

**PENGARUH DISIPLIN, KOMPENSASI, DAN KOMITMEN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
TRITUNGAL CEMERLANG**

SKRIPSI

OLEH:

FRICILLA PUTRI SALIM

20170500177

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2023

**PENGARUH DISIPLIN, KOMPENSASI, DAN KOMITMEN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
TRITUNGAL CEMERLANG**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Pada

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Buddhi Dharma Tangerang

Jenjang Pendidikan Stara 1

OLEH:

FRICILLA PUTRI SALIM

20170500177



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2023

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Fricilla Putri Salim
NIM : 20170500177
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin, Kompensasi, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tritunggal Cemerlang.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan skripsi.

Tangerang, 08 September 2022

Menyetujui,

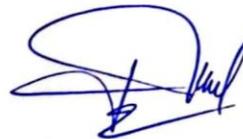
Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,



Gregorius Widiyanto, S.E., M.M.
NIDN : 0317116001



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin, Kompensasi, Dan Komitmen Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tritunggal
Cemerlang.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Fricilla Putri Salim

NIM : 20170500177

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas
Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana
Manajemen (S.M)**.

Tangerang, 17 Januari 2023

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,



Gregorius Widiyanto, S.E., M.M.
NIDN : 0317116001



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Gregorius Widiyanto, SE., M.M.

Kedudukan : Pembimbing Utama

Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa : Fricilla Putri Salim

NIM : 20170500177

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin, Kompensasi, Dan Komitmen Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tritunggal
Cemerlang.

Telah layak untuk mengikuti Sidang Skripsi.

Tangerang, 17 Januari 2023

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,



Gregorius Widiyanto, S.E., M.M.
NIDN : 0317116001



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Fricilla Putri Salim
NIM : 20170500177
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin, Kompensasi, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tritunggal Cemerlang.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat **"MEMUASKAN"** oleh Tim Penguji pada hari Selasa, tanggal 14 Februari 2023.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.
NIDN : 0421077402



Penguji I : Sonny Santosa, S.E., M.M.
NIDN : 0428108409



Penguji II : Rininta Parameswari, S.Pd., M.Si.
NIDN : 0403128003



Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NIDN : 0427047303



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original. Penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali bimbingan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tidak terdapat karya atau pendapat dari orang lain, kecuali dengan jelas tercantum sebagai acuan dalam naskah.
4. Karya tulis ini tidak terdapat pemalsuan, seperti buku, artikel, jurnal, data sekunder, kuisioner, isi kuisioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam penelitian, saya bersedia menerima sanksi akademik cabutan gelar yang telah saya peroleh dan sanksi lain sesuai norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 02 Februari 2023

Penulis,



(Fricilla Putri Salim)

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20170500177
Nama : Fricilla Putri Salim
Jenjang Studi : Strata 1 (S1)
Jurusan : Manajemen Bisnis
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menuetujui untuk memberikan izin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah kami yang berjudul : **“Pengaruh Disiplin, Kompensasi, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tritunggal Cemerlang”**.

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak untuk menyimpan, mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasinya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu mminta izin kepada saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis / pencipta karya ilmiah tersebut. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 02 Maret 2023

Penulis,



(Fricilla Putri Salim)

DAFTAR ISI

Halaman

COVER LUAR

COVER DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAKError! Bookmark not defined.

ABSTRACTError! Bookmark not defined.

KATA PENGANTAR.....Error! Bookmark not defined.

DAFTAR ISI..... **viii**

DAFTAR TABEL **xii**

DAFTAR GAMBAR..... **xiv**

DAFTAR LAMPIRAN **xv**

BAB I PENDAHULUAN..... **1**

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Identifikasi Masalah..... 7

C. Rumusan Masalah..... 7

D. Tujuan Penelitian 8

E. Manfaat Penelitian 8

F.	Sistematika Penulisan Skripsi	9
BAB II LANDASAN TEORI		12
A.	Gambaran Umum Teori	12
1.	Sumber Daya Manusia	12
2.	Disiplin Kerja	16
3.	Kompensasi	22
4.	Komitmen Kerja	27
5.	Kinerja Karyawan	30
B.	Hasil Penelitian Terdahulu	34
C.	Kerangka Pemikiran	38
D.	Perumusan Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN		40
A.	Gambaran Umum Perusahaan	40
1.	Sejarah Singkat Perusahaan	40
2.	Struktur Organisasi PT Tritunggal Cemerlang	41
B.	Jenis dan Sumber Data	42
1.	Jenis Data	42
2.	Sumber Data	42
C.	Populasi dan Sampel	43
1.	Populasi	43
2.	Sampel	43
D.	Teknik Pengumpulan Data	43
E.	Operasionalisasi Variabel Penelitian	45
F.	Teknik Analisis Data	48
1.	Pengujian Data Penelitian	48

BAB IV HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN .Error! Bookmark not defined.

- A. Deskripsi Data Hasil Penelitian**Error! Bookmark not defined.**
 - 1. Statistik Deskriptif Responden **Error! Bookmark not defined.**
 - 2. Deskripsi Variabel Bebas**Error! Bookmark not defined.**
- B. Analisis Hasil Penelitian**Error! Bookmark not defined.**
 - 1. Pengujian Data Penelitian**Error! Bookmark not defined.**
 - 2. Pengujian Model Statistik**Error! Bookmark not defined.**
 - 3. Uji Normalitas**Error! Bookmark not defined.**
 - 4. Uji Multikolinearitas**Error! Bookmark not defined.**
 - 5. Uji T**Error! Bookmark not defined.**
 - 6. Uji F.....**Error! Bookmark not defined.**
- C. Pembahasan**Error! Bookmark not defined.**
 - 1. Hasil Analisi Data Responden.**Error! Bookmark not defined.**
 - 2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan **Error! Bookmark not defined.**
 - 3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan..... **Error! Bookmark not defined.**
 - 4. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan **Error! Bookmark not defined.**
 - 5. Pengaruh Disiplin, Kompensasi, Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**Error! Bookmark not defined.**

BAB V PENUTUP.....Error! Bookmark not defined.

- A. Kesimpulan**Error! Bookmark not defined.**
 - 1. Kesimpulan Umum.....**Error! Bookmark not defined.**
 - 2. Kesimpulan khusus.....**Error! Bookmark not defined.**
- B. Saran**Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

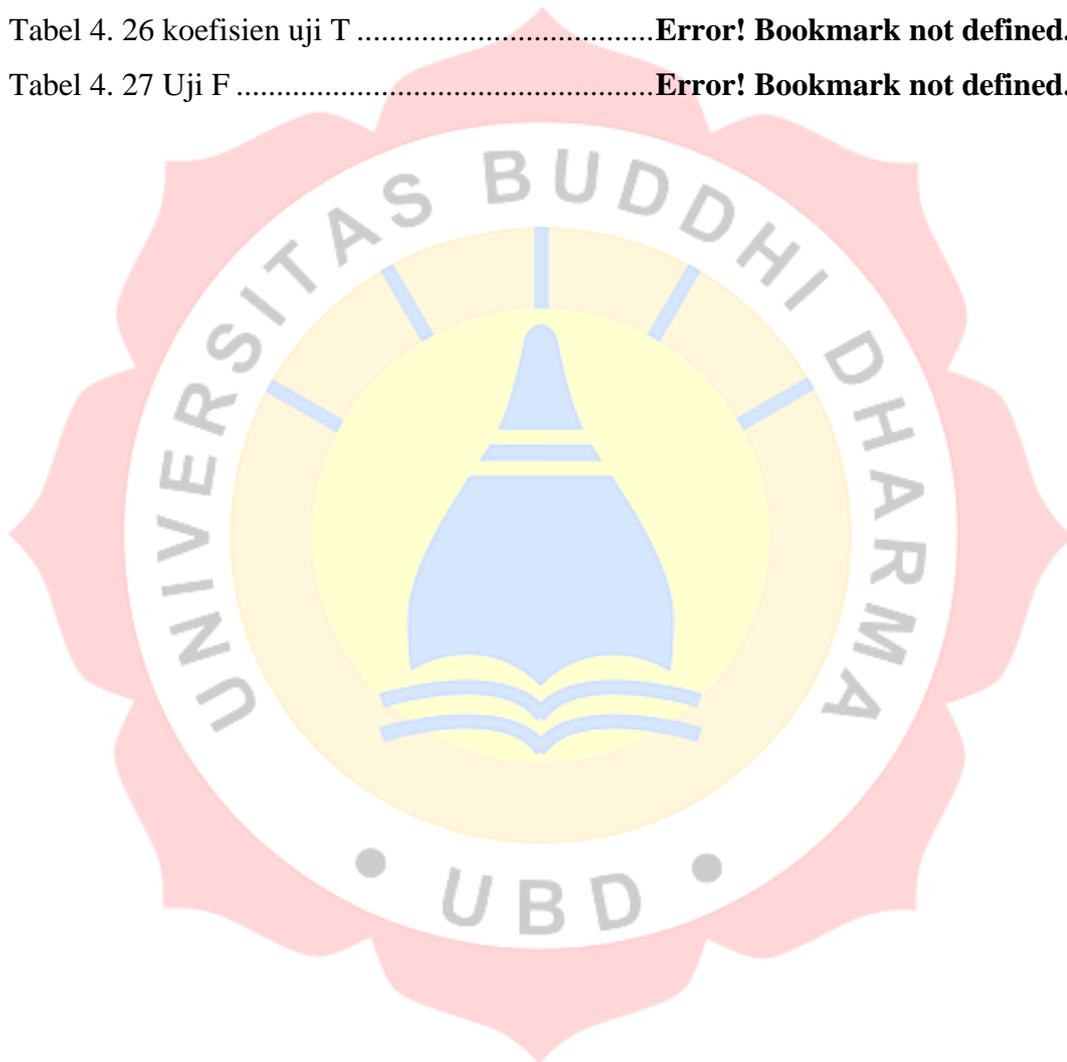
LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian.....	45
Tabel 3. 2 Tingkat reliabilitas berdasarkan tingkat alpha	50
Tabel 4. 1 Data Responden.....	Error!
Bookmark not defined.	
Tabel 4. 2 Statistik deskriptif	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 3 Uji deskriptif disiplin (X1).....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 4 Kompensasi (X2)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 5 Uji Validitas Variabel Komitmen (X3).....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 6 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	Error! Bookmark not defined.
Bookmark not defined.	
Tabel 4. 7 Uji reliabilitas variabel disiplin (X1)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 8 Statistik item	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 9 Statistik reliabilitas.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 10 Case processing summary	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 11 Uji reliabilitas variabel kompensasi (X2).....	Error! Bookmark not defined.
Bookmark not defined.	
Tabel 4. 12 Item statistics.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 13 Reliability statistics	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 14 Case processing summary	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 15 Uji Reliabilitas Variabel Komitmen (X3).....	Error! Bookmark not defined.
Bookmark not defined.	
Tabel 4. 16 Item statistics.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 17 Reliability statistics	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 18 Case processing summary	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 19 Item total statistics	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 20 Item statistics.....	Error! Bookmark not defined.

