkualitas
2. Menjalankan bisnis dengan adil yang sesuai dengan standard dan implementasi dari peraturan pemerintah
3. Perlakuan karyawan perusahaan sebagai aset utama perusahaan
4. Peluang karir yang adil dan merata untuk staff PT. Everbright ABC Cabang Banda Aceh
5. Perbaikan yang berkelanjutan untuk menjaga kepuasan pelanggan

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan Usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase(%)
1.	Jenis Kelamin		
	▪ Pria	27	69,2
	▪ Wanita	12	30,8
	Jumlah	39	100
2	Usia		
	▪ 20-29 tahun	10	25,6
	▪ 30-39 tahun	18	46,2
	▪ 40-49 tahun	10	25,6
	▪ > 50 tahun	1	2,6
	Jumlah	39	100

Lanjutan Tabel 4.1

No	Uraian	Frekuensi	Persentase(%)
3	Status Perkawinan		
	▪ Menikah	28	71,8
	▪ Belum Menikah	11	28,2
Jumlah		39	100
4	Pendidikan		
	▪ SLTA	14	35,9
	▪ Diploma (D3)	7	17,9
	▪ Sarjana (S1)	17	43,6
	▪ Pascasarjana (S2-S2)	1	2,6
Jumlah		39	100
5	Penghasilan rata-rata perbulan	0	0
	▪ < Rp 3.000.000	17	43,6
	▪ Rp 3.000.001 – Rp 4.000.000	14	35,9
	▪ Rp 4.000.001 – Rp 5.000.000	5	12,8
	▪ Rp 5.000.001 – Rp 6.000.000	3	7,7
	▪ > Rp 6.000.000		
Jumlah		39	100
6	Masa Kerja		
	▪ < 5 tahun	5	12,8
	▪ 5-10 tahun	8	20,5
	▪ 11-15 tahun	19	48,7
	▪ 16-20 tahun	5	12,8
	▪ > 20 tahun	2	5,1
Jumlah		39	100,0

Sumber: Data Primet, 2023

Dari Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria adalah 27 responden atau 69,2%, dan berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 12 responden atau 30,1%. Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia antara 20 sampai 29 tahun sebanyak 10 karyawan atau 25,6%, yang berusia antara 30 sampai dengan 39 tahun yaitu sebanyak 18 karyawan atau 46,2%, yang berusia antara 40 sampai dengan 49 tahun yaitu sebanyak 10 karyawan atau 25,6% dan yang berusia 50 tahun ke atas sebanyak 1 karyawan atau 2,6%

Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 28 responden atau 71,8% belum menikah dan sebanyak 11 responden atau 28,2%

sudah menikah. Karakteristik responden berdasarkan kompensasi responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 14 responden atau 35,9% berpendidikan terakhir SLTA, sebanyak 7 responden atau 17,9% berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 17 responden atau 43,6% berpendidikan terakhir Sarjana dan sebanyak 1 responden atau 2,6% berpendidikan terakhir Pasca Sarjana.

Berdasarkan karakteristik responden dengan penghasilan rata-rata perbulan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 17 responden atau 43,6% dengan penghasilan antara Rp 3.000.001-Rp. 4.000.000, sebanyak 14 responden atau 35,9% dengan penghasilan antara Rp 4.000.001-Rp. 5.000.000, sebanyak 5 responden atau 12,8% dengan penghasilan antara Rp 5.000.001-Rp. 6.000.000 dan yang berpenghasilan rata-rata di atas Rp. 6.000.000 sebanyak 3 responden atau 7,7%.

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa masa kerja karyawan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 5 responden atau 12,8% dengan masa kerja dibawah 5 tahun, sebanyak 8 responden 20,5% dengan masa kerja antara 5 tahun sampai 10 tahun, sebanyak 19 responden atau 48,7% dengan masa kerja antara 11 tahun sampai 15 tahun sebanyak 5 responden atau 12,8% dengan masa kerja antara 16 tahun sampai 20 tahun dan sebanyak 2 responden atau 5,1% dengan masa kerja di atas 20 tahun.

4.3. Pengujian Data

4.3.1. Pengujian Instrumen

4.3.1.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,316, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=39)	Ket
1	A1	Y	0,518	0,316	Valid
2	A2		0,568	0,316	Valid
3	A3		0,886	0,316	Valid
4	A4		0,736	0,316	Valid
5	A5		0,827	0,316	Valid
6	B1	X1	0,604	0,316	Valid
7	B2		0,582	0,316	Valid
8	B3		0,757	0,316	Valid
9	B4		0,546	0,316	Valid
10	B5		0,643	0,316	Valid

Lanjutan Tabel 4.2

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=39)	Ket
11	C1	X2	0,521	0,316	Valid

12	C2		0,452	0,316	Valid
13	C3		0,553	0,316	Valid
14	C4		0,651	0,316	Valid
15	C5		0,535	0,316	Valid
16	D1	X3	0,751	0,316	Valid
17	D2		0,567	0,316	Valid
18	D7		0,652	0,316	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,316 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.1.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

o	Variabel	Niali Minimal Kehandalan	Nilai Alpha	Kehandalan
.	Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,864	Handal
.	Kompensasi (X ₁)	0,60	0,82	Han

.			6	dal
.	Komitmen organisasi (X_2)	0,60	0,77 0	Han dal
.	Disiplin kerja (X_3)	0,60	0,80 0	Han dal