Tabel 4. 21 Reliability statistics**Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4. 22 Case processing summary**Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4. 23 Hasil Uji Linear Berganda Dari Ketiga Variabel X1, X2, Dan X3
.....**Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4. 24 One sample kolmogorov smirnov test **Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4. 25 Uji multikolinearitas**Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4. 26 koefisien uji T**Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4. 27 Uji F**Error! Bookmark not defined.**



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 3. 1 Struktur Organisasi PT Tritunggal Cemerlang	41



DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1. Lembar Kuisisioner**Error! Bookmark not defined.**



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Adanya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting karena mereka adalah kekuatan utama di balik operasi organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang efektif akan menentukan kelangsungan hidup bisnis di masa depan. Secara umum, semua bisnis mencari karyawan yang lebih dari sekadar kompeten, terampil, disiplin, dan patuh. Namun, pemberi kerja juga mencari pekerja yang berdedikasi, antusias, dapat diandalkan, dan memberikan hasil terbaik.

Setiap perusahaan membutuhkan pegawainya untuk dapat melakukan tugasnya secepat dan seefektif mungkin jika ingin mewujudkan visinya. Kedudukan dan program sumber daya manusia sangat menentukan kemampuan organisasi untuk mewujudkan tujuan perusahaannya.

Dalam setiap usaha perusahaan, sumber daya manusia sangat penting karena sumber daya manusia yang efektif merupakan faktor utama dalam menjalankan perusahaan, bahkan dengan dukungan modal yang melimpah, operasi perusahaan tidak dapat berjalan tanpa mereka.

Agar suatu perusahaan maju dan berkembang, sumber daya manusia yang digunakan dalam perdagangan harus selalu dijaga, dikendalikan, dan

dikembangkan oleh organisasi. Efisiensi, disiplin, etos kerja, dan komitmen terhadap pekerjaan adalah tanda-tanda pertumbuhan bisnis. Efektivitas sumber daya individu perusahaan memiliki dampak yang signifikan terhadap perkembangannya.

Dunia bisnis ditandai dengan perkembangannya yang sangat cepat dan munculnya bisnis baru yang bekerja di berbagai industri. Bisnis atau organisasi yang ada selalu dapat menemukan cara untuk meningkatkan kedudukan dan lingkungannya. Organisasi atau perusahaan yang ada akan menghadapi persaingan sengit sebagai akibat dari keadaan ini. Seiring kemajuan teknologi dan informasi yang diperbarui, persaingan semakin ketat dan semakin meluas.

PT Tritunggal Cemerlang merupakan salah satu yang bersaing di dalam dunia bisnis, setiap bisnis akan selalu dihadapkan oleh persaingan yang sangat kuat dari para pesaingnya. Untuk menghadapi persaingan dalam kegiatan suatu organisasi atau perusahaan ini, maka suatu perusahaan mesti memiliki skema yang bagus untuk meningkatkan jumlah pembeli agar mereka merasa tertarik untuk membeli produk di perusahaan tersebut.

Perkembangan dalam persaingan antar perusahaan telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas produk serta memenuhi keinginan dan kebutuhan pembeli perusahaan menerapkan strategi yang tepat untuk menarik minat pengunjung agar menemukan strategi yang tepat.

Semakin besar keuntungan yang diperoleh semakin besar kemampuan perusahaan untuk membayarkan dividennya. Para manajer tidak hanya mendapatkan dividen, tapi juga akan memperoleh keuntungan yang lebih besar dalam menentukan kebijakan perusahaan. Menurut sutrisna (2016:59-75)

Sejumlah variabel, termasuk disiplin, kompensasi, dan komitmen kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Ketiga kriteria tersebut dan kaitannya dengan kinerja pegawai akan dibahas dalam penelitian ini. Karena kinerja pegawai merupakan jenis karakter kerja pegawai yang terwujud sebagai keunggulan sesuai dengan peran atau jabatan yang diemban oleh organisasi atau perusahaan di bidang perdagangan, maka merupakan komponen yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan.

Disiplin kerja, merupakan suatu hal yang tidak kalah pentingnya dalam suatu perusahaan karna disiplin adalah kunci utama seorang pekerja terlihat apakah pekerja itu bekerja mengikuti prosedur perusahaan yang ada atau hanya bekerja mengikuti keinginannya atau sesuka diri mereka saja.

Perusahaan perlu menegakan kedisiplinan supaya para karyawan bisa tertib dalam mengerjakan pekerjaannya. Bila karyawan dapat disiplin dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja didalam perusahaan itu akan berjalan dengan optimal dan membuat dampak yang baik untuk karyawan dan perusahaan.

Disiplin juga berguna untuk mengajarkan para karyawan agar mereka dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan mematuhi prosedur, peraturan, dan kebijakan perusahaan sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Rivai (2019:599) “Disiplin kerja adalah strategi yang digunakan oleh manajer untuk melibatkan karyawan agar mereka mengubah perilaku dan bekerja untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua standar perusahaan dan norma sosial yang berlaku”.

Menurut Hasibuan (2018:193) “Disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua standar sosial yang ditetapkan oleh perusahaan dan berlaku. moralitas dan perusahaan, karyawan, dan pemenuhan tujuan masyarakat.”.

Menurut Rivai (2019:599) “Disiplin kerja adalah strategi yang digunakan oleh manajer untuk melibatkan karyawan agar mereka mengubah perilaku dan bekerja untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua standar perusahaan dan norma sosial yang berlaku”.

Dari pernyataan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh penting dalam sebuah kinerja perusahaan, karna disiplin kerja merupakan kunci utama suatu perusahaan dapat beroperasi dengan optimal, karna para karyawan yang disiplin dapat mengerjakan segala sesuatunya dengan tepat waktu dan membuat semua pekerja untuk semangat dalam

melakukan pekerjaannya, dan menaati peraturan yang ada membuat karyawan bertanggung jawab dalam bekerja.

Pemberian kompensasi adalah pendapatan atau penghargaan yang diberikan berbentuk bonus atau suatu benda berharga, yang diberikan kepada karyawan atas penghargaan atau imbalan karna jasa yang karyawan berikan kepada perusahaan diluar dari gaji pokok, biasayan berupa bonus karena keberhasilan karyawan telah menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan tersebut.

Menurut Enny (2019:37) “kompensasi adalah sebagai jenis layanan timbal balik yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dan kerja produktif mereka kepada perusahaan. Imbalan juga dapat diberikan secara tidak langsung selain imbalan uang langsung atau tidak langsung”

Menurut Akbar, et al.,(2021:125) “kompensasi mencakup berbagai tunjangan keuangan dan imbalan yang diterima pekerja, menurut Akbar et al (2021: 125). kompensasi merupakan komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM)”.

Berdasarkan beberapa kriteria yang disebutkan di atas, dapat dikatakan bahwa membayar karyawan atas pekerjaannya atau kontribusi lainnya merupakan tugas manajemen yang sangat penting yang harus dilakukan oleh bisnis atau organisasi.

Komitmen kerja, adalah suatu kondisi dimana karyawan memiliki tujuan,sasaran, dan nilai-nilai yang menjadi patokan untuk terus semangat

bekerja didalam perusahaan atau organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

Orang yang berusaha keras dalam pekerjaannya cenderung lebih puas dengan pekerjaannya karena mereka bertahan lebih lama di pekerjaannya dan menghasilkan hasil yang diinginkan ketika mereka menghargai apa yang mereka lakukan. Dengan kata lain, orang yang berusaha keras dalam pekerjaannya cenderung lebih bahagia dengan pekerjaannya. Luthan, dalam Lubis, (2021:12)

Ricard (dalam Lubis, 2021:12) menguraikan beberapa ciri sikap yang dimiliki oleh orang-orang yang berdedikasi pada pekerjaannya, antara lain:

- a. Kepercayaan dan dukungan pada nilai organisasi yang tinggi
- b. Keinginan berusaha sungguh-sungguh atas nama organisasi
- c. Hasrat untuk memelihara keanggotaan organisasi
- d. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota
- e. Kesiapan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi
- f. Kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Semua yang diberikan oleh karyawan tersebut dapat memenuhi kriteria dan prosedur dari perusahaan yang telah ditetapkan sedangkan kinerja yang terbilang tidak bagus dapat dikatakan dengan tidak sesuai dengan hasil akhir yang diharapkan. Menurut Sutrina (2022:117-122)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi yang berada di dalam

perusahaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Menurut Sutrina (2022:117-122)

Semakin besar keuntungan yang diperoleh semakin besar kemampuan perusahaan untuk membayarkan dividennya. Para manajer tidak hanya mendapatkan dividen, tapi juga akan memperoleh keuntungan yang lebih besar dalam menentukan kebijakan perusahaan. Menurut sutrisna 2016:59-75

Berdasarkan latar belakang yang telah disimpulkan diatas, oleh karna itu penulis berkeinginan untuk mengangkat judul **“PENGARUH DISIPLIN, KOMPENSASI, DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRITUNGAL CEMERLANG”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjabaran diatas, disimpulkan identifikasi masalah :

1. Kualitas kerja yang dihasilkan kurang optimal pada pt tritunggal cemerlang.
2. Tingkat disiplin kerja pada pt tri tunggal cemerlang masih tergolong rendah.
3. Kurangnya ketaatan dalam bekerja pada pt tritunggal cemerlang.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan rumusan permasalahan berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh didiplin terhadap kinerja karyawan di PT Tritunggal Cemerlang.

2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Tritunggal Cemerlang.
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di PT Tritunggal Cemerlang.
4. Apakah terdapat pengaruh disiplin, kompensasi, komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di PT Tritunggal Cemerlang.

D. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian yang telah dikerjakan penulis mempunyai maksud yaitu :

1. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT Tritunggal Cemerlang.
2. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Tritunggal Cemerlang.
3. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di PT Tritunggal Cemerlang.
4. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh disiplin, kompensasi, komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di PT Tritunggal Cemerlang.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait, yaitu:

1. Bagi universitas

Diharapkan hasil penelitian dapat menambah kepustakaan yang inovatif dan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan untuk para pembaca dan juga menjadi topik untuk penelitian lanjutan tentang masalah manajemen bisnis dikemudian hari.

2. Bagi Toko Mas Megah Indah 5 Ciledug

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi yang berupa manfaat kepada manajemen perusahaan dijadikan sebagai bahan perdebatan dan pertimbangan, serta dievaluasi untuk membantu menentukan kebijakan ke depan dan sejauh mana kedisiplinan yang ada serta sebagai kompensasi dan komitmen bekerja untuk karyawan agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan.

3. Bagi Penulis

Sebagai acuan untuk memperoleh kepandaian dalam penelitian serta menambah wawasan dalam mengelola dan menjalankan toko mas dan ilmu yang saya teliti dapat diterapkan ditoko.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Berikut ini akan dijabarkan secara garis besar dari pokok-pokok penelitian ini yang terdapat lima bagian yang saling terkait, supaya dapat menunjukkan gambaran yang jelas agar dapat lebih dimengerti dan dipahami.

Pembagian dan uraian-uraian dari setiap bab tersebut adalah :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisikan tentang latar belakang penelitian, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisikan tentang gambaran umum teori, terdapat teori dari berbagai para ahli, mengenai pembahasan terkait variabel independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesa penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi penjelasan mengenai tentang objek penelitian, metode pengumpulan data, metode penelitian, teknik analisis data, hipotesis penelitian pada Toko Mas Megah Indah Group Ciledug.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisikan tentang isi penelitian yang berisi deskripsi mengenai penulis akan menganalisa dan menguji data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran mengenai toko mas megah indah group yang merupakan hasil dari pembahasan bab-bab sebelumnya untuk meningkatkan kinerja para karyawan.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengorganisasian kegiatan organisasi untuk tujuan mempertahankan, memikat, dan mengembangkan tenaga kerja produktif dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Saat mengelola karyawan untuk memenuhi tujuan organisasi, manajer harus mempertimbangkan bagaimana manajer sumber daya manusia (SDM) yang cakap dapat berfungsi dengan sukses dan efisien. Campuran pengorganisasian, perencanaan, pelaksanaan, koordinasi, dan pengelolaan pengadaan adalah manajemen sumber daya manusia.

Menurut (Hasibuan 2019:10) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia, kadang-kadang dikenal sebagai SDM, adalah ilmu atau pendekatan yang bertujuan untuk memaksimalkan tujuan bersama dari bisnis, karyawan, dan masyarakat dengan mengelola hubungan dan peran antara sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh orang”.

Menurut (Bintoro dan Daryanto, 2017:15) mengatakan bahwa: “Manajemen dalam mengelola hubungan dan peran di antara sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu dan memanfaatkannya dengan sebaik-baiknya untuk memaksimalkan pencapaian tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia.”

Menurut Sedarmayanti (2017:3-4) MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan Sumber daya manusia merupakan aset/aset yang paling berharga dan signifikan yang dimiliki oleh suatu perusahaan/organisasi karena keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada faktor manusia.

1. Sumber daya manusia merupakan aset/kekayaan terpenting yang dimiliki oleh suatu perusahaan/organisasi.
2. Kebijakan dan prosedur kepegawaian perusahaan akan efektif jika terhubung dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
3. Pencapaian hasil terbaik akan sangat dipengaruhi oleh prinsip dan budaya organisasi perusahaan, serta perilaku manajerial yang dikembangkan dari budaya tersebut.

Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan fungsi tenaga kerja untuk memastikan mereka efisien dan berhasil dalam membantu pencapaian tujuan masyarakat, bisnis, dan karyawan, (Drs. Malayu S.P. Hasibuan, 2017)

Atas dasar pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam menangani tuntutan sumber daya manusia, mulai dari perencanaan hingga penghentiannya, dengan tujuan membantu tercapainya tujuan organisasi.

b. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2017, hlm. 14) menjelaskan fungsi SDM sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job specification, job evaluation dan job description.
2. Menentukan seleksi, penempatan, dan keluar karyawan berdasarkan prinsip orang yang tepat melakukan pekerjaan yang benar.
3. Membuat rencana promosi, tunjangan dan pengembangan penghentian.
4. Memperkirakan penawaran dan permintaan sumber daya manusia masa depan.
5. Memperkirakan kondisi ekonomi secara umum dan terutama perkembangan perusahaan.
6. Memperhatikan hukum perburuhan dan kebijakan kompensasi dari perusahaan sejenis.
7. Memantau pertumbuhan serikat pekerja dan kemajuan teknologi.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Selain menguraikan visi manajemen puncak, sumber daya manusia bertujuan untuk mencapai keseimbangan antara banyak masalah yang harus ditangani oleh bisnis, termasuk fungsi SDM, atas nama tenaga kerja dan masyarakat. Empat tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Tujuan organisasi Pada intinya, setiap manajer departemen bertanggung jawab atas anggota stafnya. Ini tidak berarti bahwa manajer atau departemen SDM tidak mencampuri urusan SDM departemen lain. Sebenarnya, tugas departemen SDM adalah membantu departemen lain dengan masalah terkait SDM yang muncul di berbagai bidang.
2. Tujuan fungsional memastikan bahwa setiap anggota berpartisipasi sesuai dengan perannya dalam organisasi. Tidak ada anggota yang boleh memberi kontribusi kurang atau berlebihan pada organisasi.
3. Tujuan Sosial Sebuah langkah-langkah untuk mengatasi tuntutan dan kesulitan masyarakat sambil meminimalkan dampak yang merugikan bagi perusahaan. Misalnya, masyarakat mungkin membatasi praktik SDM dengan menggunakan alat hukum seperti tindakan keamanan, diskriminasi, dan masalah lain yang dapat menarik perhatian media.

4. Tujuan Personal setidaknya harus membantu karyawan meningkatkan kontribusi mereka kepada organisasi dengan membantu mereka mencapai tujuan mereka sendiri.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Dengan berpegang pada standar organisasi, disiplin mengembangkan kemampuan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi. Kualitas utama yang harus ditekankan oleh seseorang atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab lain yang didelegasikan kepadanya adalah disiplin. Karena disiplin adalah representasi otentik dari apa yang diperbolehkan dan dilarang di tempat kerja, disiplin harus dihormati baik oleh individu maupun institusi. Karyawan yang menunjukkan disiplin menghormati kebijakan dan prosedur tempat kerja. Disiplin kerja diperlukan untuk sukses dan akan meningkatkan produktivitas.

Menurut Sumadhinata (2018:36) manajer menggunakan disiplin kerja sebagai teknik untuk berbicara dengan anggota staf tentang bacaan mereka keinginan untuk mengubah perilaku mereka, menjadi lebih sadar akan standar sosial, dan mematuhi.

Menurut Hasibuan (2018:193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong, semangat kerja, gairah kerja dan terwujudnya tujuan karyawan, perusahaan dan masyarakat.