Sumber : data diolah 2023

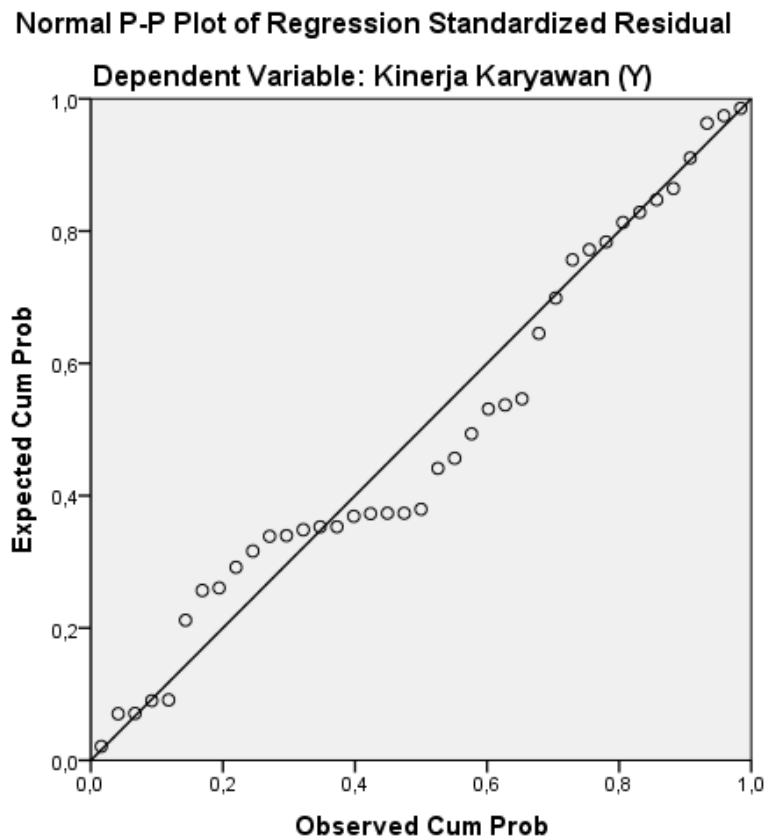
Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpa* 0,80 atau diatasnya adalah baik. berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kinerja Karyawan, Kompensasi, Komitmen organisasi dan Disiplin kerja seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.2. Pengujian Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0,149	8,346	Non Multikolinieritas
Komitmen Organisasi (X_2)	0,126	7,923	Non Multikolinieritas
Disiplin kerja (X_3)	0,122	8,179	Non Multikolinieritas

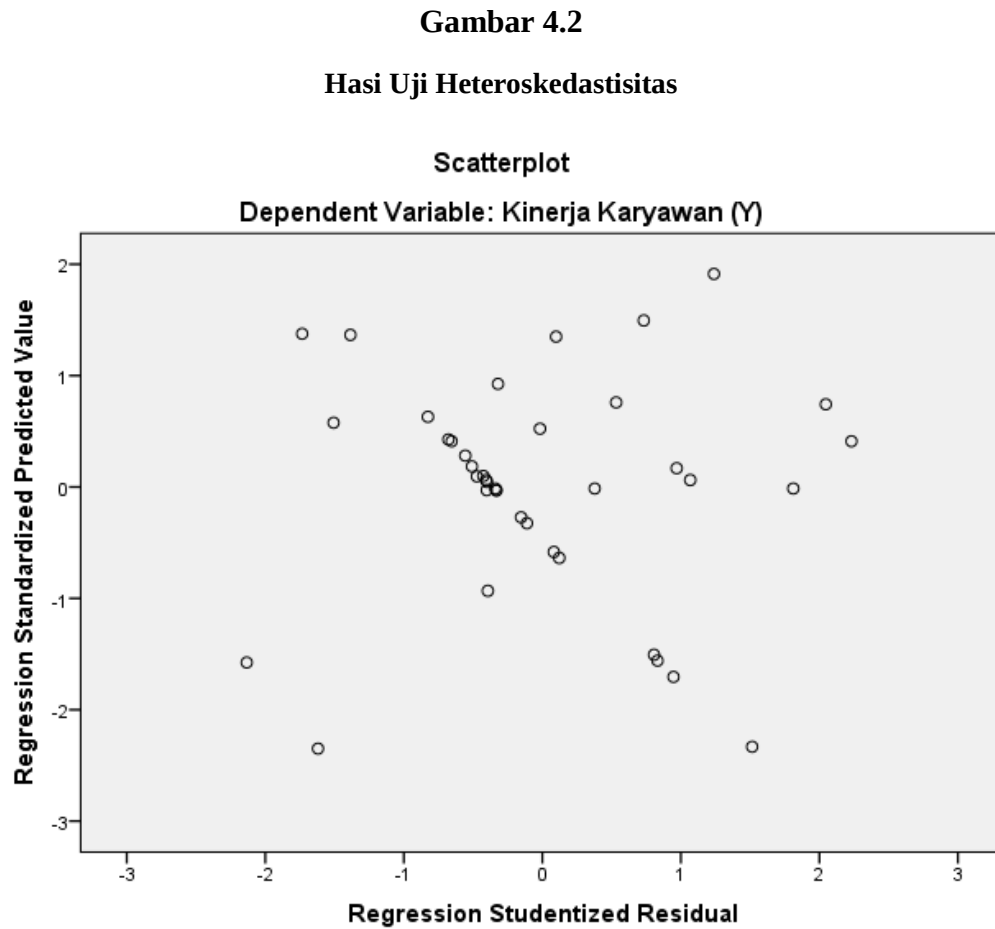
Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Tabel 4.4 diatas dapat menunjukkan bahwa hasil penelitian ini dapat dikatakan non multikolinieritas karena tidak ada nilai toleransi dari ketiga variabel yang kurang dari 0,10. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukan hal yang sama bahwa variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar IV.2 sebagai berikut:



Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Kompensasi (X_1), variabel Komitmen organisasi (X_2) dan variabel Disiplin kerja (X_3) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Kinerja Karyawan.