Menurut Rivai (2019:599) Disiplin kerja adalah pemahaman dan kemauan untuk mengikuti semua aturan dan standar sosial yang berlaku di tempat kerja. disiplin yang menunjukkan tingkat pertanggungjawaban seseorang atas tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dimana hal ini mempromosikan etos kerja yang kuat, dan pencapaian tujuan untuk individu, perusahaan, dan masyarakat.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) "Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tujuan lembaga. "Disiplin adalah sikap kerelaan dan kerelaan untuk menerima dan menaati standar-standar yang berlaku di sekitarnya."

b. Tujuan Disiplin Kerja

Maksud dan tujuan tercapainya tujuan disiplin kerja menurut Rizki dan Suprajang (2017:34) adalah untuk mencapai beberapa tujuan antara lain :

1. Sesuai dengan motivasi perusahaan, tujuan keseluruhan disiplin kerja adalah untuk menjamin kelangsungan perusahaan baik sekarang maupun esok hari.
2. Tujuan khusus disiplin kerja, yaitu:
 - a. Untuk memungkinkan karyawan untuk mematuhi semua undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku serta aturan dan kebijakan Perusahaan yang tertulis dan tidak tertulis, serta untuk melaksanakan arahan dari manajer.
 - b. Mampu melaksanakan pekerjaan seefektif mungkin dalam bidang tanggung jawab yang diberikan kepadanya sekaligus memberikan pelayanan yang sebaik mungkin kepada pihak-pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan.
 - c. Infrastruktur dan fasilitas yang paling memudahkan penggunaan dan pemeliharaan produk dan layanan perusahaan.
 - d. Memiliki kemampuan untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan standar Perusahaan.
 - e. Baik dalam jangka panjang maupun jangka menengah, para staf mampu menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Bentuk-bentuk disiplin kerja

Terdapat menjadi dua bentuk disiplin kerja menurut (Ilahi, 2017) dua bentuk tersebut, antara lain :

1. *Self imposed discipline* (Disiplin yang timbul dari dirinya). Mempertimbangkan bahwa disiplin diri adalah hasil dari kepuasan kerja, maka kepuasan kerja karyawan juga akan berdampak pada seberapa disiplin mereka di tempat kerja. Karena komitmen dan tanggung jawabnya, jika seorang karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah, maka dia juga akan memiliki kesadaran disiplin karyawan yang rendah. Akibatnya, siklus antar karyawan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan mereka.
2. *Comand discipline* (Disiplin berdasarkan perintah). Aturan dan hukuman organisasi adalah apa yang menyebabkan disiplin ini. Namun, disiplin ini semata-mata terdiri dari paksaan dan harus diikuti untuk menghindari menerima surat peringatan dari *Human recruiter* (HR). Sehingga tidak ada unsur kesengajaan terhadap karyawan dalam disiplin ini.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Disiplin didalam tempat kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai keadaan, termasuk banyaknya peraturan perusahaan dan pengawasan ketat departemen SDM. Namun, tujuannya adalah untuk melibatkan tenaga kerja organisasi dalam meningkatkan disiplin.

Menurut (Aziz, 2019) bahwa ada lima tujuan dan kemampuan diantaranya kompensasi, kepemimpinan, pengawasan, dan konsekuensi hukum merupakan unsur-unsur yang mempengaruhi disiplin kerja.

Menurut (Khoirinisa, 2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain a) kompensasi, b) pimpinan perusahaan, c) adanya peraturan yang jelas yang dapat dijadikan pedoman, d) keberanian pimpinan dalam bertindak, e) adanya pengawasan pimpinan, f) perhatian terhadap karyawan, dan g) kebiasaan yang mendukung penegakan disiplin.

e. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Perusahaan atau organisasi yang baik harus berusaha untuk menetapkan pedoman dan norma yang harus dipatuhi oleh semua anggotanya.

Menurut (Alam, 2020) peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain:

1. Peraturan jam masuk, jam istirahat, dan pulang.
2. Pedoman mendasar untuk berpakaian dan berperilaku di tempat kerja.
3. Peraturan hubungan dengan unit kerja lain dan standar tempat kerja.
4. Peraturan yang mengatur apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan karyawan di dalam perusahaan, dll.

Aktivitas kelompok perlu dibimbing dengan disiplin agar setiap orang dapat menyalurkan keinginannya untuk berkolaborasi demi kebaikan yang lebih besar. Dengan kata lain, karyawan harus secara

sadar mematuhi standar moral yang ditetapkan oleh pimpinan organisasi, yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan. Kebijakan dan penilaian perusahaan harus masuk akal dan adil bagi semua karyawan saat menjalankan disiplin kerja. Untuk menghindari kesalahpahaman tentang disiplin kerja antara karyawan dan HR yang mengeluarkan surat tersebut, pembatasan ini juga harus didiskusikan dengan karyawan sehingga semua orang tahu mengapa dilarang dan mengapa tidak dilarang.

f. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Bekerja untuk meningkatkan pengetahuan dan kesiapan seseorang untuk mematuhi semua standar perusahaan dan nilai-nilai sosial yang berlaku, disiplin kerja adalah teknik yang digunakan oleh manajer sebagai titik acuan ketika terlibat dengan karyawan. Secara umum, sejumlah karakteristik mempengaruhi tingkat disiplin staf di suatu perusahaan. Ada beberapa contoh disiplin kerja, termasuk:

1. Taat dengan semua peraturan terkait pekerjaan mengenai waktu istirahat, waktu tidak bertugas, dan jam kerja.
2. Taat dengan kebijakan perusahaan, kode pakaian dasar, dan standar perilaku di tempat kerja.
3. Taat dengan kode etik perusahaan yang tercermin dari cara kerja yang dilakukan sesuai dengan peran, tanggung jawab, dan jabatan, serta cara berkomunikasi dengan unit kerja lain.

4. Taat dengan aturan lain yang mengatur apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh semua karyawan perusahaan.

Disiplin kerja dapat dievaluasi dengan menggunakan indikator berikut:

1. Ketetapan waktu datang ke tempat kerja
 2. Ketetapan jam pulang ke rumah
 3. Kepatuhan terhadap peraturan yang ada
 4. Penggunaan seragam kerja yang telah digunakan
 5. Tanggung jawab dalam membereskan tugas
 6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya
3. Kompensasi
 - a. **Pengertian Kompensasi**

Perusahaan dapat menghargai staf mereka dengan memberikan kompensasi. Kinerja karyawan diharapkan meningkat dengan adanya kompensasi. Perusahaan harus berhati-hati saat membayar staf mereka. Kompensasi harus mengikuti sistem yang adil, wajar, dan etis. Jika gaji dianggap tidak adil, karyawan yang bersangkutan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan karena ketidakpuasan.

Kompensasi didefinisikan oleh Hasibuan (2017:119) sebagai setiap penghasilan yang diperoleh pegawai dalam bentuk uang tunai,

barang langsung atau tidak langsung, atau keduanya, sebagai imbalan atas jasa mereka kepada organisasi.

Menurut Hamali (2018:5) menegaskan bahwa aspek penting dari manajemen sumber daya manusia adalah gaji. Kasus hubungan kerja mungkin melibatkan kekhawatiran tentang gaji dan hal-hal terkait seperti tunjangan, kenaikan gaji, sistem kompensasi, dan skala gaji.

Menurut Handoko dalam (Sutrisno, 2017:183) kompensasi adalah semua remunerasi yang diterima oleh pegawai.

Ariandi (2018:7) mendefinisikan kompensasi sebagai semua manfaat yang diterima pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi karyawan harus dinilai dan diberikan berdasarkan pengorbanan yang telah dilakukan karyawan untuk organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Kompensasi dapat berwujud atau non-materi.

b. Dampak Positif Kompensasi

Adanya kompensasi bagi perusahaan yang membayar karyawannya tentu dapat memberikan dampak yang menguntungkan baik bagi perusahaan maupun karyawannya. Berikut ini adalah beberapa contoh efek menguntungkan yang dapat dicapai oleh bisnis atau organisasi:

1. Membuat karyawan bekerja dengan giat dan terpacu untuk selalu berprestasi.

2. Dapat menjadi daya pikat bagi para pencari kerja yang berkualitas.
3. Citra perusahaan terlihat lebih bagus dibanding pesaing.
4. Perusahaan berkesempatan memperoleh pekerja berkualitas.
5. Memudahkan proses administrasi dan aspek hukum yang ada.

c. Tujuan Perusahaan memberikan Kompensasi

Tak perlu dikatakan bahwa perusahaan ingin membayar karyawannya di samping manfaat yang dapat diperoleh perusahaan. Sebagai contoh:

1. Membuat karyawan yang berprestasi merasa dihargai usahanya.

Membuat karyawan yang baik merasa dihargai atas upaya mereka adalah tujuan utama. Karyawan merasa bahwa perusahaan menghargai pekerjaan mereka sejak gaji diberikan.

2. Menciptakan Karyawan yang Berkualitas.

Menawarkan kompensasi yang kompetitif dibandingkan dengan organisasi atau perusahaan lain merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk menciptakan karyawan atau calon karyawan yang berkualitas.

3. Menjamin Adanya Keadilan dalam Perusahaan.

Keadilan dalam interaksi antara karyawan dan manajemen adalah tujuan selanjutnya. Selain itu, ini bertindak sebagai kompensasi untuk setiap layanan organisasi yang diberikan anggota staf kepada bisnis. Oleh

karena itu, saat menawarkan insentif, gaji, bonus, dll., perusahaan harus mempertimbangkan keadilan.

4. Mengefisiensi Biaya.

Menurut tujuan ini, akan lebih mudah bagi perusahaan atau organisasi untuk mempertahankan dan memperoleh sumber daya manusia pada tingkat biaya yang sama jika mempertahankan atau merencanakan rencana kompensasi yang dapat diterima. Perusahaan akan mencapai keseimbangan dengan meningkatkan etos kerja karyawannya melalui insentif kompetitif, gaji, bonus, dll.