4.4.1 Variabel Kinerja Karyawan

Penjelasan responden tentang variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Item pertanyaan	S gt Tdk Setuju		T idak Setuju		K urang Setuju		Setuju		S angat Setuju		ean
		rk		rk		rk		rk		rk		
	Kualitas kerja dapat diterima oleh pimpinan	0	0,0	0	0,0	8	20,5	24	61,5	7	17,9	3,97
	Kuantitas kerja sesuai dengan kemampuan karyawan	0	0,0	0	0,0	2	5,1	30	76,9	7	17,9	4,13
	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu		0,0	0	0,0	2	5,1	30	76,9	7	17,9	4,14
	Pekerjaan yang karyawan selesaikan dapat diandalkan oleh pimpinan	0	0,0	0	0,0	2	5,1	25	64,1	12	30,8	4,26
5	Salah satu penilaian kinerja karyawan yaitu dengan tingkat kehadiran karyawan di kantor	0	0,0	0	0,0	2	5,1	32	82,1	5	12,8	4,08
Rerata												4,11

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan indikator diatas bahwak kualitas kerja karyawan dapat diterima oleh pimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 3,97. Kuantitas kerja karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 4,13. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan nilai rata-rata sebesar 4,13. Pekerjaan yang karyawan selesaikan dapat diandalkan oleh pimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 4,26. Salah satu penilaian kinerja karyawan yaitu dengan tingkat kehadiran karyawan di kantor dengan nilai rata-rata 4,08. Nilai rerata pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 4,11 artinya responden menyataka setuju pada pernyataan yang ada pada variabel kinerja karyawan.

4.4.2 Variabel Kompensasi

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai kompensasi dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kompensasi

No	Item pertanyaan	S gt Tdk Setuju		T idak Setuju		K urang Setuju		Setuju		S angat Setuju		ean
		rk		rk		rk		rk		rk		
	Gaji yang diberikan oleh atasan sesuai dengan kinerja karyawan		7,7		7,7	5	12,8	19	48,7	9	23,1	3,72
	Bonus yang diberikan oleh atasan sesuai dengan yang anda harapkan		5,1		7,7	9	23,1	19	48,7	6	15,4	3,62
	Penyediaan fasilitas kerja sesuai dengan harapan karyawan		5,1		7,7	10	25,6	19	48,7	5	12,8	3,56

Lanjutan Tabel 4.6

No	Item pertanyaan	S gt Tdk Setuju		T idak Setuju		K urang Setuju		Setuju		S angat Setuju		ean
		rk		rk		rk		rk		rk		
	Kompensasi tidak langsung yang karyawan terima sudah sesuai dengan kinerja karyawan		2,6	2	5,1	9	23,1	18	46,2	9	23,1	3,82
	Insentif yang karyawan terima dapat meningkatkan semangat kerja		7,7	4	10,3	8	20,5	13	33,3	11	28,2	3,64
Rerata												3,67

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat dijelaskan gaji yang diberikan oleh atasan sesuai dengan kinerja karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,72. Bonus yang diberikan oleh atasan sesuai dengan yang anda harapkan dengan nilai rata-rata sebesar 3,62. Penyediaan fasilitas kerja sesuai dengan harapan karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,56. Kompensasi tidak langsung yang karyawan terima sudah sesuai dengan kinerja karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,82. Insentif yang karyawan terima dapat meningkatkan semangat kerja dengan nilai rata-rata 3,64. Nilai rerata pada variabel kompensasi sebesar 3,67. Artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel kompensasi.

4.4.3 Variabel Komitmen Organisasi

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi

No	Item pertanyaan	S		T		K		Setuju		S		ean
		gt Tdk Setuju		idak Setuju		urang Setuju				angat Setuju		
		rk		rk		rk		rk		rk		
1	Keterlibatan moral karyawan dalam bekerja dapat meningkatkan semangat kerja		2,6		7,7	5	12,8	18	46,2	12	30,8	3,95
2	Karyawan saling membantu dalam menjalankan tugas dalam satu jabatan		2,6	6	15,4	7	17,9	18	46,2	7	17,9	3,62
	Karyawan akan menghabiskan sisa karir bersama organisasi ini		7,7		7,7	5	12,8	19	48,7	9	23,1	3,72
	Karyawan selalu berusaha bertanggung jawab sekuat tenaga demi organisasi		5,1		7,7	9	23,1	19	48,7	6	15,4	3,62
	Karyawan tetap konsisten dengan pekerjaan karyawan saat ini		5,1		7,7	10	25,6	19	48,7	5	12,8	3,56
Rerata												3,69

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan keterlibatan moral karyawan dalam bekerja dapat meningkatkan semangat kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,95. Karyawan saling membantu dalam menjalankan tugas dalam satu jabatan dengan nilai rata-rata sebesar 3,62. Karyawan akan menghabiskan sisa karir bersama organisasi ini dengan nilai rata-rata sebesar 3,72. Karyawan selalu berusaha bertanggung jawab sekuat tenaga demi organisasi dengan nilai rata-rata sebesar 3,62. Karyawan tetap konsisten dengan pekerjaan karyawan saat ini dengan nilai rata-rata

3,56. Nilai rerata pada variabel komitmen organisasi sebesar 3,69. Artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel komitmen organisasi.

4.4.4 Variabel Disiplin Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

No	Item pertanyaan	S gt Tdk Setuju		T idak Setuju		K urang Setuju		Setuju		S angat Setuju		Rerata
		rk		rk		rk		rk		rk		
	Karyawan taat dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu		5,1		7,7	10	25,6	19	48,7	5	12,8	3,56
	Karyawan taat dengan semua peraturan yang berlaku		2,6	2	5,1	9	23,1	18	46,2	9	23,1	3,82
	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas		7,7	4	10,3	8	20,5	13	33,3	11	28,2	3,64
Rerata												3,70

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan bahwa karyawan taat dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dengan nilai rata-rata sebesar 3,56. Karyawan taat dengan semua peraturan yang berlaku dengan nilai rata-rata sebesar 3,82. Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dengan nilai rata-rata sebesar 3,64. Nilai rerata pada variabel disiplin kerja sebesar 3,70. Artinya responden menyatakan kurang setuju pada pernyataan yang ada pada Variabel disiplin kerja.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor kompensasi (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.9
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan

Nama variabel	B	Std Error	hitung	tabel f= n-k-1	ig.
Konstanta	3,101	0,292	0,628	,030	,000
Kompensasi (X_1)	0,509	0,184	,766	,030	,008
Komitmen Organisasi (X_2)	0,776	0,215	,611	,030	,001
Disiplin kerja (X_3)	0,506	0,183	,769	,030	,009

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 3,101 + 0,509X_1 + 0,776X_2 + 0,506X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut

1) Koefisien Regresi (β)

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 3,101 artinya bila mana kompensasi (X_1), Komitmen organisasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3), dianggap konstan, maka kinerja karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh, adalah sebesar 3,101 pada satuan skala likert

- Koefisien regresi kompensasi (X_1) sebesar 0,509. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh sebesar 50,9% dengan asumsi variabel komitmen organisasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) dianggap konstan.
- Koefisien regresi komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,776. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel komitmen organisasi secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh sebesar 77,6% dengan asumsi variabel kompensasi (X_1), dan disiplin kerja (X_3) dianggap konstan
- Koefisien regresi disiplin kerja (X_3) sebesar 0,506. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel disiplin kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh. sebesar 50,6% dengan asumsi variabel kompensasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti bahwa variabel tingkat komitmen organisasi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan Pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 77,6%

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu fungsi linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh

nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,602 ^a	0,362	0,308	0,35346

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,602 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 60,2%. Artinya faktor kompensasi (X_1), komitmen organisasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi (*Adjusted R²*) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,308 artinya bahwa sebesar 30,8% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan kompensasi (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 69,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti pengalaman kerja, kemampuan kerja dan kompetensi.

4.5.2. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1 Regression	2,486	3	0,829	6,633	2,874	0,000 ^b
Residual	4,373	35	0,125			
Total	6,859	38				

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 6,633 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,874. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (6,633) lebih besar dari F_{table} (2,874). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel kompensasi (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh.

4.5.3. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh., digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a

ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kompensasi (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (2,766) lebih besar dari t_{tabel} (2,030), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh, artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh komitmen organisasi terhadap variabel kinerja karyawan(Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (3,611) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,030) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} sebesar 2,769 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% adalah 2,030. oleh karena t_{hitung} (2,769) lebih

besar dari t_{tabel} (2,030) maka menolak H_a dan menerima H_0 . Artinya faktor disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh.

4.6. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Putra (2019) dan Septama (2018) karena variabel independent (kompensasi, komitmen organisasi dan disiplin kerja) yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Implikasi penelitian ini yaitu kinerja karyawan saat ini sudah baik dengan adanya komitmen organisasi yang baik serta adanya disiplin kerja karyawan. Hal ini disebabkan karyawan memiliki kualitas kerja yang baik, kemudian karyawan dapat meningkatkan kuantitas kerja disetiap tugas yang diberikan, karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif serta memiliki keahlian kerja yang baik.

Selain itu, dampak dari komitmen organisasi dan disiplin kerja karyawan yang baik dapat meningkatkan meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan merasa sanggup menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dan pendidikan karyawan sesuai dengan jabatan kerja sehingga tugas yang diberikan oleh pimpinan tidak menjadi suatu masalah bagi karyawan dan masa kerja akan mempengaruhi disiplin kerja secara positif. Artinya semakin tinggi kompensasi, komitmen

organisasi dan disiplin kerja karyawan maka semakin baik kinerjanya dalam menyelesaikan tugas.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh. Artinya semakin tinggi kompensasi maka semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif kinerja karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh. Artinya semakin baik disiplin kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh.
4. Kompensasi, komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada PT. Everbight ABC Cabang Banda Aceh di sebagai berikut:

1. Pimpinan meningkatkan kompensasi kepada karyawan, misalnya memberikan bonus kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik
2. Pimpinan meningkatkan komitmen organisasi dengan memberikan arahan kerja kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas yang baik dan tepat waktu. Kemudian pimpinan dapat melakukan suatu kegiatan yang dapat mendorong semangat kerja karyawan.
3. Meningkatkan sumber daya manusia dengan mengadakan pelatihan kepada karyawan minimal 2 kali dalam setahun
4. Untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan variabel yang lainnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dessler G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Edisi 7. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Firdaus, F., dan Sulfitra. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*, Vol. 9 N0. 2, 192-210.
- Ghozali, I. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Deni. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Intisel Prodaktifakom Jakarta. *Jurnal SNIT*, Vol. 1, No. 2, Hlm 1-17.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Herlambang, A. L. (2017). Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Pt. Ponsel Jobs Indonesia First Media Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 5 Nomor 1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, Vol. 1, No. 1, Hlm 1-9.
- Husin. (2017). Pengaruh Variabel Personal, Organisasional, Dan Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Perusahaan PT. PLN (Persero) APJ Malang Distribusi Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 14 No. 1, Hlm 1-14.
- Irawan, Bambang (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Manajemen Universitas Mulawarman Samarinda*, Vol. 1, No. 1, Hlm 1-11.
- Khotimah, K. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 25 No. 1, Hlm 1-9.
- Kreitner, R., dan Kinicki, A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Logor, Franco, B (2018) Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2018, Hlm 1151-1161*
- Luthans. (2018). *Perilaku Organisasi*. Andi: Yogyakarta
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.
- Martoyo, Susilo (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta : PT. BPFE.
- Meilihta, Amanda. (2017). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja, Perencanaan Karir, Dan Partisipasi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Logitech Saptanugraha. *Jurnal Universitas Bina Nusantara*, Vol. 1, No. 1, Hlm 1-11.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).
- Pratiwi, Annisa. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Purba. J. M. & Pujiastuti. S. E. (2019). *Dilema etik & pengambilan keputusan etis*. Jakarta. EGC.
- Putra, D.R. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Insentif, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Andalan Finance Cab. Surakarta). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1, Hlm 1-12.
- Rivai, Veithzal dkk. (2019) *Performance Appraisal, Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajawali Pers
- Robbins, Stephen. P. & Timothy, A. Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Rosanti, D.I. (2018). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Lati Prayogi. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen* Vol. 3 No. 11, Hlm 31-39
- Sari, Fransiska. (2016). Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional Dan Faktor Non Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada

Pegawai Bagian Produksi PT. Kubota Indonesia). *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*, Vol. 1, No. 1, Hlm 1-9.

Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Septama, Tyas Wahyu. (2018). Pengaruh Pengembangan Karyawan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kdm Jayandaru Kabupaten Kediri. *Artikel Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri*, Vol. 1, No. 1, Hlm 1-13.

Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit.

Simamora, Henry. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : STIE YKPN.

Simamora, Henry., (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada

Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi

Steers, R. M. and Porter, L. W. (2018). *The Measurement of Organizational Commitment*. *Journal of Vocational Behavior*, 14, Hlm 224–247.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

Suhartini (2017) Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Vol. 1, No. 2, Hlm 27-39*.

Sunyoto, D. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta : CAPS.

Sutarto. (2017). *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Suwatno dan Donni J.P. (2018). *Manajemen SDM: Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Syahrani. (2018). Analisis Kinerja Aparatur Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Nunukan. *Journal Administrative Reform*, 2017, 2 (3): 1624-1636.

Wijono, Sutarto. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.

Wijoyo. P.T (2018) Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sport Glove Indonesia. Skripsi Program Studi *Manajemen-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.

Yulius, S. (2018). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Universitas Bengkulu*, Vol. 1, No. 1, Hlm 1-9.

Yusuf, M. R., Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Jakarta : Nas Media Pustaka.

KUISIONER

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen.

Petunjuk pengisian : Beri tanda (√) pada *coulum*, yang sesuai dengan pernyataan yang dipilihberdasarkan kondisi instansi repsonden.

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin :

- (1). Pria
- (2). Wanita

2. Usia :

- (1). < 20 tahun
- (2). 20 – 29 tahun
- (3). 30 – 39 tahun
- (4). 40 – 49 tahun
- (5). > 50 tahun

3. Status Perkawinan :

- (1). Menikah
- (2). Belum Menikah
- (3). Pernah Menikah

4. Pendidikan Terakhir :

- (1). SLTA
- (2). Diploma (D3)
- (3). Sarjana (S1)
- (4). Pasca Sarjana (S2-S3)

5. Pendapatan Rata-rata Perbulan

- (1). < Rp 3.000.000
- (2). Rp 3.000.001 – Rp 4.000.000
- (3). Rp 4.000.001 – Rp 5.000.000
- (4). Rp 5.000.001 – Rp 6.000.000
- (5). > Rp 6.000.000

6. Masa Kerja

- (1). < 5 Tahun
- (2). 5-10 Tahun
- (3). 11-15 Tahun
- (4). 16-20 Tahun
- (5). > 20 Tahun

Keterangan

Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Kurang setuju	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

a. Kinerja Karyawan (Y)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Kualitas kerja saya dapat diterima oleh pimpinan					
2	Kuantitas kerja saya sesuai dengan kemampuan saya					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
4	Pekerjaan yang saya selesaikan dapat diandalkan oleh pimpinan					
5	Salah satu penilaian kinerja saya yaitu dengan tingkat kehadiran saya di kantor					

b. Kompensasi (X₁)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Gaji yang diberikan oleh atasan sesuai dengan kinerja saya					
2	Bonus yang diberikan oleh atasan sesuai dengan yang anda harapkan					
3	Penyediaan fasilitas kerja sesuai dengan harapan saya					
4	Kompensasi tidak langsung yang saya terima sudah sesuai dengan kinerja saya					
5	Insentif yang saya terima dapat meningkatkan semangat kerja					

c. Komitmen organisasi (X₂)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Keterlibatan moral saya dalam bekerja dapat meningkatkan semangat kerja					
2	Saya saling membantu dalam menjalankan tugas dalam satu jabatan					
3	Saya akan menghabiskan sisa karir bersama organisasi ini					
4	Saya selalu berusaha bertanggung jawab sekuat tenaga demi organisasi					
5	Saya tetap konsisten dengan pekerjaan saya saat ini					

d. Disiplin Kerja (X_3)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya taat dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
2	Saya taat dengan semua peraturan yang berlaku					
3	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas					