5. Memenuhi Administrasi Legalitas.

Terdapat batasan hukum yang ditetapkan oleh pemerintah dalam undang-undang yang diterapkan untuk mengelola kompensasi yang diwajibkan untuk semua perusahaan. Sehingga pengadaan administrasi perusahaan ini juga diupayakan memenuhi administrasi legal.

6. Mendorong Adanya Perubahan Sikap dan Perilaku yang Semakin Baik

Tujuan yang diharapkan perusahaan untuk memberikan kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan adalah agar karyawan dapat memiliki perilaku dan sikap yang baik, serta dapat memperoleh keuntungan dan meningkatkan efisiensi kerja. Dalam perusahaan, terdapat banyak tindakan berbeda yang dapat menyebabkan perubahan

sikap dan perilaku, antara lain pekerjaan, tanggung jawab, loyalitas, mencari pengalaman, dan tindakan lainnya.

d. Jenis-Jenisnya

Pekerja disebuah organisasi atau perusahaan dapat memperoleh berbagai bentuk pembayaran. Karyawan menerima jenis kompensasi berikut :

1. Kompensasi Langsung.

Kompensasi langsung menggambarkan berbagai penghargaan yang diberikan dalam bentuk uang, termasuk tunjangan, upah, komisi, bonus, THR, penghargaan, opsi saham, pembayaran kinerja, dan pengalihan keuntungan bisnis. Selain itu, setiap bentuk penghasilan dimasukkan dalam penghasilan bruto tahunan karyawan dan dikenakan pajak penghasilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 (PPh pasal 21).

2. Kompensasi Tidak Langsung.

Jenis ini berbentuk perusahaan memberikan uang, tetapi tidak langsung kepada semua karyawan, tetapi melalui pihak ketiga. Misalnya, perusahaan mendaftarkan seluruh karyawannya dalam program perlindungan sosial dan kesehatan.

Oleh karena itu, sebelum karyawan dapat memanfaatkan kebijakan ini, perusahaan diwajibkan membayar tagihan asuransi yang disediakan perusahaan untuk seluruh karyawan, seperti asuransi kesehatan, asuransi

ketenagakerjaan, dan asuransi jiwa. Ada fasilitas tambahan seperti akses internet, mobil perusahaan, keanggotaan klub, dan lain-lain.

3. Kompensasi Non-Finansial.

Kompensasi jenis ini merupakan kompensasi berbasis nilai yang lebih menguntungkan karyawan daripada kompensasi finansial. Misalnya, perusahaan menawarkan pengembangan intelektual stafnya, pengawasan yang kompeten dan profesional, lingkungan kerja yang santai, jalur karir yang berbeda, tim kerja yang stabil dan suportif, jam kerja yang fleksibel, dan waktu istirahat.

4. Komitmen Kerja

a. Pengertian Komitmen Kerja

Kemampuan untuk menumbuhkan atau mengelola perusahaan atau korporasi ketika pegawai melakukannya dengan antusias dan tanpa menyimpang dari tugas yang diberikan kepada mereka dikenal sebagai komitmen. Komitmen merupakan sikap kesiapan untuk menjunjung tinggi visi, misi, dan keinginan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan atau atasan.

Orang yang berusaha keras dalam pekerjaannya cenderung lebih puas dengan pekerjaannya karena mereka bertahan lebih lama di pekerjaannya dan menghasilkan hasil yang diinginkan ketika mereka menghargai apa yang mereka lakukan. Dengan kata lain, pendidik yang

berusaha keras dalam pekerjaannya cenderung lebih bahagia dengan pekerjaannya. Luthan, dalam Lubis, (2021:12)

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

Yusuf dan Syarif (2018:15) mengidentifikasi sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen kerja antara lain::

- a. Usia dan masa kerja, Komitmen organisasi terkait dengan usia dan masa kerja.
- b. Tingkat pendidikan, semakin banyak harapan individu bahwa suatu kelompok atau lembaga, semakin besar tingkat pendidikannya.
- c. Jenis kelamin, Wanita biasanya menghadapi lebih banyak hambatan dalam mengejar karir mereka, yang mengarah ke tingkat pengabdian yang lebih tinggi.
- d. Status perkawinan, dibandingkan dengan orang lajang, orang yang menikah lebih setia pada tempat kerja atau organisasi mereka.
- e. Keterlibatan kerja (job involvement). komitmen kerja berkorelasi positif dengan tingkat keterlibatan seseorang dalam bekerja.

Sebaliknya, Mowday, Porter, dan Steers (dalam Yusuf dan Syarif, 2018:15) mengemukakan berbagai faktor, antara lain:

- a. Faktor pribadi; kecenderungan karyawan untuk membentuk ikatan abadi dengan perusahaan.
- b. Faktor organisasi; karakteristik seperti pertimbangan untuk kepentingan karyawan atau kepemilikan karyawan.

- c. Faktor non organizational; Ketika seorang karyawan memiliki motivasi eksternal, seperti sudut pandang yang telah mereka pilih (keyakinan bahwa mereka tidak akan memiliki kesempatan lagi untuk berubah pikiran), mereka lebih cenderung untuk berkomitmen.

c. Indikator-indikator Komitmen Kerja

Busro (2018:71) menjelaskan bahwa tanda-tanda berikut dapat digunakan untuk mengukur komitmen kerja :

- a. Afektif Comitmen berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, dengan sub indikator; identifikasi organisasi dan keterlibatan anggota dengan kegiatan organisasi.
- b. Continuance Comitmen mengacu pada pemahaman anggota organisasi bahwa mereka akan menderita kerugian jika keluar dari organisasi, adanya subindikator loyalitas dalam organisasi, dan persyaratan untuk bergabung dengan organisasi.
- c. Normative Comitmen mengacu pada keinginan untuk bertahan dengan organisasi dan termasuk sub-indikator; individu yang menunjukkan perilaku ini lebih cenderung bertindak dengan tepat dan memajukan tujuan dan kepentingan organisasi.

Dalam sebuah organisasi, ada tiga tanda dedikasi kerja, menurut Lincoln dan Bashaw (dalam Akbar, 2017:34) :

- a. Kemauan karyawan, Keinginan untuk bekerja demi kebaikan perusahaan dimiliki bersama oleh karyawan.
- b. Kesetiaan karyawan, Karyawan yang berkomitmen pada perusahaan ingin mempertahankan keanggotaan mereka dan tetap menjadi bagian darinya.
- c. Kebanggaan karyawan, digambarkan dengan perasaan bahwa organisasi memiliki tempat dalam kehidupan karyawan dan bahwa mereka harus bangga menjadi bagian darinya.

Ricard (Dalam Lubis, 2021:12) menguraikan beberapa ciri sikap yang dimiliki oleh orang-orang yang berkomitmen pada pekerjaannya, antara lain:

- a. Kepercayaan dan dukungan pada nilai organisasi yang tinggi
- b. Keinginan berusaha sungguh-sungguh atas nama organisasi
- c. Hasrat untuk memelihara keanggotaan

5. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Salah satu patokan untuk mengevaluasi perusahaan atau organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan diukur dari seberapa berhasil segala sesuatu yang terkait dengan posisi, peran, atau pekerjaan dilakukan dalam organisasi. terdapat faktor tambahan lain yang mempengaruhi kinerja.

Kinerja karyawan, menurut Lijan Poltak Sinambela dkk. (2018: 480), adalah kapasitas seorang pegawai untuk melaksanakan tugas tertentu.

Kinerja, menurut Casio dalam Lijan Poltak Sinambela (2018: 481), adalah pencapaian tujuan dari tugas yang telah diberikan kepada pegawai untuk diselesaikan.

Berikut analisis Ricard (dalam Lubis, 2021) terhadap sejumlah penanda sikap yang ditemukan oleh orang-orang yang memiliki komitmen kerja :

- a. Dukungan dan kepercayaan pada nilai organisasi yang tinggi
- b. Keinginan berusaha sungguh-sungguh atas nama organisasi
- c. Hasrat untuk memelihara keanggotaan organisasi
- d. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota
- e. Kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi
- f. Kepercayaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kemampuan dan motivasi adalah dua faktor yang mempengaruhi hal ini, diantaranya :

1. Faktor Motivasi. Motivasi adalah sikap yang dimiliki manajer dan anggota staf terhadap kondisi kerja di organisasi mereka. Hasil yang baik akan dihasilkan oleh mereka yang nyaman di lingkungan

kerjanya, dan sebaliknya, jika tidak, kinerjanya akan menurun. Kondisi kerja yang dimaksud mencakup antara lain fasilitas kerja, hubungan kerja, kebijakan pimpinan, situasi kerja, kondisi kerja dan pola kepemimpinan kerja.

2. Faktor Kemampuan. Kemampuan dalam psikologi mengacu pada kemampuan saat ini dan potensi. Karena pekerja sudah dilatih dengan baik untuk posisi mereka dan mampu melaksanakan pekerjaan sehari-hari, dengan berjiwa pemimpin dan pekerja dengan IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) yang memberikan kemungkinan besar untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kualitas hasil kerja.

Kualitas kerja adalah subjek dari banyak satuan pengukuran yang dinyatakan sebagai angka atau persamaan numerik lainnya.

2. Efisiensi dalam melaksanakan tugas.

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

3. Inisiatif.

Mampu memutuskan dan melakukan hal yang benar tanpa disuruh, mampu mengetahui apa yang harus dilakukan tentang hal-hal di sekitar dan berusaha untuk terus melakukan hal-hal bahkan ketika keadaan semakin sulit.

4. Kepemimpinan.

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

d. Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja adalah untuk menilai kemajuan organisasi dalam mencapai tujuannya di samping menerima hasil dari tugas yang diberikan kepada pekerja. Selain itu, kinerja memiliki tujuan dengan membantu perusahaan mengembangkan rencana yang akan digunakan untuk mencapai tujuan yang lebih besar.