Lampiran 2 Data Jawaban Kuisioner

NO	KARAKTERISTIK						Kinerja Karyawan							Y	Kompensasi						X1	Komitmen Organisasi						X2	Disiplin Kerja				X3
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4	A5	B1	B2		B3	B4	B5	C1	C2	C3		C4	C5	D1	D2	D3							
1	2	3	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4,2	5	4	5	5	3	4,4	3	4	4	3,7					
2	2	4	1	1	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	2	2	1	2,6	4	4	4	4	2	3,6	2	2	1	1,7					
3	1	3	1	3	2	3	3	4	4	4	4	3,8	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3,6	4	4	4	4					
4	1	2	2	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3,8	4	4	4	4					
5	1	4	1	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3,6	4	4	4	3	3	3,6	3	4	4	3,7					
6	2	3	1	3	3	3	5	4	4	4	4	4,3	3	4	4	4	3	3,6	4	3	3	4	4	3,6	4	4	3	3,7					
7	1	3	1	1	4	1	5	4	5	5	4	4,8	4	3	3	5	3	3,6	4	4	4	3	3	3,6	3	5	3	3,7					
8	1	2	2	3	4	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4,2	5	3	5	4	4	4,2	4	3	5	4					
9	2	2	2	1	3	1	4	4	4	4	4	4	5	2	4	5	4	4	4	3	5	2	4	3,6	4	5	4	4,3					
10	1	3	1	2	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	2	3,4	2	2	3	4	4	3	4	4	2	3,3					
11	2	4	1	3	2	4	3	4	4	4	4	3,8	5	4	4	4	5	4,4	5	4	5	4	4	4,4	4	4	5	4,3					
12	1	3	1	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3,4	4	4	4	4	3	3,8	3	3	3	3					
13	1	3	1	1	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4,4	4	4	5	4	4	4,2	4	5	4	4,3					
14	2	3	1	1	3	3	5	4	4	4	4	4,3	5	5	4	4	4	4,4	4	5	5	5	4	4,6	4	4	4	4					
15	1	4	1	1	4	3	5	4	5	5	4	4,8	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4,4	4	4	4	4					
16	1	4	1	2	5	3	4	4	4	5	4	4,3	4	5	5	5	5	4,8	5	4	4	5	5	4,6	5	5	5	5					
17	1	3	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	5	2	2,6	4	4	2	2	2	2,8	2	5	2	3					
18	1	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4,4	3	3	4	4	5	3,8	5	4	5	4,7					
19	1	3	1	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4,4	4	3	4	5	5	4,2	5	4	4	4,3					
20	2	2	2	3	3	2	4	5	4	5	4	4,5	3	3	3	3	5	3,4	5	3	3	3	3	3,4	3	3	5	3,7					
21	1	3	1	1	4	3	3	5	4	4	4	4	1	3	1	1	3	1,8	3	5	1	3	1	2,6	1	1	3	1,7					
22	1	2	2	3	2	2	4	4	5	5	5	4,5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
23	1	3	1	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4,8	5	5	5	5					
24	2	4	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	2	2	2,4	3	1	4	1	3	2,4	3	2	2	2,3					
25	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3,2	4	2	4	3	2	3	2	4	3	3					
26	2	3	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4,4	4	5	4	4	4	4,2	4	5	5	4,7					
27	1	4	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3,8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3,7					
28	1	2	2	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,2	5	5	4	4	4	4,4	4	4	5	4,3					
29	2	3	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
30	1	4	1	3	2	4	5	5	5	5	5	5	2	3	4	4	5	3,6	5	5	2	3	4	3,8	4	4	5	4,3					
31	1	3	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	2,8	5	3	1	1	4	2,8	4	4	4	4					
32	1	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4,4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4,3					
33	2	4	1	2	2	5	4	5	4	5	4	4,5	4	4	4	4	5	4,2	5	4	4	4	4	4,2	4	4	5	4,3					
34	1	2	2	1	2	2	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3,4	3	3	3	3					
35	1	3	2	4	2	3	4	4	5	5	5	4,5	4	4	3	3	3	3,4	4	4	4	4	3	3,8	3	3	3	3					
36	1	4	1	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3,8	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,7					
37	1	3	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	2	2,4	2	2	1	3	3	2,2	3	3	2	2,7					
38	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2,6	1	2	3	3	3	2,4	3	3	1	2,3					
39	1	5	1	3	3	5	4	4	4	4	4	4	2	2	1	3	1	1,8	2	2	2	2	1	1,8	1	3	1	1,7					

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	27	69,2	69,2	69,2
	Wanita	12	30,8	30,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 tahun	10	25,6	25,6	25,6
	30-39 tahun	18	46,2	46,2	71,8
	40-49 tahun	10	25,6	25,6	97,4
	> 50 tahun	1	2,6	2,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	28	71,8	71,8	71,8
	Belum menikah	11	28,2	28,2	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	14	35,9	35,9	35,9
	Diploma	7	17,9	17,9	53,8
	S1	17	43,6	43,6	97,4
	S2	1	2,6	2,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Pendapatan rata-rata perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp 3.000.0001- Rp 4.000.000	17	43,6	43,6	43,6
	Rp 4.000.0001- Rp 5.000.000	14	35,9	35,9	79,5
	Rp 5.000.0001- Rp 6.000.000	5	12,8	12,8	92,3
	> Rp 6.000.000	3	7,7	7,7	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	5	12,8	12,8	12,8
	5-10 Tahun	8	20,5	20,5	33,3
	11-15 Tahun	19	48,7	48,7	82,1
	16-20 Tahun	5	12,8	12,8	94,9
	> 20 Tahun	2	5,1	5,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Karyawan (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	20,5	20,5	20,5
	S	24	61,5	61,5	82,1
	SS	7	17,9	17,9	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5,1	5,1	5,1
	S	30	76,9	76,9	82,1
	SS	7	17,9	17,9	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5,1	5,1	5,1
	S	30	76,9	76,9	82,1
	SS	7	17,9	17,9	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5,1	5,1	5,1
	S	25	64,1	64,1	69,2
	SS	12	30,8	30,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5,1	5,1	5,1
	S	32	82,1	82,1	87,2
	SS	5	12,8	12,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Kompensasi (X_1)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7,7	7,7	7,7
	TS	3	7,7	7,7	15,4
	KS	5	12,8	12,8	28,2
	S	19	48,7	48,7	76,9
	SS	9	23,1	23,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5,1	5,1	5,1
	TS	3	7,7	7,7	12,8
	KS	9	23,1	23,1	35,9
	S	19	48,7	48,7	84,6
	SS	6	15,4	15,4	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5,1	5,1	5,1
	TS	3	7,7	7,7	12,8
	KS	10	25,6	25,6	38,5
	S	19	48,7	48,7	87,2
	SS	5	12,8	12,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,6	2,6	2,6
	TS	2	5,1	5,1	7,7
	KS	9	23,1	23,1	30,8
	S	18	46,2	46,2	76,9
	SS	9	23,1	23,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7,7	7,7	7,7
	TS	4	10,3	10,3	17,9
	KS	8	20,5	20,5	38,5
	S	13	33,3	33,3	71,8
	SS	11	28,2	28,2	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Komitmen Organisasi (X₂)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,6	2,6	2,6
	TS	3	7,7	7,7	10,3
	KS	5	12,8	12,8	23,1
	S	18	46,2	46,2	69,2
	SS	12	30,8	30,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,6	2,6	2,6
	TS	6	15,4	15,4	17,9
	KS	7	17,9	17,9	35,9
	S	18	46,2	46,2	82,1
	SS	7	17,9	17,9	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7,7	7,7	7,7
	TS	3	7,7	7,7	15,4
	KS	5	12,8	12,8	28,2
	S	19	48,7	48,7	76,9
	SS	9	23,1	23,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5,1	5,1	5,1
	TS	3	7,7	7,7	12,8
	KS	9	23,1	23,1	35,9
	S	19	48,7	48,7	84,6
	SS	6	15,4	15,4	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5,1	5,1	5,1
	TS	3	7,7	7,7	12,8
	KS	10	25,6	25,6	38,5
	S	19	48,7	48,7	87,2
	SS	5	12,8	12,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Lampiran 7 Frequencies Disiplin Kerja (X₃)

D1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5,1	5,1	5,1
	TS	3	7,7	7,7	12,8
	KS	10	25,6	25,6	38,5
	S	19	48,7	48,7	87,2
	SS	5	12,8	12,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,6	2,6	2,6
	TS	2	5,1	5,1	7,7
	KS	9	23,1	23,1	30,8
	S	18	46,2	46,2	76,9
	SS	9	23,1	23,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7,7	7,7	7,7
	TS	4	10,3	10,3	17,9
	KS	8	20,5	20,5	38,5
	S	13	33,3	33,3	71,8
	SS	11	28,2	28,2	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Lampiran 8 Validitas dan Reliability Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,864	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3,97	,628	39
A2	4,13	,469	39
A3	4,13	,469	39
A4	4,26	,549	39
A5	4,08	,422	39

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	16,59	2,775	,518	,892
A2	16,44	3,094	,568	,862
A3	16,44	2,673	,886	,788
A4	16,31	2,640	,736	,822
A5	16,49	2,888	,827	,809

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,56	4,252	2,062	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	32,318	38	,850	3,503	,009
Within People	1,621	4	,405		
Between Items	17,579	152	,116		
Residual	19,200	156	,123		
Total	51,518	194	,266		

Grand Mean = 4,11

Lampiran 9 Validitas dan Reliability Kompensasi (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,826	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,72	1,146	39
B2	3,62	1,016	39
B3	3,56	,995	39
B4	3,82	,942	39
B5	3,64	1,224	39

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	14,64	10,973	,604	,798
B2	14,74	11,775	,582	,802
B3	14,79	10,904	,757	,755
B4	14,54	12,360	,546	,812
B5	14,72	10,313	,643	,787

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,36	16,868	4,107	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	128,195	38	3,374		
Within People					
Between Items	1,559	4	,390	,664	,618
Residual	89,241	152	,587		
Total	90,800	156	,582		
Total	218,995	194	1,129		

Grand Mean = 3,67

Lampiran 10 Validitas dan Reliability Komitmen Organisasi (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,770	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,95	,999	39
C2	3,62	1,042	39
C3	3,72	1,146	39
C4	3,62	1,016	39
C5	3,56	,995	39

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	14,51	9,835	,521	,734
C2	14,85	10,028	,452	,757
C3	14,74	8,985	,553	,724
C4	14,85	9,081	,651	,690
C5	14,90	9,779	,535	,730

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,46	14,097	3,755	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	107,138	38	2,819		
Within People					
Between Items	3,692	4	,923	1,421	,230
Residual	98,708	152	,649		
Total	102,400	156	,656		
Total	209,538	194	1,080		

Grand Mean = 3,69

Lampiran 11 Validitas dan Reliability Disiplin Kerja (X₃)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,800	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	3,56	,995	39
D2	3,82	,942	39
D3	3,64	1,224	39

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	7,46	3,466	,751	,622
D2	7,21	4,167	,567	,806
D3	7,38	2,980	,652	,740