Tujuan kinerja kerja karyawan menurut Lijan Poltak Sinambela (2018:503-504) yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.
- 2) Tentang arah perusahaan secara umum.
- 3) Sebuah aspirasi.
- 4) Tanggungjawab setiap individu.

- 5) Membantu mendefinisikan harapan atau target kinerja.
- 6) Mengusakan kerangka kerja bagi supervisor.
- 7) Berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.
- 8) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- 9) Sifatnya luas.
- 10) Poin-poin yang diuraikan di atas dapat disimpulkan

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memaksimalkan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan dan untuk mengidentifikasi cara bagi setiap orang atau perusahaan untuk menghadapi tantangan sehingga masalah dapat diselesaikan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis Dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil penelitian
1	Desi Ulpa Anggraini (2021)	“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi banyuasin”	Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin. Hasil yang diperoleh disiplin kerja memiliki

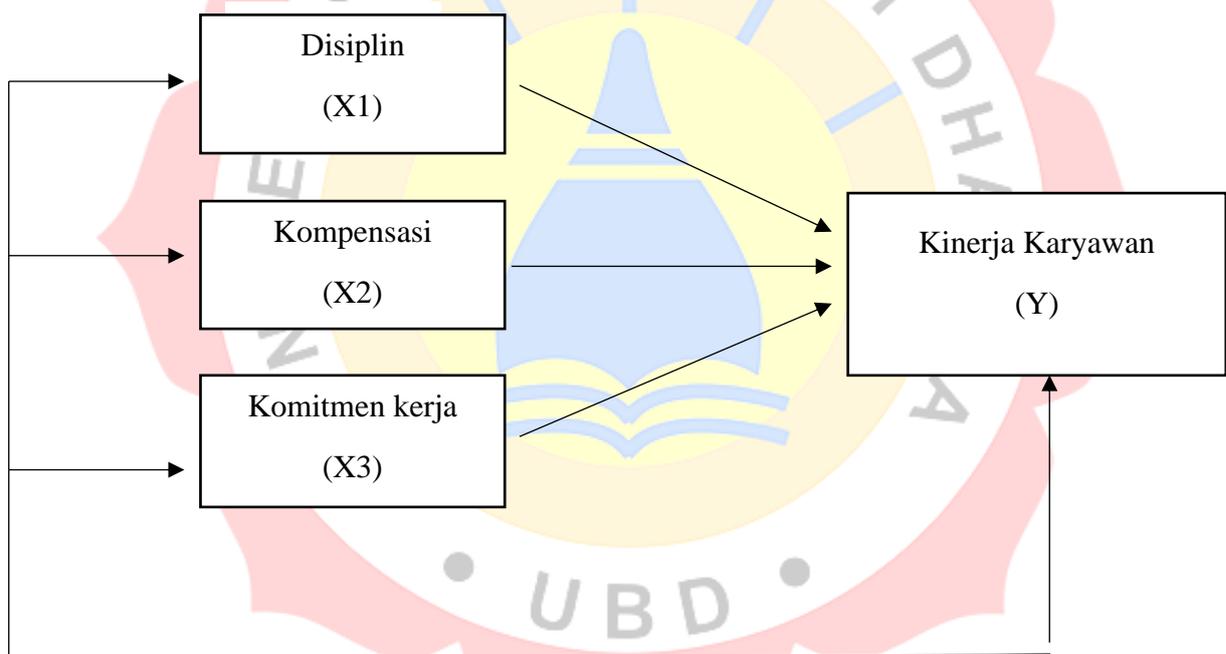
			<p>nilai t hitung sebesar $2,780 > t$ tabel 2,419 dan tingkat signifikan t lebih kecil dari 0,05 ($Sig. t = 0,009 < 0,05$). Maka H1 dalam penelitian ini “disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai” terbukti kebenarannya atau artinya kinerja pegawai” terbukti kebenarannya atau artinya H1 diterima dan H0 ditolak.</p>
2	<p>Firzianah Mustika Utami (2014)</p>	<p>“Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan: Studi Kasus pada PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok”</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Omega Alpha Land. 2. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Omega Alpha Land. 3. Terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Omega Alpha Land.

3	Aditya Ari Wibowo (2017)	“Komitmen dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja di PT Somit Karsa Trinergi Jakarta”	Berikut kesimpulan yang dapat diambil dari hasil analisis dan pembahasan di atas: Kinerja karyawan PT. Somit Karsa Trinergy dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen. Komitmen dan Remunerasi Secara Bersama-sama Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Somit Karsa Trinergy: Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Menurut nilai R ² sebesar 0,843, 84,3% variasi variabel prestasi kerja dapat dipertanggungjawabkan oleh perbedaan variabel, komitmen, dan remunerasi. Variabel yang tidak dimasukkan dalam model dapat menjelaskan sisanya sebesar 15,7%.
4	Caesario Dandy Rizaldy (2013)	“Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen	Berikut kesimpulan yang dapat diambil dari analisis data penelitian :

		<p>Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang”</p>	<p>1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kepegawaian di wilayah Kota Semarang. Berdasarkan nilai t sebesar 4,074 dan tingkat signifikansi 0,000. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa lebih banyak gaji akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.</p> <p>2. Di wilayah Kota Semarang motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja instansi kepegawaian. Berdasarkan perhitungan dengan nilai t hitung 6,147 dan derajat signifikansi 0,000. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi yang lebih kuat akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.</p> <p>3. Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap seberapa baik kinerja aparatur Badan Kepegawaian Daerah</p>
--	--	---	--

			<p>Kota Semarang. Berdasarkan nilai t 2,477 dan tingkat signifikansi 0,016 maka hasil penelitian menggambarkan bahwa organisasi dengan tingkat komitmen yang lebih tinggi berkinerja lebih baik.</p>
--	--	--	---

C. Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

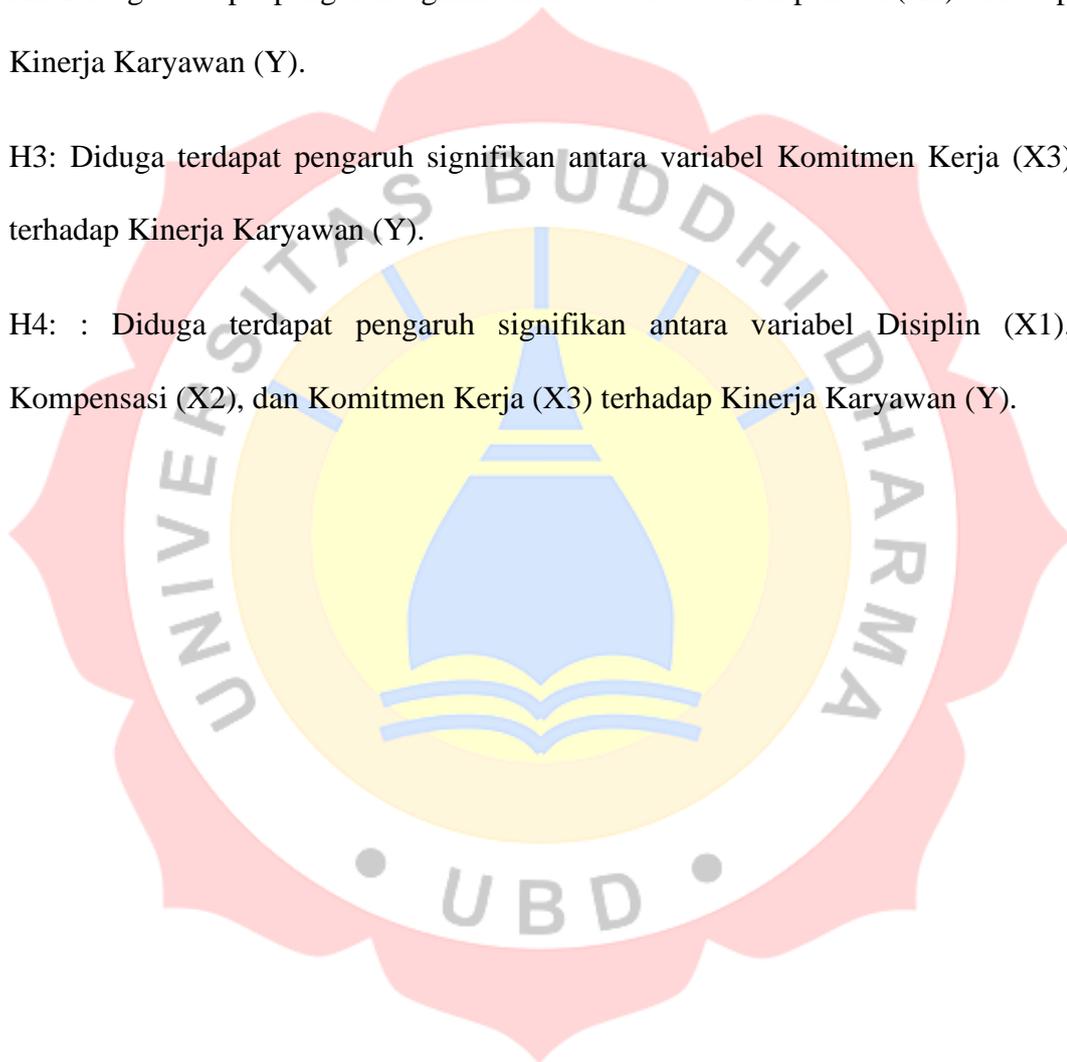
D. Perumusan Hipotesis

H1: Diduga terdapat pengaruh signifikan antara variabel Disiplin (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H2: Diduga terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H3: Diduga terdapat pengaruh signifikan antara variabel Komitmen Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H4: : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara variabel Disiplin (X1), Kompensasi (X2), dan Komitmen Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

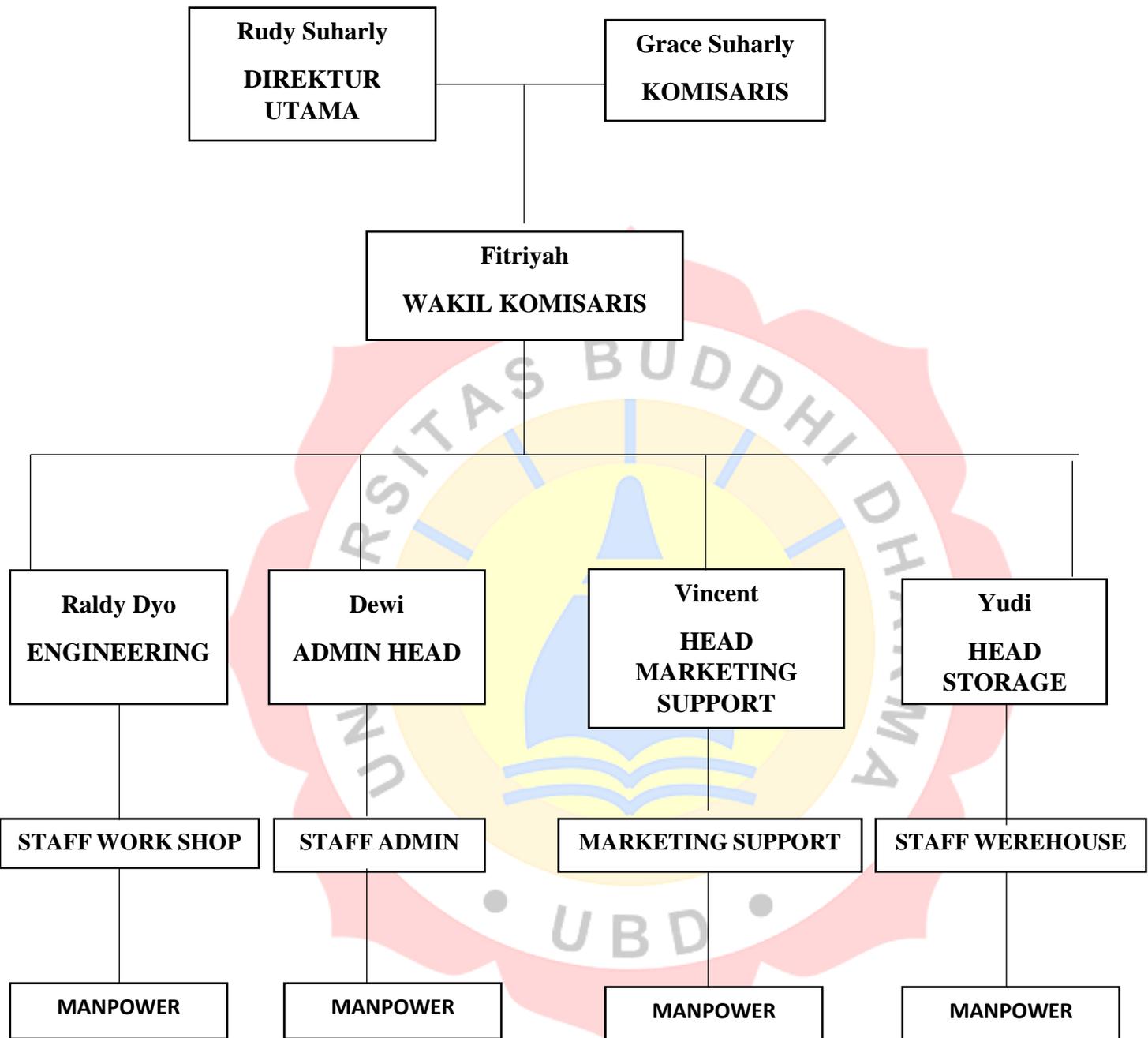
1. Sejarah Singkat Perusahaan

Pada awalnya perusahaan PT Tritunggal Cemerlang berdiri pada tahun 1997 dan memiliki bos atau owner 2 orang yang bernama Koh Apin dan Ibu Grace. Lokasi awal perusahaan PT Tritunggal Cemerlang berdiri berlokasi di Karayang Anyer Jakarta. Bergerak dibidang general supplies ke pabrik-pabrik dan melayani kebutuhan pokok pabrik bagian consumable seperti polyurethane dan mics acrylic.

Pada tahun 2011 Koh Apin memilih untuk berpisah dan membangun usaha lain. Pada saat itu direktur utama digantikan oleh Pak Rudy Suharly dan Ibu Grace sebagai Komisaris. Pada tahun 2013 PT Tritunggal Cemerlang membuka cabang baru yang berlokasi di karawang. Cabang yang dibuka didaerah karawang merupakan divisi maintenance dan sparepart workshop mesin industri.

Pada tahun 2015 kantor utama PT Tritunggal Cemerlang pindah dari yang sebelumnya berlokasi dikarang anyar sekarang pindah lokasi menjadi di tanjung duren. Dan pada tahun ini 2023 PT Tritunggal Cemerlang membuka cabang dan divisi maintenance dan spareparts workshop industri baru lagi dikantor pusat tanjung duren.

2. Struktur Organisasi PT Tritunggal Cemerlang



Gambar 3. 1 Struktur Organisasi PT Tritunggal Cemerlang

Dari struktur organisasi diatas dapat kita lihat ada staff work shop yang dimana staff work shop berjumlah 10 orang, staff admin berjumlah 4 orang, marketing support berjumlah 5 orang, dan staff werehouse berjumlah 4 orang. Dan

selanjutnya ada staff manpower yang bertugas melakukan proses produksi atau menyiapkan barang yang akan dikirim kepada para customer. Jumlah manpower yang bekerja di PT Tritunggal Cemerlang sebanyak 70 Orang.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Pada penelitian menggunakan data-data yang baik, maka akan digunakan sumber data sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah data penelitian yang diperoleh langsung dari narasumber tanpa melalui orang lain atau pihak ketiga. Data ini didapatkan dengan tujuan supaya bisa menjadi jawaban atas pertanyaan pada penelitian ini, yaitu dengan cara mengedarkan kuisioner dan diisi oleh para responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui perantara atau pihak ketiga seperti: catatan, buku, dan media perantara secara tidak langsung yang digunakan sebagai bahan acuan oleh penulis.

2. Sumber Data

Sumber Data merupakan solusi untuk mendapatkan hasil data yang diinginkan penulis agar tidak akan menjumpai suatu kesalahan dalam menentukan sumber data dan mendapatkan data yang sinkron dengan tujuan penelitian. Adapun sumber data untuk penelitian ini, sebagai berikut:

a. Sumber data primer

Sumber data primer merupakan data yang didapatkan dari observasi langsung ke objek penelitian di Toko Mas Megah Indah Group dengan cara penyebaran kuisisioner kepada seluruh karyawan PT Tritunggal Cemerlang sebanyak 100 orang.

b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder merupakan data yang didapatkan dari sumber lain dan buku referensi yang terkait dengan variable yang diteliti.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

(Sugiyono 2017, 80) menyatakan: “Seorang peneliti memilih hal atau subjek dengan atribut atau karakteristik tertentu untuk dianalisis, dan setelah membuat kesimpulan dengan wilayah yang digeneralisasi”.

Populasi dalam penelitian ini adalah kepada seluruh karyawan PT Tritunggal Cemerlang.

2. Sampel

Menurut (sugiyono 2017,81) mengatakan bahwa : “Bila populasinya relatif kecil, kurang dari 30, atau bila seseorang ingin melakukan studi generalisasi, sampling saturasi adalah strategi pengambilan sampel yang mengambil sampel dari setiap anggota dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel, adalah kata lain untuk sampel jenuh”.

Sampel dalam penlitian ini adalah semua anggota populasi yaitu sebanyak 100 karyawan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (sugiyono 2017,224) memperoleh data merupakan langkah terpenting yang paling strategis dalam penelitian.

Penulis tidak dapat mengumpulkan data yang memenuhi kriteria yang ditetapkan atau relevan jika kita tidak mengetahui metode yang digunakan untuk mengumpulkan data. Penulis mengidentifikasi cara mendapatkan data primer dan sekunder dengan cara-cara berikut dengan mengumpulkan data yang sesuai :

1. Kuisisioner

Kuesioner merupakan kumpulan data yang diberikan responden, menurut Sugiyono (2017, 142). Seluruh karyawan Toko Mas Megah Indah yang berjumlah 30 orang yang dijadikan sampel penelitian menjawab kuesioner tersebut.

2. Pengamatan (Observasi)

Menurut (Sugiyono 2017,203) mengatakan bahwa: “Berbeda dengan metode pengumpulan data lainnya, observasi dilakukan dengan melihat langsung keadaan, seperti keadaan ruang kerja dan lingkungan kerja, yang dapat digunakan untuk menentukan variabel yang sesuai untuk wawancara dan dukungan kuesioner untuk analisis pekerjaan.”

3. Wawancara

Menurut (Sugiyono 2017,194) mengatakan bahwa : “wawancara digunakan jika peneliti ingin melakukan penelitian pendahuluan untuk mengidentifikasi pertanyaan penelitian, serta jika peneliti ingin mempelajari lebih mendalam tentang pewawancara, metodologi pengumpulan data, dan dengan jumlah responden yang sedikit.”

4. Riset Kepustakaan

Riset keperpustakaan adalah teknik mengumpulkan data dengan membuat studi penelaah dengan laporan-laporan, buku-buku, literatur-literatur, dan catatan-catatan yang ada kaitannya dengan masalah yang dipecahkan.

E. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	Disiplin (X ₂) Menurut Sumadhinata (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar	Disiplin kerja dapat diukur dari: 1. Pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu, dan teratur 2. Berpakaian rapi ditempat kerja	-Tepat waktu datang ke kantor - Tepat waktu dalam melaksanakan tugas - Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas - Menggunakan pakaian yang baik ditempat kerja - Menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati - Merawat peralatan kantor dengan baik - Mematuhi prosedur dan aturan kerja	Likers

	<p>mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.</p>	<p>3. Menggunakan perlengkapan kantor dengan baik</p> <p>4. mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan</p> <p>5. memiliki tanggung jawab terhadap tugas</p>	<p>-Taat terhadap pemimpin</p> <p>- Izin jika tidak masuk kantor</p> <p>- Melaksanakan tugas sesuai rencana</p> <p>- Berani menerima sanksi jika ada kesalahan</p>	
2	<p>Kompensasi (X2)</p>	<p>a. Finansial</p> <p>b. Non finansial</p>	<p>- Gaji</p> <p>- Bonus</p> <p>- Tunjangan</p> <p>- Insentif</p> <p>- Bonus</p> <p>- Pensiun dini</p> <p>- Pensiun penuh</p> <p>- Asuransi kesehatan</p> <p>- Pesangon</p>	<p>Likers</p>

3	Komitmen kerja (X4)	Faktor yang membangun komitmen	<ul style="list-style-type: none"> - Tradisi yang ada - Komunikasi yang baik - Bekerja sama dengan baik - Menghargai pekerjaan yang ada - Melakukan segala sesuatunya dengan ikhlas - Saling bekerja sama - Membangun rasa saling percaya - Mempunyai visi misi yang sama 	Likers
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Faktor yang mempengaruhi kinerja	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas kerja - Kerja sama kompensasi - Inisiatif - Kuantitas kerja - Koordinasi - Disiplin - Pengambilan keputusan 	

--	--	--	--	--

F. Teknik Analisis Data

Metode pengambilan data yang digunakan di penelitian ini adalah metode komunikasi dengan memakai kuisisioner dan tentu saja dengan jawaban yang tertutup. Skala yang digunakan saat pembentukan kuesioner adalah skala likert, yaitu skala yang berisi 5 tingkat jawaban yang merupakan skala jenis ordinal.

1. Pengujian Data Penelitian

a. Uji Validitas

Kegunaan atau validitas kuesioner dapat dievaluasi dengan menggunakan uji validitas. Ketika pertanyaan dalam suatu alat atau kuesioner mengungkapkan apa yang ingin diukur oleh alat tersebut, maka dianggap efektif (Ghozali, 2018:51).

Secara konseptual, suatu pernyataan mengukur suatu indikator atau dimensi dari setiap variabel yang akan dinilai sebelum dianggap valid. Suatu pernyataan memiliki nilai tertentu untuk dinilai valid secara statistic. Valid atau tidaknya suatu instrument dapat diketahui dengan membandingkan deskorelasi sebagai nilai kritisnya dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Nilai $\text{sig } r > 0,05$ dikatakan valid
- b. Nilai $\text{sig } r < 0,05$ dinyatakan tidak valid
- c. Jika ada item yang valid, maka akan dilakukan penghapusan item yang tidak valid dan hanya menganalisis item valid. Rumus pendekatan korelasi Product Moment Karl Pearson digunakan untuk menentukan nilai korelasi setiap pernyataan terhadap total jawaban:

$$r = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r : koefisien korelasi Pearson

N : banyak pasangan nilai X dan Y

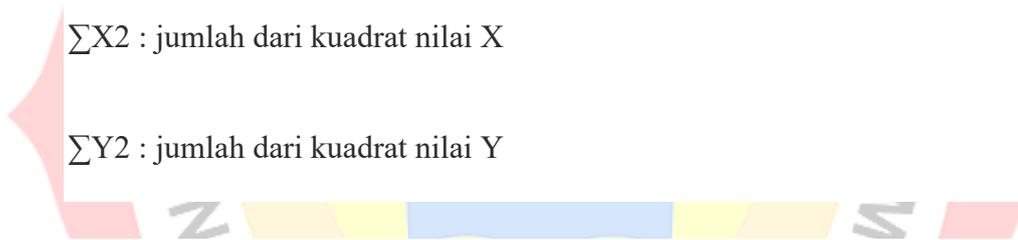
$\sum XY$: jumlah dari hasil kali nilai X dan nilai Y

$\sum X$: jumlah nilai X

$\sum Y$: jumlah nilai Y

$\sum X^2$: jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum Y^2$: jumlah dari kuadrat nilai Y



Tujuan dari uji validitas adalah untuk menentukan seberapa baik responden memahami arti dari pernyataan yang diberikan sehingga jawaban dapat mencerminkan keadaan. Butir-butir pernyataan yang memiliki nilai korelasi (r) lebih besar dari 0,5 ($r > 0,5$) dan skor keseluruhan lebih tinggi. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, r_{tabel} (0,05) dinilai valid. Jika r_{hitung} melebihi r_{tabel} , maka dinyatakan sah. Metode yang digunakan untuk mengukur keberhasilan tergantung pada individu.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2017:130) adalah sejauh mana pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan mendapatkan hasil yang sama. sebuah

pendekatan untuk mengevaluasi kualitas data mentah yang berupaya mengukur keseragaman semua pertanyaan penelitian.

Ketika jawaban seseorang untuk kuesioner reliabel atau konstan dan konsisten.

Rumus Cornbach alpha digunakan dalam pengujian reliabilitas data, yaitu :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{1 - \sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Realibilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan

$S \sigma^2$ = Jumlah varian butir

S^2 = Varian Total

Hasil perhitungan reliabilitas berdasarkan rumus – rumus yang digunakan selanjutnya dipadukan dengan ketentuan yang telah ditetapkan secara statisrrtik.

Tabel 3. 2 Tingkat reliabilitas berdasarkan tingkat alpha

Angka Variable	Keterangan
0.00 s/d 0.20	Sangat tidak reliabel
0.21 s/d 0.40	Kurang reliabel
0.41 s/d 0.60	Cukup reliabel
0.61 s/d 0.80	Reliabel
0.81 s/d 1,00	Sangat reliabel

Sumber : Sugiyono, 2012

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel terikat, variabel bebas, atau kedua variabel berdistribusi normal atau mendekati satu. Representasi grafis dari distribusi data dapat digunakan untuk memverifikasi apakah koefisien model regresi berdistribusi normal atau sangat dekat dengannya (Husein 2008)

d. Uji multikolinieritas

Hubungan linier ada antara variabel independen ketika ada multikolinieritas. Menurut Ghazali (2017:71), tujuan uji multikolinieritas adalah untuk mengetahui apakah variabel independen dalam model regresi memiliki korelasi yang tinggi atau sempurna.

e. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghazali (2018:120) dimaksudkan untuk mengetahui apakah suatu model regresi memiliki variansi dan perbedaan residual dari

satu pengamatan ke pengamatan berikutnya. Uji Arch dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada heteroskedastisitas pada pengamatan ini.

f. Analisis regresi linear berganda

Untuk meramalkan bagaimana kondisi variabel dependen (kriteria) akan berubah, dan jika nilai dari dua atau lebih variabel independen akhirnya menjadi prediktor naik atau turun (manipulasi), peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda, menurut Sugiyono (2017: 275). Jika setidaknya ada dua variabel independen, analisis regresi berganda kemudian dilakukan. $Y = a + bX + bX + \varepsilon$

Keterangan :

$Y =$ *Variabel Kinerja Karyawan*

$a =$ *Konstanta*

$b_1, b_2, =$ *Koefisien regresi variabel independen*

$X =$ *Variabel Kemampuan Kerja 1*

$X_2 =$ *Variabel Keterlibatan Kerja* $\varepsilon =$ *standar error*

g. Uji Parsial (T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen Produk(X1), Harga (X2), Promosi (X3), dan Tempat (X4) berpengaruh secara individual terhadap variabel dependen Keputusan Pembelian (Y). Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2018:99).

h. Uji simultan (F)

Uji-F berusaha untuk memastikan apakah variabel independen dan dependen dipengaruhi secara bersamaan (pada waktu yang sama). Untuk menentukan dampak gabungan dari semua faktor independen terhadap variabel dependen, gunakan uji-F. Jika nilai signifikan F $0,05$ menunjukkan bahwa faktor-faktor independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan dan sebaliknya, ambang batas yang digunakan adalah $0,5$ atau 5% . (Ghozali, 2016). Uji F simultan digunakan untuk menentukan apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan atau bersamaan. Kesimpulan dapat dibuat dengan menggunakan kumpulan data atau statistik turunan dalam uji statistik ANOVA, yang merupakan salah satu jenis pengujian hipotesis. Dengan ambang batas signifikansi $0,05$, jelas dari pengujian ini bahwa keputusan diambil dengan memeriksa nilai F pada tabel ANOVA. Pedoman uji-F adalah sebagai berikut:

Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya semua variabel independent/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 Artinya, semua variabel independent/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat. Ghozali, (2016) :