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11,03	7,236	2,690	3

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		91,658	38	2,412	1,400	,253
Within People	Between Items	1,350	2	,675		
	Residual	36,650	76	,482		
	Total	38,000	78	,487		
Total		129,658	116	1,118		

Grand Mean = 3,68

Lampiran 12 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja (X3), Komitmen Organisasi (X2), Kompensasi (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,602 ^a	,362	,308	,35346

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Komitmen Organisasi (X2), Kompensasi (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,486	3	,829	6,633	,001 ^b
	Residual	4,373	35	,125		
	Total	6,859	38			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Komitmen Organisasi (X2), Kompensasi (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,101	,292		10,628	,000
	Kompensasi (X1)	,509	,184	,452	2,766	,008
	Komitmen Organisasi (X2)	,776	,215	,672	3,611	,001
	Disiplin Kerja (X3)	,506	,183	,469	2,769	,009

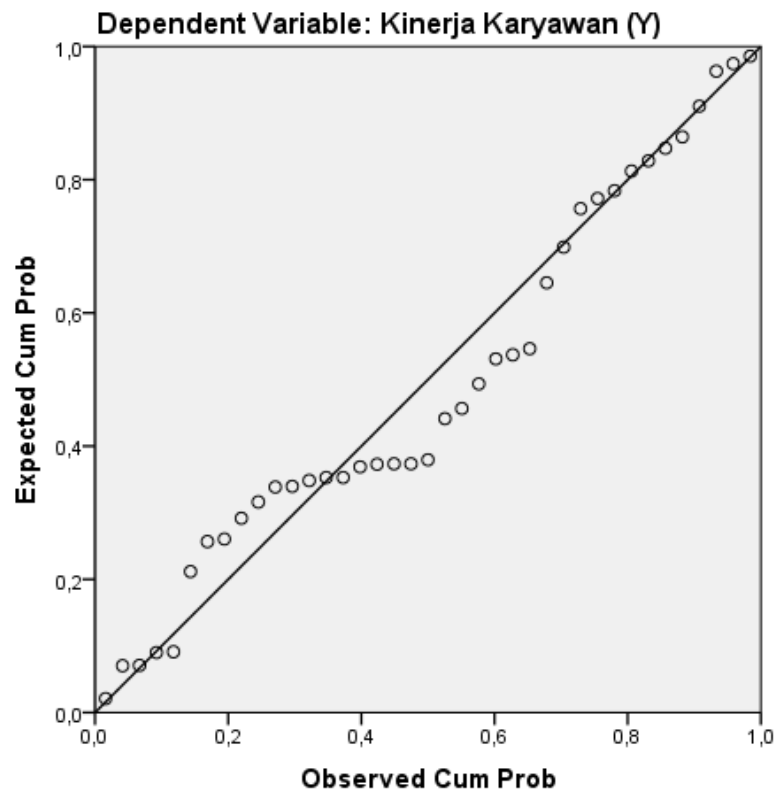
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

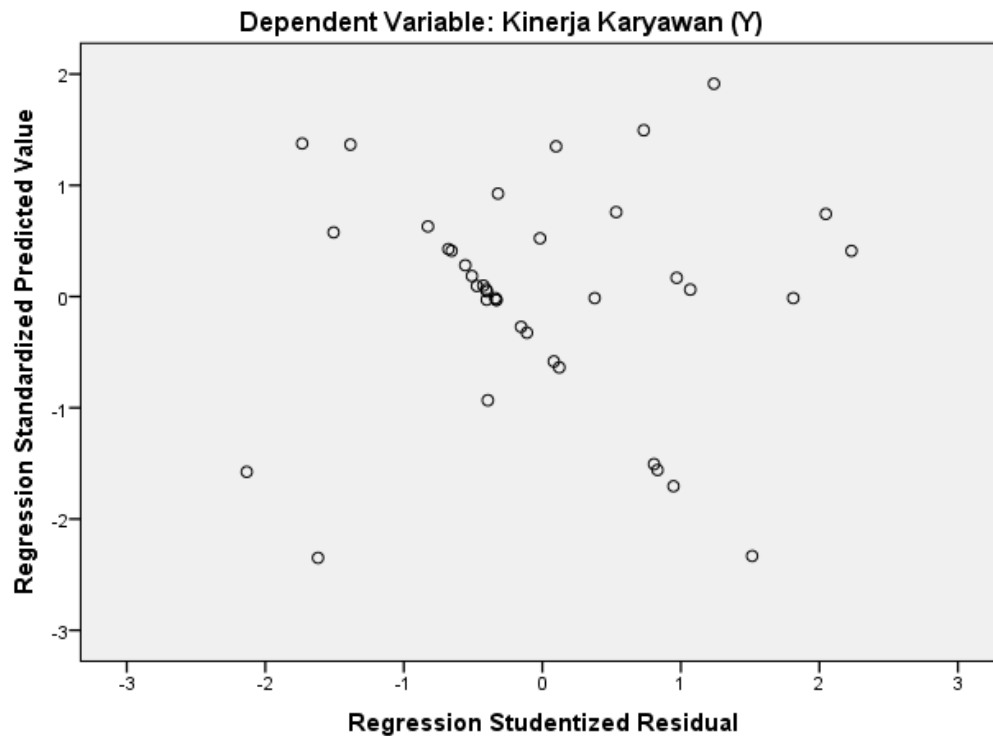
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi (X1)	,149	8,346
	Komitmen Organisasi (X2)	,126	7,923
	Disiplin Kerja (X3)	,122	8,179

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	73	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,254		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel