

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KOMITMEN KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PENGGUNAAN
APLIKASI GREATDAY DI PT. JASA RAHARJA
(PERSERO) CABANG SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**Nama : INDRA BAYU
NPM : 1605160210
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MSDM**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 04 Agustus 2020, puku 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **INDRA BAYU**
NPM : **1605160210**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi : **PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PENGGUNAAN APLIKASI GREATDAY DI PT. JASA RAHARJA (PERSERO) CABANG SUMATERA UTARA**

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II


(SUSI HANDAYANI, S.E., M.M)


(H. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, S.E., M.Si)

Pembimbing


(ERI YANTINASUTION, SE, M.Ec)

Ketua

Sekretaris


(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)


(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : INDRA BAYU
N.P.M : 1605160210
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MSDM
Judul Skripsi : PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PENGGUNAAN APLIKASI GREATDAY DI PT. JASA RAHARJA (PERSERO) CABANG SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2020

Pembimbing Skripsi

ERI YANTI NASUTION, SE, M.Ec

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : INDPA BAYU
NPM : 1605160210
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat “Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjungan Dosen Pembimbing “ dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....2020

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
MUHAMMADIYAH UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Indra Bayu Program Studi : Manajemen
NPM : 1605160210 Konsentrasi : MSDM
Dosen Pembimbing : Eri Yanti Nasution, SE, M.Ec Judul Penelitian: Pengaruh Kedisiplinan dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Penggunaan Aplikasi Greatday di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Latar Belakang tambahkan fenomena dari variabel X_1 , X_2 , dan Y	25/ Jan-20	
Bab 2	-Tambahkan referensi untuk setiap variabel - Masukkan Penelitian dosen UMSU	11/ Feb-20	
Bab 3	-Defenisi operasional variabel diperbaiki - Sistematika penulisan dibetulkan	19/ Feb-20	
Bab 4	- Mencantumkan Gambar di setiap hipotesis - Menambah Penjelasan dipembahasan analisis data	7/ Juli-20	
Bab 5	Menambah Kesimpulan & saran	18/ Juli-20	
Daftar Pustaka	Sesuaikan dengan format skripsi UMSU, dengan sistem mandely.	16/ Juli-20	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace Sidang meja hijau	16/ Juli-20	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si)

Medan, Juli 2020
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Eri Yanti Nasution, SE, M.Ec)

ABSTRAK

Pengaruh Kedisiplinan dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Penggunaan Aplikasi Greatday di PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara

Indra Bayu

Program Studi Manajemen

E-mail : ndrabyu56@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kedisiplinan dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis Kedisiplinan dan Komitmen Karyawan secara bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif ialah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel yang satu dengan yang lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Jasa Raharja yang berada di kantor Cabang Sumatera Utara yang berjumlah 30 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Path Analysis, Partial Least Square (PLS) dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SmartsPLS 3.0. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kedisiplinan dengan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi sebesar 0,920. Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel komitmen karyawan dengan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi sebesar 0,833. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa kedisiplinan dan komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai R Square sebesar 0,853. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kedisiplinan dan komitmen karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang akan semakin baik.

Kata Kunci : Kedisiplinan, Komitmen Karyawan dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Influence of Discipline and Commitment of Employees Against Employee Performance Through the Use of the Greatday Application at PT Jasa Raharja (Persero) North Sumatra Branch

Indra Bayu

Program Study Manajemen

E-mail : ndrabyu56@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of Discipline and Employee Commitment on Employee Performance, to identify and analyze Employee Commitment to Employee Performance, to identify and analyze Employee Discipline and Commitment to Employee Performance at PT. Jasa Raharja (Persero) North Sumatra Branch. The approach used in this research is an associative approach. The associative approach is an approach using two or more variables to determine the relationship or influence between one variable and another. The population in this study were all employees of the Raharja Service Company in the North Sumatra branch office, totaling 30 people. The data collection technique in this study used a questionnaire technique. The data analysis technique in this study used Path Analysis, Partial Least Square (PLS) and Hypothesis Testing. Data processing in this study using the SmartsPLS 3.0 software program. From the research results it can be concluded that the results of the first hypothesis test indicate that the relationship between the discipline variable and employee performance has a correlation value of 0.920. The second hypothesis test results show that the relationship between the employee commitment variable and employee performance has a correlation value of 0.833. Based on the calculation results show that employee discipline and commitment have a positive effect on employee performance. This is evidenced by the R Square value of 0.853. This shows that the higher the discipline and commitment of employees, eating will have an effect on employee performance, which will be better.

Keywords: Discipline, Employee Commitment and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah segala puji syukur kehadiran Allah SWT berkat rahmat dan keridhoan yang diberikan kepada penulis sehingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu dengan judul **“Pengaruh Kedisiplinan Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Penggunaan Aplikasi Greatday di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara”**.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran bersifat konstruktif.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada Ayahanda **Suriyanto** dan Ibunda **Nurhayati Br Sinaga** yang telah mendo'akan, mendukung, memberikan segala fasilitas untuk memenuhi kebutuhan penulis, serta pengorbanan telah dicurahkan untuk penulis dengan ketulusan dan keikhlasan dan do'a orang tua yang sangat berarti. Penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Januri, S.E., M.M., M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku wakil dekan III Pada Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr, Jufrizen S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Eri Yanti Nasution, SE, M.Ec. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang sangat bermanfaat kepada penulis dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi & Bisinis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengikuti perkuliahan sampai dengan penyelesaian skripsi ini.
9. Bapak Ifriyanto, SE. selaku Pimpinan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.
10. Seluruh Staf Pegawai serta Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.
11. Kepada Teman seiman dan seakidah yang membantu serta mendukung dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, serta penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk

kesempurnaan proposal. Semoga Allah SWT senantiasa meridhoi kita semua.

Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Juli 2020

Penulis,

Indra Bayu

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Batasan dan Rumusan Masalah	8
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	9
BAB 2 LANDASAN TEORI.....	10
2.1 Uraian teori.....	10
2.1.1 Kinerja	10
a. Pengertian Kinerja.....	10
b. Arti Penting dan Penilaian Kinerja	11
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	12
d. Indikator-indikator Kinerja.....	14
2.1.2 Disiplin.....	16
a. Pengertian Disiplin.....	16
b. Arti Penting dan Penilaian Disiplin	17
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin	18
d. Indikator-indikator Disiplin.....	19
2.1.3 Komitmen Karyawan.....	19
a. Pengertian Komitmen Karyawan.....	19
b. Arti Penting dan Penilaian Komitmen Karyawan.....	20
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Karyawan	21
d. Indikator-indikator Komitmen Karyawan	22
2.1.4 Aplikasi Greatday	22
a. Pengertian Aplikasi Greatday	22
b. Manfaat Aplikasi Greatday.....	23
2.2 Kerangka Konseptual	25
2.3 Hipotesis	28
BAB 3 METODE PENELITIAN	29
3.1 Pendekatan Penelitian	29
3.2 Defenisi Operasional.....	29
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	31

3.4 Populasi dan Sampel.....	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.6 Teknik Analisis Data	33
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1 Hasil Penelitian	39
4.2 Analisis Data.....	44
4.2.1 Analisis Efek Mediasi.....	44
4.2.2 Menilai Outer Model	51
4.2.3 Mengevaluasi Reliability	52
4.2.4 Pengujian Hipotesis	53
4.3 Pembahasan Hasil Analisis Data.....	55
BAB 5 PENUTUP	63
5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Saran.....	64
5.3 Keterbatasan Penelitian	64
DAFTAR PUSTAKA.....	65
LAMPIRAN.....	71

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Operasional	29
Tabel 3.2	Waktu Penelitian	33
Tabel 3.3	Skala Likert.....	33
Tabel 4.1	Skala Likert.....	39
Tabel 4.2	Responden dari Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4.3	Responden dari Jenis Usia.....	40
Tabel 4.4	Responden dari Tingkat Pendidikan	41
Tabel 4.5	Responden dari Tingkat Masa kerja.....	42
Tabel 4.6	Skor Angket Variabel Kinerja karyawan	42
Tabel 4.7	Skor Angket Variabel Kedisiplinan	43
Tabel 4.8	Skor Angket Variabel Komitmen karyawan	43
Tabel 4.9	Composite Reliability.....	44
Tabel 4.10	Cross Loading	45
Tabel 4.11	Fornell Lacker Criterium.....	46
Tabel 4.12	R-Square	47
Tabel 4.13	F-Square	48
Tabel 4.14	Direct Effect.....	49
Tabel 4.15	Total Effect	51
Tabel 4.16	Outer Loading	52
Tabel 4.17	Cronbach Alpha & Composite Reliability.....	53
Tabel 4.18	Pengujian Hipotesis 1	54
Tabel 4.19	Pengujian Hipotesis 2	54
Tabel 4.20	Pengujian Hipotesis 3	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan	26
Gambar 2.2 Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	26
Gambar 2.3 Pengaruh Kedisiplinan dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	27
Gambar 4.1 Efek Mediasi	50

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aspek yang utama untuk menunjang produktivitas sebuah perusahaan agar mampu bertahan di dalam sebuah tekanan pekerjaan. Sumber daya manusia merupakan asset bagi perusahaan yang apabila dimana akan menghasilkan output kinerja bagi perusahaan yang tentunya akan menguntungkan bagi perusahaan. Oleh karena itu sebuah perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang dapat memberikan prestasi kerja dalam bentuk kinerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Faktor yang menentukan kinerja suatu karyawan ialah disiplin kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja karyawan dan efektivitas tugas pekerjaan. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Pentingnya kinerja karyawan adalah sebagai pengevaluasian dan pengembangan karir karyawan lebih lanjut serta pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber-sumber daya secara efisien namun tetap menjaga kualitas. Oleh karena itu, kinerja para karyawan perlu dipantau yang serius dari pimpinan perusahaan, sehingga dapat berusaha memperbaiki dan meningkatkan

kinerja karyawannya. Tingkat kinerja yang bagus oleh karyawan akan memberikan berpengaruh positif terhadap kegiatan operasional perusahaan baik disaat sekarang ini maupun dimasa yang akan datang. Demi mewujudkan kinerja yang baik diperusahaan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yang baik diantaranya kedisiplinan dan komitmen kerja dari karyawan itu sendiri.

Untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut di atas manajemen sumber daya manusia harus melaksanakan beberapa kelompok aktivitas yang semuanya saling berhubungan dan terkait, seperti yang terjadi dalam konteks organisasi meliputi perencanaan sumber daya manusia, penerapan disiplin kerja, kompensasi dan tunjangan kesehatan, keselamatan dan keamanan, hubungan karyawan dan buruh.

Kebutuhan sumber daya manusia yang dapat bekerja efektif dan efisien diperlukan agar seluruh target kerja yang dibebankan organisasi kepada pegawai dapat dicapai. Dalam rangka peningkatan perusahaan diperlukan keberhasilan pada tiap-tiap bidang penting yang berpengaruh dalam keberhasilan. komitmen dan disiplin kerja pegawai yang tinggi serta didukung dengan pengawasan yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penilaian kinerja karyawan merupakan proses melalui dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Selain itu dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak.

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk kuantitas, serta tanggung jawab karyawan dengan perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan yaitu dengan sistem manajemen kinerja yang baik. Sistem manajemen kinerja merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan (Bangun, 2012). Selain memiliki kinerja yang baik, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan bekerja tetapi juga bisa dipengaruhi oleh kedisiplinan yang bertujuan untuk peningkatan produktivitas serta kuantitas karyawan diperusahaan.

Pengertian kedisiplinan dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik (Hasibuan. S.P, 2013: 193). Disiplin merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Siswadi, 2016). Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan disiplin juga merupakan hal yang mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin tinggi disiplin karyawan semakin tinggi prestasi diraihinya. Kurangnya kedisiplinan terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku maka akan berpengaruh terhadap efisiensi dan

efektifitas kerja karyawan. Bila kedisiplinan tidak ditegakan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Umumnya kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari karyawan yang tidak dapat menyelesaikan segala pekerjaan yang disesuaikan dengan waktu yang telah ditetapkan, karyawan datang ke tempat kerja tepat waktu, berpakaian rapih, sopan, memperhatikan etika cara berpakaian sebagaimana mestinya seorang pegawai, karyawan mempergunakan alat-alat dan perlengkapan sesuai ketentuan, mereka bekerja penuh semangat dan bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan di atas akan terwujud kalau para karyawannya mempunyai disiplin yang baik.

Komitmen pegawai atau karyawan adalah tingkatan di mana seorang karyawan mengidentifikasikan diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan, karena komitmen karyawan merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap perusahaan serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. (Joko et al., 2019)

Komitmen seorang karyawan bertumbuh dan berkembang sesuai pengenalan terhadap organisasi, lama bekerja dalam organisasi itu, imbalan yang diterimanya dan partisipasinya dalam organisasi tersebut. Perlakuan yang wajar dalam organisasi dan lingkungan yang harmonis dalam organisasi memungkinkan karyawan memiliki komitmen kerja yang tinggi. Karyawan yang mempunyai rasa

komitmen yang tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dan merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Disiplin kerja yang tinggi dalam karyawan juga akan berdampak pada komitmen karyawan dalam organisasi. Dengan adanya budaya disiplin yang dimiliki oleh karyawan, artinya mereka dapat bekerja dengan baik serta berusaha selalu mematuhi semua aturan-aturan yang telah disepakati (Liana dan Irawati, 2014:29) maka akan mempengaruhi pelaksanaan aktivitas di dalam suatu perusahaan. Para manajemen maupun pimpinan perusahaan harus memperhatikan karyawannya agar dapat mendorong peningkatan kinerja para karyawan agar tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai. Dengan adanya disiplin dan komitmen yang baik terhadap karyawan, akan dapat meningkatkan tingkah laku dan kepatuhan karyawan yang baik dalam lingkungan kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Badan usaha milik negara sebagai salah satu pelaku ekonomi di Indonesia ikut serta berperan aktif dalam pembangunan Nasional khususnya dalam sektor Asuransi. Badan usaha tersebut adalah PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang Asuransi Kecelakaan penumpang alat angkutan umum dan asuransi tanggung jawab menurut hukum terhadap pihak ketiga sebagaimana diatur UU No. 33 dan 34 tahun 1964. PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara juga bekerja sama dengan beberapa instansi seperti Rumah Sakit, Kepolisian Daerah, Dinas Perhubungan (Dishub). Dalam menjalankan tugasnya perusahaan menganggap

disiplin dan komitmen kerja sangat penting demi terwujudnya kinerja karyawan yang tinggi.

Pada umumnya perusahaan harus bisa mempertahankan citranya dalam menjaga kestabilan produktivitas karyawan. Dalam hal ini perusahaan juga harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan misalnya dari segi internal perusahaan itu sendiri antara lain peningkatan kualitas karyawan. Kualitas karyawan dapat dilihat dari semangat kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan disiplin kerja yang dilakukan karyawan sehari-hari.

Gejala masalah yang timbul di perusahaan yang berkaitan dengan disiplin karyawan adalah masih adanya kendala dimana beberapa karyawan terlambat hadir jam kerja. Kemudian masih terdapat beberapa karyawan yang tidak berada di ruang kerja pada saat jam kerja dan masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin terhadap waktu kerja, seperti telat dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Keterlambatan masuk jam kerja termasuk pelanggaran karyawan terhadap peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan dan karyawan sering melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya aplikasi greatday sebagai fitur absensi berbasis online yang digunakan, diharapkan kepada seluruh karyawan agar lebih tertib serta patuh dan meningkatkan kedisiplinan waktu hadir agar kinerja diperusahaan menjadi lebih baik serta membuktikan komitmen karyawan terhadap suatu organisasi.

Aplikasi greatday ialah sebuah metode pencatatan kehadiran atau absensi berbasis online yang sangat efisien dan tidak sulit dilakukan oleh setiap karyawan. Penggunaan aplikasi tersebut langsung terhubung ke pihak perusahaan yang berwenang untuk mengetahui kehadiran karyawan melalui internet namun

dengan sistem keamanan yang lebih baik sehingga data aset anda bisa lebih aman.

Usaha perusahaan dalam menerapkan penggunaan aplikasi absensi berbasis online yang bernama *Greatday* tersebut, perusahaan berharap agar karyawan lebih tertib dan lebih disiplin mengikuti aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan dengan tujuan memperbaiki kinerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.

Maka berdasarkan uraian diatas, penulis menarik untuk mempelajari, menganalisa dan mengevaluasi disiplin dan komitmen yang diberikan suatu perusahaan maka penulis tertarik untuk menyusun suatu tulisan ilmiah yang berjudul : **“Pengaruh Kedisiplinan dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Penggunaan Aplikasi Greatday di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul dalam perusahaan yaitu :

- 1) Kinerja karyawan masih dianggap masih belum sesuai dengan harapan pimpinan, masih adanya kendala dimana beberapa karyawan terlambat dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan sehingga pekerjaan lain menjadi tertunda.
- 2) Rendahnya rasa kesadaran diri karyawan dalam memanfaatkan waktu untuk bekerja, Seperti keterlambatan dalam jam masuk kerja dan absensi kehadiran sehingga kedisiplinan masih rendah.

- 3) Masih rendahnya komitmen karyawan terlihat dari karyawan yang menggunakan waktu jam kerja untuk urusan diluar tugas pekerjaan (pribadi).

1.3 Batasan Masalah

Mengingat dan menyadari adanya keterbatasan akan waktu dan biaya serta pengetahuan maka penulis hanya membatasi masalah disiplin dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini :

- 1) Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara ?
- 2) Apakah komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara ?
- 3) Apakah disiplin dan komitmen karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.

- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh disiplin dan komitmen secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Bagi penulis, sebagai wahana melatih dan menulis serta berpikir secara ilmiah pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan disiplin dan komitmen dalam hubungannya dengan kinerja karyawan.
- 2) Dapat memberikan masukan dan saran kepada pihak PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara untuk mendapatkan gambaran tentang pengaruh disiplin dan komitmen terhadap kinerja karyawan.
- 3) Bagi pihak lain, diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan atau acuan bagi penelitian selanjutnya dimasa-masa mendatang.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembandingan (*benchmarks*) atas tujuan atau target yang ingin dicapai (Bangun, 2012)

Seseorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahuinya perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan.

Kinerja terkandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan Gibson mengatakan kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individual, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu (Kasmir, 2016).

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan berdasarkan tanggung jawab dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

2.1.1.2 Arti Penting dan Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan (Bangun, 2012: 231).

Penilaian kinerja karyawan memberikan banyak manfaat, baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Hanya saja terkadang masih ada perusahaan belum memikirkan arti penting penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan salah fungsi dari manajemen sumber daya manusia. Tanpa penilaian kinerja tentu pihak manajemen akan sulit untuk menentukan.

Menurut Bangun (2012: 232) Penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain:

- 1) Evaluasi antar individu dalam organisasi.

Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi

- 2) Pengembangan diri setiap individu organisasi.

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Karyawan yang kinerjanya rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

3) Pemeliharaan sistem.

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain pengembangan perusahaan dari individu evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4) Dokumentasi.

Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

5) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana klemahan karyawan dan sistem yang digunakan

6) Perencanaan dan pengembangan karier

Mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan. (Kasmir, 2016: 196).

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut dipengaruhi oleh dua hal utama yaitu:

1) Faktor Kemampuan.

2) Faktor Motivasi (Mangkunegara, 2013:67)

Berikut penjelasan dari faktor-faktor tersebut:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diterapkan.

2) Faktor Motivasi

Motivasi dibentuk sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya menurut Samsuddin (2018) faktor yang mempengaruhi kinerja ialah :

- 1) Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi(kecerdasan) yang mencukupi dan minat
- 2) Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- 3) Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
- 4) Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.

- 5) Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
- 6) Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
- 7) Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukann pekerjaanya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

2.1.1.4 Indikator-indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013) telah mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja karyawan adalah : 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Keandalan kerja, 4) Sikap kerja. Berikut penjelasan dari indikator tersebut di atas :

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang telah ditetapkan perusahaan.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang telah ditetapkan.

3) Keandalan kerja

Keandalan kerja adalah kemampuan pegawai memberikan integritas pribadi dalam meningkatkan tata kelola perusahaan dengan prinsip-prinsip baik.

4) Sikap kerja

Sikap kerja adalah kesiapan mental dan fisik untuk bekerja dengan cara tertentu yang dapat dilakukan dalam kecenderungan tingkah laku pekerja dalam menjalankan sebagai upaya memperkaya kecakapan dan kelangsungan hidup.

Selanjutnya menurut Arda (2017) indikator-indikator dalam kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Mutu Kerja.

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi. Berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.

2) Kualitas Kerja.

Berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan atasan kepada bawahannya, prestasi kerja karyawan dan pencapaian target.

3) Ketangguhan.

Berkaitan dengan tingkat kehadiran, ketaatan, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.

4) Sikap.

Merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini juga berkaitan dengan cara karyawan bekerja sama dalam kelompok dan inisiatif karyawan dalam bekerja.

Dengan demikian bahwa untuk dapat melihat baik atau tidaknya kinerja atau hasil kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek seperti kualitas pekerjaan,

jangka waktu yang jangka waktu yang meliputi seberapa lama pekerjaan seseorang karyawan dengan membandingkan hasil yang diperoleh, kedisiplinan kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif dilihat dari kerja sama yang dilakukan setiap karyawan.

2.1.2 Disiplin

2.1.2.1 Pengertian Disiplin

Menurut Liyas & Primadi (2017) Pengertian disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan tersebut. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Siswadi, 2016)

Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan mempunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Dari sisi karyawan banyak yang melanggar disiplin (Jufrizen, 2018) juga dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu sendiri.

Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

2.1.2.2 Arti Penting dan Tujuan Disiplin

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Disiplin kerja merupakan penggunaan beberapa bentuk hukuman sanksi bila ada karyawan yang menyimpang dari peraturan yang dibuat perusahaan. Disiplin bukan berarti hanya mematuhi peraturan kantor atau menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. (Simoes et al., 2017)

Adapun tujuan disiplin yang dikemukakan oleh Syafrina (2017) Disiplin merupakan suatu tingkah laku atau perbuatan yang saling menghargai atau patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, karyawan sanggup menerima sanksi bila karyawan melanggar peraturan perusahaan. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian (Sustrisno, 2009)

(Sinambela, 2018) Tujuan pembinaan disiplin kerja para tenaga kerja, antara lain:

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan.

tingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap dan disiplin kerja merupakan peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan kepada karyawan untuk memperbaiki sikap dan moral karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya (Dunggio, 2013)

Bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang dimiliki karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Afandi (2016) diantaranya adalah : (1) Faktor kepemimpinan; (2) Faktor system penghargaan; (3) Faktor kemampuan; (4) Faktor balas jasa; (5) Faktor keadilan; (6) Faktor pengawasan melekat; (7) Faktor sanksi hukuman; (8) Faktor ketegasan; (9) Faktor hubungan kemanusiaan; (10) Tujuan dan Kemampuan (Afandi, 2016); (Hasibuan, 2015)

2.1.2.4 Indikator-Indikator Disiplin

Menurut (Sidanti, 2015) bahwa indikator disiplin kerja yaitu : 1) Kepatuhan karyawan pada jam kerja, 2) Kepatuhan pelayanan pada perintah/ instruksi dari pimpinan serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku, 3) Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan-hati-hati, 4) Berpakaian yang baik, sopan, dan menggunakan tanda-tanda pengenal instansi, 5) Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi. Sedangkan menurut (Agustini, 2011) indikator disiplin kerja dapat diuraikan sebagai berikut : 1) Tingkat kehadiran, 2) Tata cara kerja, 3) Ketaatan pada atasan 4) Kesadaran bekerja, 5) Tanggung jawab.

2.1.3 Komitmen Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Karyawan

Wibowo (2012: 371) menyatakan Komitmen adalah perasaan identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen pada organisasi menyangkut tiga sikap yaitu:

1. Perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi
2. Perasaan keterlibatan dalam tugas organisasi
3. Perasaan loyalitas untuk organisasi

Menurut Robbins dan Marry (2010, hal 40) Komitmen organisasi merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Kreitner dan Kinicki (2014, hal 165) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang

mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen yang tinggi diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan atau organisasi.

2.1.3.2 Arti Penting dan Tujuan Penilaian Komitmen

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap profesinya maupun organisasi tempat bekerja seringkali menjadi isu yang sangat penting. Beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu persyaratan untuk memegang jabatan atau posisi yang ditawarkan, hal ini menunjukkan pentingnya komitmen didalam dunia kerja. Efektivitas kerja yang baik akan sangat sulit diperoleh apabila karyawan tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan, komitmen merupakan alasan karyawan untuk tetap tinggal dan bekerja diperusahaan (Yudhaningsih, 2011: 47).

Penilaian komitmen sangat penting untuk menunjang kesuksesan individu maupun pribadi. Seseorang yang komit berarti mampu mewujudkan impian pribadi maupun orang lain menuju kegiatan. Komitmen yang tinggi dari seorang pimpinan atau inovator akan mengakibatkan kepemilikan karisma yang tinggi dan dianggap sebagai tokoh yang karismatik, sebab memiliki kepercayaan diri, mampu menangkap jalinan kalimat demi kalimat secara cepat, antusias terhadap kebenaran dan berupaya keras untuk mewujudkan kebenaran tersebut (Carolina and Schermerhorn, 2012).

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan

Komitmen terbagi menjadi dua bagian yaitu komitmen internal dan komitmen eksternal. Komitmen internal berasal dari dalam diri seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan dan komitmen yang dimilikinya. Dalam pendapat yang lainnya (Yudhaningsih, 2011) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

- 1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- 3) Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja.
- 4) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan dalam organisasi.

Salah satu faktor penting yang belum pernah diteliti hubungannya dengan komitmen karyawan pada organisasi adalah kepribadian karyawan, padahal kesesuaian antara kepribadian karyawan dengan pekerjaannya (person-job fit) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi (Seniati, 2006, hal.90).

2.1.3.4 Indikator-Indikator Komitmen Karyawan

Menurut Sunuharjo and Ruhana (2016) terdapat tiga dimensi yang digunakan untuk mengukur komitmen anggota organisasi atau karyawan perusahaan, yaitu : 1) *Affective commitment*, 2) *Continuance commitment*, 3) *Normative commitment*.

Menurut Rimpulaeng & Sepang (2014) penjelasan dari tiga indikator diatas adalah :

- 1) Komitmen Afaktif didefinisikan sebagai sampai derajat manakah seseorang individu terikat secara psikologis pada organisasi yang mempekerjakannya melalui loyalitas.
- 2) Komitmen Kontinuen adalah komitmen yang didasarkan pada kerugian bila meninggalkan organisasi.
- 3) Komitmen Normatif adalah keyakinan dari karyawan bahwa dia merasa harus tinggal atau bertahan dalam organisasi karena suatu loyalitas personal.

2.1.4 Aplikasi Greatday

2.1.4.1 Pengertian Aplikasi Greatday

Aplikasi Greatday adalah suatu aplikasi absensi atau pencatatan kehadiran berbasis online yang saat ini telah digunakan oleh banyak perusahaan. Aplikasi greatday sebuah metode pencatatan kehadiran yang sangat efisien dan tidak sulit dilakukan oleh setiap karyawan yang langsung terhubung ke pihak perusahaan yang berwenang untuk mengetahui kehadiran karyawan melalui internet namun

dengan sistem keamanan yang lebih baik sehingga data aset Anda bisa lebih aman. (Editorsfgo, 2019)

Aplikasi Great termasuk aplikasi absensi karyawan terancang selain dari mesin absensi yang bernama *Fingerprint*. Karena dengan aplikasi *greatday* karyawan bisa menyetorkan kehadirannya dengan mudah. Login melalui *smartphone* lalu *photo* cukup *selfie* dengan radius 500 meter dari kantor, tidak sesulit absensi pada jaman sebelumnya menggunakan sistem absensi *fingerprint* dan *absensi card*. Metode tersebut memang canggih, tapi tidak begitu praktis dan banyak ongkos yang mesti dialokasikan perusahaan.

2.1.4.1.2 Manfaat Aplikasi Greatday

1. Untuk membentuk ritme kerja.

Pada dasarnya, absensi karyawan sudah diatur sedemikian rupa agar semua karyawan bekerja tepat waktu, mulai dari sejak datang sampai jam pulang. Peraturan ini pastinya adalah sebuah kewajiban yang mengikat, dan keterlambatan biasanya diikuti dengan konsekuensi seperti pemotongan uang makan, denda, atau sanksi tertentu yang sudah ditetapkan perusahaan. Manfaat absensi karyawan lainnya juga berkaitan dengan pemenuhan kewajiban perusahaan untuk karyawan yang bekerja lembur.

2. Sebagai pertimbangan untuk naik jabatan.

Komponen kinerja seorang karyawan dan pengukuran performanya terdiri atas berbagai faktor. Meski begitu, hal ini lantas tidak mengecilkan peran absensi sebagai salah satu faktor penting untuk mempertimbangkan keputusan naik jabatan seorang karyawan.

3. Pemenuhan hak dan kewajiban antara karyawan dengan perusahaan.

Pada dasarnya, karyawan dan perusahaan memiliki hubungan timbal-balik dan sama-sama saling membutuhkan. Di samping itu, hubungan profesional antara karyawan dengan perusahaan pun ditandai dengan adanya surat kontrak yang ditandatangani di awal. Dalam surat kontrak tersebut, dijelaskan adanya kewajiban dan hak yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak. Nah, dengan adanya absensi karyawan, pemenuhan antara hak dan kewajiban tersebut pun bisa dipenuhi oleh kedua belah pihak.

4. Mencegah kecurangan dan meningkatkan kedisiplinan.

Penggunaan mesin absensi biasanya rentan dengan kecurangan. Bahkan sistem absensi *fingerprint* terkadang bisa dimanipulasi. Dengan aplikasi inilah risiko kecurangan itu dapat diminimalkan. Pasalnya, aplikasi ini terintegrasi dengan GPS yang dapat mendeteksi keberadaan karyawan berdasarkan perangkat yang dipakai untuk melakukan absensi. Aplikasi ini juga sudah dirancang supaya kebal dari upaya manipulasi data karena semua tersimpan dalam server yang sangat aman.

5. Meningkatkan produktivitas karyawan.

Bila karyawan yang harus bertugas di luar kantor dari pagi dan mesti datang dulu untuk melakukan absen. Makak kondisi tersebut akan menguras waktu dan tenaga karyawan. Dan pihak perusahaan dirugikan juga akibat kondisi tersebut. Melalui aplikasi inilah karyawan bisa langsung melaporkan kehadirannya dengan aplikasi yang dipakai.

6. Memantau rekapitulasi gaji dan proses cuti.

Fitur aplikasi ini juga punya manfaat yang terintegrasi bersama metode pencatatan dan pembayaran gaji karyawan. Pencatatan berlangsung secara

akurat melalui data kehadiran karyawan. iap karyawan memiliki jatah cuti yang bisa diambil dalam periode setahun. Aplikasi ini memberikan karyawan kemudahan memantau jatah cuti yang tersisa sekaligus mengajukannya kepada perusahaan lewat fitur tersedia. Jadi karyawan dengan sangat mudah mengajukan cuti kapan saja dan dimana saja dengan smartphone. (Editorsfgo, 2019)

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi peraturan dan mentaati segala norma- norma sosial yang berlaku diperusahaan. Sikap seseorang yang sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya merupakan sikap yang sadar akan pentingnya kedisiplinan.

Hasil penelitian (Jufrizen, 2018); (Yusnandar et al., 2020); (Farisi et al., 2020); (Fahmi & Sanika, 2017); (Farisi & Fani, 2019); (Prayogi et al., 2019); (Arda, 2017); (Arif et al., 2019); (Arif et al., (2020); Prayogi & Nursidin, (2019); Faustyna Faustyna & Jumani, (2015); Pulungan, (2017); Arianty, (2016) yang menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kedisiplinan kerja karyawan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Diketahui bahwa disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin yang bagus dan baik akan mempercepat tujuan perusahaan atau organisasi yang telah direncanakan.

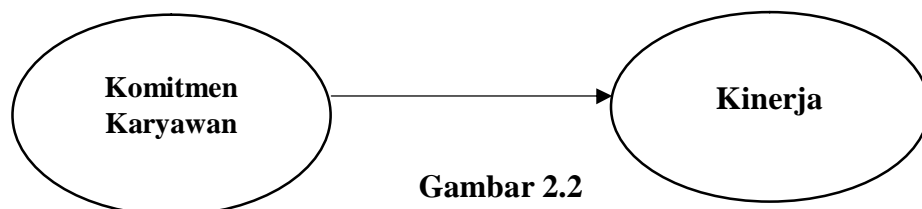


Gambar 2.1
Paradigma Penelitian
Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2. Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan perusahaan harus berusaha menggerakkan karyawan agar bisa bekerja sama dalam menyelesaikan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan, salah satu upaya yang biasa diberikan pimpinan untuk menggerakkan karyawan adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawannya.

Hasil penelitian (Muis et al., 2018); (Adhan et al., 2020); (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017); (Jufrizen et al., 2018); (Hendra, 2015); (Akbar et al., 2017); (Faustyna, 2014); (Nurnaningsih & Wahyono, 2017) yang menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik komitmen karyawan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.



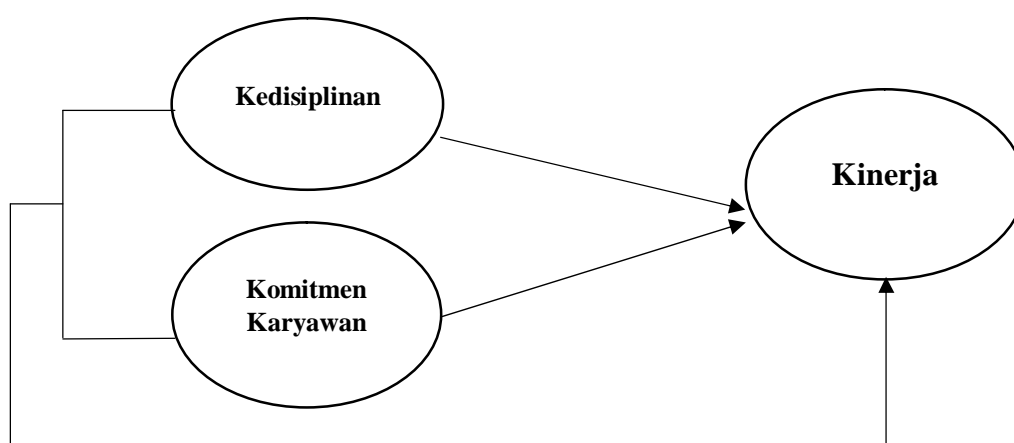
Gambar 2.2
Paradigma Penelitian
Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Kedisiplinan dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya disiplin dan komitmen yang baik terhadap karyawan, dapat meningkatkan tingkah laku yang baik dalam lingkungan kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian (Rosmawati & Jermawinsyah, 2018) Disiplin kerja pada puskesmas aro kecamatan muara bulian dengan jumlah nilai rata-rata indeks adalah 3.64 Sedangkan disiplin kerja dengan hasil jumlah rata-rata indeks adalah 3.71 dan variabel kinerjanya dengan jumlah nilai rata-rata indeksnya adalah 3.74. Berdasarkan dari perhitungan regresi diatas untuk disiplin kerja dan komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh antara disiplin dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari kerangka berfikir sebagai berikut:



Gambar 2.3
Paradigma Penelitian
Pengaruh Kedisiplinan dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

- 1) Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.
- 2) Komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.
- 3) Kedisiplinan dan komitmen karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang menggunakan dua atau lebih variabel untuk mengetahui pengaruh antara variabel yang satu dengan yang lainnya. Hal ini juga didukung oleh (Juliandi et al., 2015) bahwa penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

3.2 Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya suatu penelitian. Adapun defenisi operasional dari skripsi ini adalah:

Tabel 3.1
Indikator Operasional

Variabel	Indikator	Keterangan
<i>Kedisiplinan (XI)</i> Menurut Simamora dalam jurnal (Heriyanto & Hidayati, 2015) disiplin adalah produser yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.	1) Ketepatan waktu	Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan bersikap tertib maka dikatakan karyawan memiliki disiplin kerja yang baik.
	2) Pemanfaatan sarana	Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan perusahaan/kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

	3) Tanggung jawab yang tinggi	Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, maka bisa dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi.
	4) Ketaatan terhadap aturan kantor	Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi. Sumber: Soedjono (2002:72)
Komitmen Karyawan (X2) Komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan menjadi faktor penting, karena karyawan merasa mempunyai kewajiban untuk mencapai tujuan perusahaan dimana dia bekerja.	1) <i>Affective Commitment</i>	Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
	2) <i>Normative Commitment</i>	Nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
	3) <i>Continuance Commitment</i>	Kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Sumber: (Sunuharjo & Ruhana, 2016)
Kinerja Karyawan (Y) Menurut Sinambela dalam jurnal (Joko tri, 2019:5) bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas.	1) Mutu Kerja	Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi. Berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
	2) Kualitas Kerja	pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan atasan kepada bawahannya, prestasi kerja karyawan dan pencapaian target.
	3) Ketangguhan	Berkaitan dengan tingkat kehadiran, ketaatan,

		pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.
	4) Sikap	Sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan Sumber: (Arda, 2017a)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Adapun tempat penelitian dilakukan di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara di Jl. Gatot Subroto, Sei Sikambing C. Kec. Medan Helvetia, Kota Medan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan dari bulan Januari 2020 sampai dengan bulan April 2020.

Tabel 3.2
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan															
		Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pra Riset	■															
2.	Pengajuan Judul		■	■													
3.	Penulisan Proposal				■	■	■										
4.	Bimbingan Proposal					■	■	■									
5.	Seminar Proposal							■	■	■	■	■	■				
6.	Penyusunan Skripsi									■	■	■	■	■	■	■	
7.	Sidang Meja Hijau																■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi didalam sebuah penelitian merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut (Sugiyono, 2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dibuat kesimpulan. Sedangkan pendaspat populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Jadi populasi dari penelitian tersebut adalah seluruh karyawan Sumber Daya Manusia pada PT. Jasa Raharja (persero) Cabang Sumatera Utara yang berjumlah 30 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Juliandi et al., 2015) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Sampel adalah wakil-wakil dari populasi.

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara. Maka sampel yang akan saya gunakan dalam penelitian ialah teknik sampel jenuh atau disebut dengan *total sampling* yaitu seluruh populasi dijadikan penelitian (Suryani and Wulandari, 2014:3).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Maka teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.5.1 Daftar Angket (*Quisioner*)

Dengan menyebarkan daftar pertanyaan berstruktur kepada responden yang dijadikan sampel, dimana responden dapat memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan. Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) pilihan seperti yang terlihat pada table berikut ini.

Tabel 3.3
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

3.5.2 Wawancara

Wawancara yaitu mengajukan beberapa pertanyaan kepada pihak perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.

3.6 Teknik Analisis Data

Alasan menggunakan PLS-SEM pada penelitian ini adalah jumlah sampel pada penelitian ini tergolong sedikit yaitu 30 responden (Pertiwi & Sharif, 2019). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis SEM dengan PLS merupakan suatu teknik alternatif pada analisis SEM dimana data yang dipergunakan tidak harus berdistribusi normal multivariat.

Menurut Monecke & Leisch dalam Alfa, dkk (2017) SEM dengan PLS terdiri dari tiga komponen, yaitu:

3.6.1 Analisis Jalur (Path Analysis)

Teknik analisis jalur digunakan apabila secara teori kita yakin berhadapan dengan masalah yang berhubungan dengan sebab akibat. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kualitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2016)

3.6.2 Partial Least Square (PLS)

Penelitian ini menggunakan analisis regresi partial (Partial Least Square/PLS) untuk menguji empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan dianalisis menggunakan *software* SmartPLS 3.0 untuk menguji hubungan antar variable. Menurut (Purwohandoko, 2009) ada beberapa langkah yang akan ditempuh dalam analisis PLS yaitu : (1) Merancang model structural (inner model); (2) Merancang model pengukuran (outer model); (3) Mengkonstruksi Diagram jalur; (4) Konversi diagram jalur ke system persamaan; (5) Estimasi koefisien jalur loading dan weight; (5) Evaluasi goodness of fit; (6) Pengujian hipotesis (Resampling bootstraping).

3.6.3 Analisis Efek Mediasi (Mediation Effects)

Analisis efek mediasi bermaksud untuk menganalisis pengaruh langsung kedisiplinan terhadap kinerja karyawan; kedisiplinan terhadap komitmen karyawan; dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan; serta pengaruh tidak langsung kedisiplinan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi komitmen karyawan. Analisis efek mediasi ini menggunakan tahap analisis sebagai berikut: (1) Analisis model pengukuran/measurement model

analysis (outer model); dan (2) Analisis model struktural/structural model analysis (inner model). Berikut ini hasil analisis efek mediasi yang telah penulis lakukan.

3.6.3.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Models)

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 2 pengujian, antara lain; (1) Validitas dan reliabilitas konstruk (construct reliability and validity) dan (2) Validitas diskriminan (discriminant validity).

3.6.3.2 Analisis Model Pengukuran (Inner Models)

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) R-square; (2) f-square; (3) Mediation effects: (a) Direct effects; (b) Indirect effects; dan (c) Total effects.

3.6.3.3 Uji Hipotesis

Penguji hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian.

3.6.3.4 Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengujian pengaruh langsung bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh X1 (Kedisiplinan) pengaruh X2 (Komitmen Karyawan) terhadap Y (Kinerja Karyawan).

Kesimpulan :

1. Pengaruh langsung variable X1 terhadap Y mempunyai Koefisien jalur $<0,05$ sehingga H_0 ditolak, berarti pengaruh variable X1 terhadap Y adalah signifikan.

2. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap Y mempunyai koefisien $<0,05$ sehingga H_0 ditolak, berarti pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X1 dan X2 terhadap Y mempunyai koefisien jalur (Original sample/O) $<0,05$ sehingga H_0 ditolak, berarti pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y adalah signifikan.

3.6.3.5 Pengaruh tidak langsung (Indirect Effect)

Pengujian pengaruh tidak langsung bertujuan untuk mengetahui hipotesis yang berpengaruh antara suatu variabel dengan variabel lain secara tidak langsung. Kesimpulan : Nilai pengaruh tidak langsung X terhadap Y lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung X terhadap Y.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara. Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel X_1 , 8 pernyataan untuk variabel X_2 , dan 8 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X_1 adalah kedisiplinan, yang menjadi variabel X_2 adalah komitmen karyawan, yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 30 responden pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* dengan 5 (lima) opsi sebagai berikut :

Tabel 4.1
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel kedisiplinan, variabel komitmen karyawan), maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja karyawan). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

4.1.2 Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

1) Jenis Kelamin Responden

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 30 orang. Adapun dari ke-30 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	19	63,33%
2	Perempuan	11	36,67%
	Jumlah	30	100,00%

Sumber: data diolah (2020)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 30 responden yang diteliti, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 63,33%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 36,67%.

2) Kelompok Umur

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia 18-20 tahun, 21-23 tahun, dan usia 24-26 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	18-20 tahun	10	33,33%
2	21-23 tahun	15	50,00%
3	24-26 tahun	5	16,67%
	Jumlah	30	100,00%

Sumber: data diolah (2020)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 30 responden yang diteliti, responden yang berusia 18-20 tahun adalah sebanyak 10 orang (33,33%). Responden yang berusia 21-23 tahun adalah sebanyak 15 orang (50)%. Sedangkan responden yang berusia 24-26 tahun adalah sebanyak 5 orang (16,67%).

3) Tingkat Pendidikan

Dari 30 orang responden, jenis pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni : SMA, D-3, dan S-1. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMA	2	5%
2	D-3	3	7%
3	S-1	25	88%
	Total	30	100

Sumber: Hasil olahan data primer 2020

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa tingkat pendidikan responden pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara tercatat yang paling sedikit adalah responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 2 orang (5%). Selanjutnya responden dengan tingkat pendidikan D-3 sebanyak 3 orang (7%). Dan yang paling banyak mayoritas responden dengan tingkat pendidikan S-1 sebanyak 25 orang (88%). Maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjadi sampel penelitian adalah karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara yang berpendidikan S-1.

4) Masa Kerja

Dari 30 orang responden, dapat dikelompokkan masa kerja responden 1-5 tahun, 6-10 tahun, dan >11 tahun.

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	1-5 tahun	19	77%
2	6-10 tahun	9	18%
3	>11 tahun	2	5%
	Total	30	100

Sumber: Hasil olahan data primer 2020

4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

4.1.3.1 Variabel Kinerja karyawan (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja karyawan diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel 4.6
Skor Angket untuk Variabel Kinerja karyawan (Y)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	53,33%	11	36,67%	2	6,67%	1	3,33%	0	0,00%	30	100%
2	18	60,00%	7	23,33%	4	13,33%	1	3,33%	0	0,00%	30	100%
3	17	56,67%	7	23,33%	5	16,67%	1	3,33%	0	0,00%	30	100%
4	18	60,00%	7	23,33%	3	10,00%	2	6,67%	0	0,00%	30	100%
5	17	56,67%	7	23,33%	5	16,67%	1	3,33%	0	0,00%	30	100%

Sumber: data diolah (2020)

Dari jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan sudah sangat baik hal ini terlihat dari mayoritas responden yang menjawab sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Dapat dilihat dari kualitas kerja dan kuantitas kerja karyawan yang dapat diandalkan dan sikap karyawan dalam bekerja.

4.1.3.2 Variabel Kedisiplinan (X_1)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kedisiplinan diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel 4.7
Skor Angket untuk Variabel Kedisiplinan (X_1)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	30,00%	7	23,33%	10	33,33%	4	13,33%	0	0,00%	30	100%
2	11	36,67%	5	16,67%	12	40,00%	2	6,67%	0	0,00%	30	100%
3	8	26,67%	6	20,00%	12	40,00%	4	13,33%	0	0,00%	30	100%
4	10	33,33%	7	23,33%	9	30,00%	4	13,33%	0	0,00%	30	100%
5	10	33,33%	5	16,67%	12	40,00%	3	10,00%	0	0,00%	30	100%

Sumber: data diolah (2020)

Dari jawaban responden untuk variabel kedisiplinan sudah sangat baik hal ini terlihat dari mayoritas responden yang menjawab sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki kedisiplinan yang tinggi. Dapat dilihat dari kualitas kerja dan kuantitas kerja karyawan di PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara yang dapat diandalkan dan sikap karyawan dalam bekerja.

4.1.3.3 Variabel Komitmen karyawan (X_2)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel komitmen karyawandiperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel 4.8
Skor Angket untuk Variabel Komitmen karyawan (X_2)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	33,33%	8	26,67%	10	33,33%	2	6,67%	0	0,00%	30	100%
2	12	40,00%	5	16,67%	12	40,00%	1	3,33%	0	0,00%	30	100%
3	11	36,67%	6	20,00%	11	36,67%	2	6,67%	0	0,00%	30	100%
4	10	33,33%	7	23,33%	10	33,33%	3	10,00%	0	0,00%	30	100%
5	13	43,33%	4	13,33%	12	40,00%	1	3,33%	0	0,00%	30	100%

Sumber: data diolah (2020)

Dari jawaban responden untuk variabel komitmen karyawan sudah sangat baik hal ini terlihat dari mayoritas responden yang menjawab sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki komitmen karyawan yang tinggi. Dapat dilihat dari kualitas kerja dan kuantitas kerja karyawan yang dapat diandalkan dan sikap karyawan dalam bekerja.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Efek Mediasi (Mediation Effects)

4.2.1.1 Analisis Model Pengukuran/Measurement Model Analysis (Outer Model)

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 2 pengujian, antara lain; (1) Validitas dan reliabilitas konstruk (construct reliability and validity) dan (2) Validitas Diskriminan (discriminant validity).

a. *Construct reliability and validity*

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi.

Kriteria composite reliability adalah > 0.6 (Juliandi, 2018)

Tabel 4.9 Composite Reliability

<i>Composite Reliability</i>	
X1	0,919
X2	0,859
Y	0,920

Sumber : Data SEM-PLS 2020

Kesimpulan pengujian composite reability sebagai berikut:

- 1) Variabel kedisiplinan (X1) adalah reliable, karena nilai composite reliability kedisiplinan (X1) adalah $0.919 > 0.6$
- 2) Variabel komitmen karyawan (X2) adalah reliable, karena nilai composite reliability komitmen karyawan (X2) adalah $0.859 > 0.6$
- 3) Variabel kinerja karyawan (Y) adalah reliable, karena nilai composite reliability kinerja karyawan (Y) adalah $0.920 > 0.6$.

b. *Discriminant Validity*

Discriminant validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator bisa dilihat dari nilai *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jikalau korelasi konstruk pengukuran nilainya lebih besar dari konstruk lainnya, maka menunjukkan bahwa konstruk laten memiliki ukuran pada blok mereka lebih baik dari ukuran pada blok lainnya (Ghozali, 2014). Berikut ini merupakan hasil output dari uji *discriminant validity* menggunakan SmartPLS 3.0 :

Tabel 4.10
Discriminant validity (Cross Loadings)

	<i>Cross Loadings</i>		
	X	X2	Y
K1	0,944	0,875	0,821
K2	0,922	0,86	0,846
K3	0,944	0,862	0,784
K4	0,906	0,866	0,756
K5	0,880	0,758	0,737
KK1	0,877	0,807	0,907
KK2	0,680	0,627	0,878
KK3	0,710	0,732	0,910
KK4	0,275	0,216	0,336
KK5	0,846	0,862	0,957
KNRJ1	0,907	0,943	0,731

KNRJ2	0,849	0,940	0,823
KNRJ3	0,860	0,965	0,772
KNRJ4	0,551	0,691	0,558
KNRJ5	0,895	0,914	0,818

Sumber: Data SEM-PLS 3.0

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing masing variabel laten memiliki nilai yang lebih besar jika dibandingkan dengan nilai indikator variabel laten lainnya. Sebagai contoh perbandingan nilai *loading factor* pada kinerja karyawan sebesar 0,920 yang lebih besar dari nilai *loading factor* konstruk lainnya, yaitu Komitmen karyawan (0,859), dan Kedisiplinan (0,919). Menurut hasil di atas dapat dilihat bahwa semua variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik. Maka dapat disimpulkan bahwa uji validitas *discriminant validity* sudah terpenuhi, dan dapat dinyatakan valid.

Selain menggunakan nilai *loading factor*, metode yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian terhadap *discriminant validity* adalah dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari *average variance extracted* untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk satu dengan konstruk lainnya dalam model. Apabila pada suatu model memiliki akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya, maka dikatakan bahwa model tersebut memiliki *discriminant validity* yang baik. Untuk melihat nilai akar kuadrat dari AVE dapat dilihat pada tabel *Fornell Lacker Criterium*, sebagai berikut:

Tabel 4.11
Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterium)

	<i>Discriminant validity (Fornell Lacker Criterium)</i>		
	X	X2	Y

X1	0,919		
X2	0,92	0,896	
Y	0,859	0,833	0,831

Sumber : Data SEM-PLS 3.0

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai akar kuadrat AVE pada variabel kinerja karyawan 0,944. Nilai tersebut lebih besar daripada Komitmen karyawan 0,877, 0,807 dan 0,907. Kinerja 0,907; 0,943 dan 0,731. Maka, berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam model yang sudah diestimasi memiliki nilai *discriminant validity* yang cukup baik.

4.2.1.2 Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis (Inner Model)

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) R-square; (2) f-square; (3) Mediation effects: (a) Direct effects; (b) Indirect effects; dan (c) Total effects.

1. R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi, 2018). Kriteria dari R-Square adalah: (1) jika nilai R^2 (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai R^2 (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai R^2 (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.12 R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Y	0,853	0,842

Sumber: Data SEM-PLS 2020

Kesimpulan dari pengujian nilai R-square Tabel 3 adalah sebagai berikut:

(1) R-Square Adjusted Model = 0,842. Artinya kemampuan variabel X1 (Kedisiplinan) dan X2 (Komitmen Karyawan) dalam menjelaskan Y (kinerja karyawan adalah sebesar 84,2% dengan demikian model tergolong tinggi (baik).

2. F-Square

Pengukuran F-Square atau f^2 effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran f^2 (f-square) disebut juga efek perubahan R^2 . Artinya, perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai $f^2 = 0.02 \rightarrow$ Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai $f^2 = 0.15 \rightarrow$ Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai $f^2 = 0.35 \rightarrow$ Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.13 F-Square

	X1	X2	Y
X1		1,081	
X2			
Y		0,049	

Sumber: Data SEM-PLS 2020

Kesimpulan nilai F-Square dapat dilihat pada tabel 4.12 adalah sebagai berikut: Variabel 1X (Kedisiplinan) dan X2 (Komitmen Karyawan) terhadap Y

(kinerja) memiliki nilai $f^2 = 0,049$, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.

3. Mediation Effects

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) R-square; (2) f-square; (3) Mediation effects: (a) Direct effects; (b) Indirect effects; dan (c) Total effects.

a. *Direct Effect*

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (direct effect) adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini.

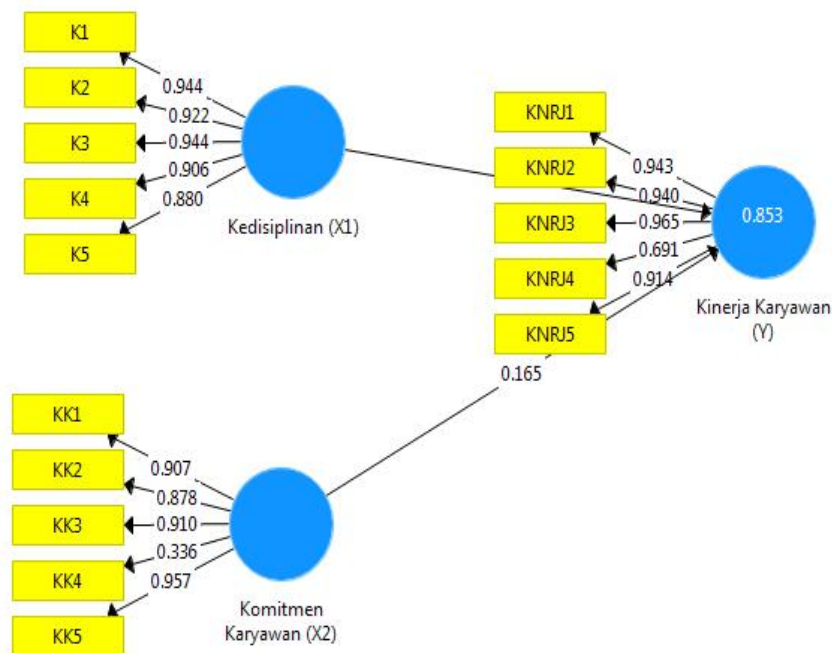
Pertama, koefisien jalur (path coefficient): (a) Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (PValue): (1) Jika nilai P-Values<0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai P-Values>0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

Tabel 4.14 Direct Effect

	Original Sample	P-Values
X1→Y	0,778	0,025
X2→Y	0,165	0,016
→Y	0,853	0,001

Sumber: Data SEM-PLS 2020

Koefisien jalur (path coefficient) dalam Tabel 4.14 memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada original sample), antara lain: (1) X1 terhadap Y: Koefisien jalur = 0.778 dan P-Value = 0.025(<0.05) artinya, pengaruh X1 (Kedisiplinan) terhadap Y (kinerja) adalah positif dan signifikan; (2) X2 terhadap Y: Koefisien jalur = 0.165 dan P-Value = 0.016 (<0.05), artinya, pengaruh X2 (Komitmen Karyawan) terhadap Y adalah positif dan signifikan.



Gambar 4.1 Efek Mediasi

Secara grafis ringkasan dari hasil pengaruh langsung (direct effect) di atas dapat dilihat di dalam gambar 4.1

b. Indirect Effect

Tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel

yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018).

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (indirect effect) (Juliandi, 2018) adalah : (1) jika nilai P-Values <0.05 , maka signifikan, artinya variabel memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/Kedisiplinan) terhadap variabel endogen (Y/Kinerja Karyawan). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai P-Values >0.05 , maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Y/Kinerja Karyawan) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X2/Disiplin kerja) terhadap suatu variabel endogen (X1/kinerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

c. *Total Effect*

Total effect (total efek) merupakan total dari direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018)

Tabel 4.15 Total effect

	Original Sample	P-Values
X1→ Y	0,778	0,004
X2→Y	0,165	0,016

Sumber: Data SEM-PLS 2020

Kesimpulan dari nilai total effect pada tabel 4.14 adalah sebagai berikut: (1) Total effect untuk hubungan X1 (Kedisiplinan) dan Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 0,778; (2) Total effect untuk hubungan X2 (Komitmen Karyawan) dan Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 0,165.

4.2.2 Menilai *Outer Model* (Model Pengukuran)

Guna melakukan evaluasi terhadap *outer model* atau model pengukuran perlu dilakukan penilaian terhadap uji validitas konstruk dan uji reliabilitas

konstruk. Pada uji validitas konstruk diukur menggunakan *convergent validity* dan *discriminant validity*.

Tabel 4.16
Outer Loading (Measurement Model)

	<i>Outer Loading (Measurement Model)</i>		
	X	X2	Y
K1	0,944		
K2	0,922		
K3	0,944		
K4	0,906		
K5	0,880		
KK1			0,907
KK2			0,878
KK3			0,910
KK4			0,336
KK5			0,957
KNRJ1		0,943	
KNRJ2		0,940	
KNRJ3		0,965	
KNRJ4		0,691	
KNRJ5		0,914	

Sumber : Pengolahan data dengan PLS, 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa nilai *outerloading* sudah memenuhi kriteria dari *convergent validity* dan dapat dinyatakan valid.

4.2.3 Mengevaluasi Reliability

Pada uji reliabilitas suatu konstruk juga terdapat dua kriteria yang dijadikan sebagai tolok ukur, yaitu *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* dan *composite*

reliability lebih dari 0,6 (Ghozali, 2014). Berikut ini merupakan hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS 3.0 :

Tabel 4.17
Cronbach Alpha & Composite Reliability

	<i>Construct Reliability and Validity</i>			
	Cronbach Alpa	rho_A	Composite Reliability	Average Varia
X1	0,954	0,956	0,965	0,845
X2	0,935	0,955	0,953	0,803
Y	0,868	0,947	0,911	0,69

Sumber : Pengolahan Data SEM-PLS 3.0

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa semua konstruk telah memenuhi kriteria *cronbach alpha* dan *composite reliability* yang nilainya lebih dari 0,6. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

4.2.4 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis pada *Partial Least Square* dapat dilakukan dengan metode *bootstrapping*. Dalam metode *bootstrapping* juga dapat melihat nilai koefisien jalur strukturalnya. Berikut ini merupakan hasil uji menggunakan *bootstrapping*:

1) Pengujian Hipotesis 1 (Kedisiplinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan)

Hasil uji hipotesis 1 dapat dilihat pada gambar berikut:

Tabel 4.18
Pengujian Hipotesis 1

	<i>Latent Variable Correlations</i>		
	Kedisiplinan	Komitmen Karyawan	Kinerja Karyawan
X1	1,000	0,859	0,920
X2	0,859	1,000	0,833
Y	0,920	0,833	1,000

Sumber: Data SEM-PLS 3.0

Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kedisiplinan dengan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi sebesar 0,920. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif antara kedisiplinan dengan kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara. Semakin tinggi kedisiplinan, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

2) Pengujian Hipotesis 2 (Komitmen Karyawan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan)

Hasil uji hipotesis 2 dapat dilihat pada gambar berikut:

Tabel 4.19
Pengujian Hipotesis 2

	<i>Latent Variable Correlations</i>		
	Kedisiplinan	Komitmen Karyawan	Kinerja Karyawan
X1	1,000	0,859	0,920
X2	0,859	1,000	0,833
Y	0,920	0,833	1,000

Sumber: Data SEM-PLS 3.0

Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel komitmen karyawan dengan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi

sebesar 0,833. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif antara komitmen karyawan dengan kinerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara. Semakin tinggi komitmen karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

3) Pengujian Hipotesis 3 (Kedisiplinan dan Komitmen Karyawan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan)

Tabel 4.20
Nilai R Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Y	0,853	0,842

Sumber : Data SEM-PLS 2020

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa kedisiplinan dan komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai R Square sebesar 0,853. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kedisiplinan dan komitmen karyawan kinerja karyawan akan semakin baik.

4.3. Pembahasan Hasil Analisis Data

4.3.1 Kedisiplinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kedisiplinan dengan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi sebesar 0,920. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif antara kedisiplinan dengan kinerja karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara. Semakin tinggi kedisiplinan, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arda, 2017b); (Faustyna & Jumani, 2015); (Jufrizen Jufrizen, 2018); (Arif et al., 2019) dan (Yusnandar et al., 2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban angket yang diisi oleh responden pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara yang menyatakan setuju dan sangat setuju pada setiap pernyataan. Hal ini berarti jika disiplin kerja karyawan meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat. Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

4.3.2 Komitmen Karyawan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel komitmen karyawan dengan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi sebesar 0,833. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif antara komitmen karyawan dengan kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara. Semakin tinggi komitmen karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat (Muis et al., 2018); (Adhan et al., 2020); (J Jufrizen et al., 2018); (Hendra, 2015); (Akbar et al., 2017); (Faustyna, 2014); (Nurnaningsih & Wahyono, 2017) yang menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan pelanggan berkontribusi sangat penting dalam terciptanya Kinerja karyawan, meningkatkan reputasi perusahaan dan berkurangnya biaya transaksi masa depan. Ketidakpuasan konsumen berdampak pada beralihnya konsumen ke

perusahaan lain. Hal ini berarti bahwa semakin baik komitmen karyawan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

4.3.3 Kedisiplinan dan Komitmen Karyawan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa kedisiplinan dan komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai R Square sebesar 0,853. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kedisiplinan dan komitmen karyawan kinerja karyawan akan semakin baik. Kedisiplinan dan komitmen yang baik akan membuat karyawan lebih meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, penelitian ini tidak bisa digeneralisasi untuk seluruh populasi karyawan ditempat penelitian namun hanya menggambarkan sampel yang diteliti. Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan, jika diterapkan maka akan menjadi nilai komitmen karyawan (sebelum dinilai oleh konsumen) dan nilai komitmen karyawan ini yang akan mempengaruhi/tidak terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kedisiplinan dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara. Berdasarkan analisis dan pembahasan dari hasil penelitian, peneliti menyimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kedisiplinan dengan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi sebesar 0,920. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif antara kedisiplinan dengan kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.
2. Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel komitmen karyawan dengan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi sebesar 0,833. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif antara komitmen karyawan dengan kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.
3. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa kedisiplinan dan komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai R Square sebesar 0,853. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kedisiplinan dan komitmen karyawan kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara akan semakin baik.

5.2. Saran

Adapun saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya disiplin kerja karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara lebih diperhatikan lagi mengenai peraturan kerja agar karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Dalam komitmen karyawan pada perusahaan, hendaknya perusahaan sering melibatkan karyawan dalam hal yang berhubungan dengan kegiatan pada perusahaan agar karyawan tetap loyalitas terhadap perusahaan pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara dapat membantu dalam memenuhi segala kebutuhan karyawan di perusahaan seperti fasilitas kerja, agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Dalam faktor kinerja karyawan hanya menggunakan faktor kedisiplinan dan komitmen sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Keterbatasan waktu, pengetahuan dan minimnya jumlah karyawan yang ada di perusahaan, populasi yang diteliti pada penelitian ini hanya 30 karyawan saja.

3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management Of Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Akbar, A., Musadieq, M. Al, & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Pelindo Surabaya). *Jurnal Adminitrsasi Bisnis*, 47(2), 33–38.
- Alfa, A. A., Rachmatin, D., & Agustina, F. (2017). Analisis Pengaruh Faktor Keputusan Konsumen Dengan Structural Equation Modeling Partial Least Square. *Jurnal EurekaMatika*, 5, 59–71. <https://doi.org/10.1109/IRMMW-THz.2014.6956015>
- Arda, M. (2017a). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 7.
- Arda, M. (2017b). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*: *Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106–119. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.515>
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UI-ICABE 2019)*, 263–276.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Carolina, A., & Schermerhorn. (2012). Penilaian Kinerja dan Komitmen Dalam Etika Pemerintahan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 32(1), 38.
- Dunggio, M. (2013). Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 523–533.
- Editorsfgo. (2019). *Absensi Karyawan Tercanggih Pengganti Mesin Fingerprint*. <https://greatdayhr.com/id/>
- Fahmi, M., & Sanika, F. (2017). The Influence of Leadership and Work Discipline Towards Employee Performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. *Journal Of International Conference Proceedings (JICP)*, 3, 161–169.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence Of Work Environment And Work Discipline On Employee Perfomance. *International Conference on Global Education VII*, 69–81.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*: *Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Faustyna, F. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Pada Tugas terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14, 49–63.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 71–79.
- Ghozali, I. (2014). *Partial Least Square, Konse Teknik dan Aplikasi SmartPLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendra, F. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja Pada PT HM Sampoerna Tbk Pekanbaru. *Jom FEKON*, 2(1), 1–19.
- Heriyanto, H., & Hidayati, S. N. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo

Malang). *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 6(1), 67. <https://doi.org/10.30588/jmp.v6i1.285>

Joko, T., Munir, R., & Fattah, N. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. *YUMES: Journal of Management*, 2(2), 167.

Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>

Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.

Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018*, 179–186.

Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.

Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.

Juliandi, A. (2018). *Structural equatuion model based partial least square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS*. Batam: Universitas Batam.

Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ke). Jakarta: Raja Grafindo.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (Edisi 9). Jakarta: Salemba Empat.

Liana, Y., & Irawati, R. (2014). Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawah Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Di Malang Raya. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 17–34.

- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *AL-Masraf: Jurnal Lemabaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 1–11.
- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nurnaningsih, S., & Wahyono, W. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 365–378.
- Pertiwi, N., & Sharif, O. O. (2019). Minat Perilaku Penggunaan Youtube Sebagai Sumber Pembelajaran Dengan Pendekatan Tam. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 12(1), 11. <https://doi.org/10.23969/jrbm.v12i1.1522>
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 665–670.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.
- Pulungan, D. R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bakrie Telecom, Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 148–158.
- Purwohandoko. (2009). Pengaruh Tangible Resource Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan Air Minum dalam Kemasan (AMDK) di Wilayah Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(2), 134–143.
- Rimpulaeng, K., & Sepang, J. L. (2014). Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, Dan Budaya Organisasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gudang Garam Manado. *Jurnal EMBA*, 2(3), 137–148.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen (Kesepuluh)*. Jakarta: Erlangga.
- Rosmawati, S., & Jermawinsyah, A. (2018). Pengaruh Etos Kerja, Sisiplin Kerja, dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Aro Kecamatan Muara Bulian. *Journal Ilmiah Ekonomi & Bisnis*, 9(2), 153–160.
- Samsuddin. (2018). *Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

- Seniati, L. (2006). Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan kerja, dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia. *Makara, Sosial Humaniora*, 10(2), 88–97.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44–53.
- Simoes, S. C. R. S., Riana, G., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Diri Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Kantor Kabupaten Ainaro Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 10(6), 3463–3476. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i10.p01>
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137. <https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.982>
- Soedjono, I. (2002). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Aksara Baru.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi* (24th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sunuharjo, B., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34(1), 38–46.
- Suryani, D., & Wulandari, Y. (2014). Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja Dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta Pdhi Kota Yogyakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Journal of Public Health)*, 3(3), 25–36. <https://doi.org/10.12928/kesmas.v3i3.1107>
- Sustrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 8(4), 5.
- Yudhaningsih, R. (2011). Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi. *Jurnal Pengembangan Humaniora*, 11(1), 40–50.

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora*: *Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Indra Bayu
NPM : 1605160210
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 10 Oktober 1997
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jln. Nusa Indah Psr 8 Sidomulio 1 Gg.
Karto Lk XXVI Kel. Tj. Mulia Kec.
Medan Deli.
No. Telephone : 085359887686
Email : ndrabyu56@gmail.com

2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Suriyanto
Nama Ibu : Nurhayati Br Sinaga
Pekerjaan Ayah : Karyawan Swasta
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Jln. Nusa Indah Psr 8 Sidomulio 1 Gg.
Karto Lk XXVI Kel. Tj. Mulia Kec.
Medan Deli.
No. Telephone : 082161635967

3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Negeri 067255
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : SMP Swasta Pangeran Antasari
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMK Swasta Tritech
Perguruan Tinggi : UMSU

Medan, 2 Agustus 2020

(Indra Bayu)

Kuesioner Penelitian

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU), saya ingin mengadakan penelitian ini dengan judul ***“Pengaruh Kedisiplinan dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Penggunaan Aplikasi Greatday di PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara”***.

Sehubungan dengan itu, saya membutuhkan sejumlah data untuk diolah dan kemudian akan dijadikan sebagai bahan penelitian melalui kerjasama dan kesediaan saudara dalam mengisi kuesioner, saya harapkan saudara/i mengisi kuesioner ini dengan sungguh-sungguh agar didapatkan data yang valid. Atas perhatian dan kesediaan saudara/i mengisi kuesioner ini saya mengucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya
Indra Bayu

Pendidikan Terakhir

1. S2
2. S1
3. D3
4. SMA

Keterangan :

Berikut ini penilaian anda mengenai pertanyaan angket :

STS= Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Kuesioner Kedisiplinan (X₁)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<i>Ketepatan Waktu</i>						
1.	Hadir kantor selalu telat/tidak tepat waktu.					
2.	Pulang kantor sesuai dengan waktu yang ditetapkan kantor.					
<i>Pemanfaatan Sarana</i>						
3.	Saya menggunakan dan menjaga fasilitas kantor sebaik-baiknya.					
4.	Saya bertanggung jawab atas kerusakan fasilitas kantor yang digunakan.					
<i>Tanggung Jawab Tinggi</i>						
5.	Saya tidak menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan.					
6.	Memaksimalkan pekerjaan sesuai interuksi yang diberikan atasan.					
<i>Ketaatan Terhadap Aturan Kantor</i>						
7.	Sering mangkir dari setiap pekerjaan pada perusahaan.					
8.	Tidak menggunakan seragam atau atribut dari perusahaan.					

Kuesioner Komitmen Karyawan (X₂)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<i>Affective Commitment</i>						
1.	Saya memegang teguh peraturan dalam melaksanakan pekerjaan.					
2.	Saya merasa nyaman dalam					

	menjalankan pekerjaan sehari-hari.					
3.	Berkeinginan kuat untuk terus bekerja di perusahaan saya bekerja.					
<i>Normative Commitment</i>						
4.	Sangat kecil kemungkinan saya meninggalkan perusahaan.					
5.	Saya bekerja giat karena adanya penghargaan yang pantas yang diberikan perusahaan.					
6.	Saya bekerja giat karena adanya penghargaan yang pantas yang diberikan perusahaan.					
<i>Continuance Commitment</i>						
7.	Saya mengerahkan seluruh usaha melebihi yang diharapkan untuk membantu kesuksesan pekerjaan.					
8.	Saya melakukan yang terbaik karena merasa kebahagiaan hidup saya berada pada perusahaan ini.					

Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<i>Mutu Kerja</i>						
1.	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
2.	Saya mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.					
<i>Kualitas Kerja</i>						
3.	Hasil kerja saya akurat dan jarang membuat kesalahan.					
4.	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain.					
<i>Ketangguhan</i>						
5.	Tidak mengikuti waktu cuti/libur yang ditentukan perusahaan.					
6.	Lupa absensi bila hadir dikantor.					

<i>Sikap</i>						
7.	Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan.					
8.	Saya mampu mengerjakan semua pekerjaan yang ditugaskan pada saya.					

HASIL DATA KUISIONER RESPONDEN

NO	Kedisiplinan (X1)								TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	1	2	5	5	1	4	1	1	20
2	2	2	4	4	2	5	1	2	22
3	5	5	5	5	2	5	1	1	29
4	1	3	5	4	2	4	2	2	22
5	4	3	5	4	4	4	1	3	28
6	1	4	5	4	4	4	1	3	26
7	1	4	4	5	2	4	2	1	23
8	2	4	4	4	2	4	2	2	24
9	4	4	4	4	2	5	2	2	27
10	1	4	4	4	3	4	2	3	25
11	1	3	5	4	1	5	1	1	21
12	1	5	5	5	3	4	1	1	25
13	2	3	4	4	2	4	3	3	25
14	1	4	5	5	2	5	1	2	25
15	1	4	4	4	2	4	2	2	23
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	4	5	5	4	4	4	4	3	33
18	3	5	5	5	2	5	3	4	32
19	3	4	5	5	3	5	2	1	28
20	3	5	5	4	2	5	3	2	29
21	3	5	5	5	3	5	3	3	32
22	4	4	5	5	4	5	4	3	34
23	5	4	5	4	4	5	4	2	33
24	5	5	5	5	2	5	1	1	29

25	4	5	5	5	4	5	4	3	35
26	4	5	5	5	3	5	3	3	33
27	3	5	5	5	3	5	3	3	32
28	3	5	4	4	3	5	3	4	31
29	4	4	5	5	4	5	3	3	33
30	4	5	5	5	2	5	3	3	32

NO	Komitmen Karyawan (X2)								TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	5	4	4	4	4	4	5	4	34
2	4	4	4	4	3	3	4	3	29
3	5	4	4	4	5	5	5	5	37
4	4	4	5	4	5	4	4	4	34
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	4	4	4	3	4	4	4	4	31
7	4	4	4	4	3	3	4	3	29
8	4	4	4	3	4	4	4	3	30
9	5	4	4	3	4	3	4	4	31
10	4	4	4	5	5	5	4	5	36
11	5	5	5	5	3	3	5	5	36
12	5	5	5	4	4	4	4	4	35
13	4	4	4	4	3	3	4	3	29
14	5	5	5	5	5	4	5	5	39
15	5	4	4	3	4	4	4	4	32
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	5	4	4	4	5	5	5	3	35
18	4	4	4	4	5	5	5	4	35
19	5	4	4	4	4	4	5	4	34
20	5	4	4	4	4	4	4	4	33
21	5	4	4	3	4	4	4	3	31
22	5	4	3	3	4	4	4	3	30
23	5	4	5	4	5	5	5	4	37
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	5	4	4	4	5	5	5	4	36
26	5	5	4	4	5	5	5	5	38
27	5	4	4	4	4	4	4	4	33
28	5	4	4	4	4	4	4	4	33
29	5	4	4	3	4	4	4	3	31
30	5	4	4	4	5	5	4	3	34

NO	Kinerja Karyawan(Y)								TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	X.8	
1	4	4	4	4	3	1	4	4	28
2	4	4	4	4	2	1	4	4	27
3	4	5	4	4	3	2	5	5	32
4	4	4	4	4	3	3	4	5	31
5	4	4	3	3	2	3	4	4	27
6	3	4	3	2	2	2	4	4	24
7	4	4	4	4	1	1	4	4	26
8	2	4	3	3	2	2	4	4	24
9	4	4	4	5	2	3	4	5	31
10	4	4	4	4	4	3	4	4	31
11	5	4	4	3	4	4	4	5	33
12	4	4	4	4	2	3	4	4	29
13	5	4	4	4	4	4	4	4	33
14	4	4	4	4	4	3	5	5	33
15	5	5	4	3	3	2	4	4	30
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	4	4	4	3	4	4	5	4	32
18	5	5	4	4	3	3	5	5	34
19	5	5	4	4	2	2	5	5	32
20	5	4	4	4	3	2	5	5	32
21	5	4	4	3	3	3	5	5	32
22	4	5	3	3	3	4	5	5	32
23	5	5	4	3	3	5	5	5	35
24	5	5	4	4	2	3	5	5	33
25	5	5	4	4	3	4	5	5	35
26	5	5	5	4	3	2	5	5	34
27	5	5	4	3	3	3	5	5	33
28	5	5	4	3	3	4	4	5	33
29	5	5	3	3	2	4	5	5	32
30	5	5	4	3	3	4	4	4	32

Tabel R

dk	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
1	0,988	0,997	1,000	1,000	1,000
2	0,900	0,950	0,980	0,990	0,999
3	0,805	0,878	0,934	0,959	0,991
4	0,729	0,811	0,882	0,917	0,974

5	0,669	0,755	0,833	0,875	0,951
6	0,622	0,707	0,789	0,834	0,925
7	0,582	0,666	0,750	0,798	0,898
8	0,549	0,632	0,716	0,765	0,872
9	0,521	0,602	0,685	0,735	0,847
10	0,497	0,576	0,658	0,708	0,823
11	0,476	0,553	0,634	0,684	0,801
12	0,458	0,532	0,612	0,661	0,780
13	0,441	0,514	0,592	0,641	0,760
14	0,426	0,497	0,574	0,623	0,742
15	0,412	0,482	0,558	0,606	0,725
16	0,400	0,468	0,543	0,590	0,708
17	0,389	0,456	0,529	0,575	0,693
18	0,378	0,444	0,516	0,561	0,679
19	0,369	0,433	0,503	0,549	0,665
20	0,360	0,423	0,492	0,537	0,652
21	0,352	0,413	0,482	0,526	0,640
22	0,344	0,404	0,472	0,515	0,629
23	0,337	0,396	0,462	0,505	0,618
24	0,330	0,388	0,453	0,496	0,607
25	0,323	0,381	0,445	0,487	0,597
26	0,317	0,374	0,437	0,479	0,588
27	0,312	0,367	0,430	0,471	0,579
28	0,306	0,361	0,423	0,463	0,570
29	0,301	0,355	0,416	0,456	0,562
30	0,296	0,349	0,409	0,449	0,554
31	0,291	0,344	0,403	0,442	0,547
32	0,287	0,339	0,397	0,436	0,539
33	0,283	0,334	0,392	0,430	0,532
34	0,279	0,329	0,386	0,424	0,525
35	0,275	0,325	0,381	0,418	0,519
36	0,271	0,320	0,376	0,413	0,513
37	0,267	0,316	0,371	0,408	0,507
38	0,264	0,312	0,367	0,403	0,501
39	0,261	0,308	0,362	0,398	0,495
40	0,257	0,304	0,358	0,393	0,490
41	0,254	0,301	0,354	0,389	0,484
42	0,251	0,297	0,350	0,384	0,479
43	0,248	0,294	0,346	0,380	0,474
44	0,246	0,291	0,342	0,376	0,469
45	0,243	0,288	0,338	0,372	0,465

46	0,240	0,285	0,335	0,368	0,460
47	0,238	0,282	0,331	0,365	0,456
48	0,235	0,279	0,328	0,361	0,451
49	0,233	0,276	0,325	0,358	0,447
50	0,231	0,273	0,322	0,354	0,443
51	0,228	0,271	0,319	0,351	0,439
52	0,226	0,268	0,316	0,348	0,435
53	0,224	0,266	0,313	0,345	0,432
54	0,222	0,263	0,310	0,342	0,428
55	0,220	0,261	0,307	0,339	0,424
56	0,218	0,259	0,305	0,336	0,421
57	0,216	0,256	0,302	0,333	0,418
58	0,214	0,254	0,300	0,330	0,414
59	0,213	0,252	0,297	0,327	0,411
60	0,211	0,250	0,295	0,325	0,408
61	0,209	0,248	0,293	0,322	0,405
62	0,208	0,246	0,290	0,320	0,402
63	0,206	0,244	0,288	0,317	0,399
64	0,204	0,242	0,286	0,315	0,396
65	0,203	0,240	0,284	0,313	0,393
66	0,201	0,239	0,282	0,310	0,390
67	0,200	0,237	0,280	0,308	0,388
68	0,198	0,235	0,278	0,306	0,385
69	0,197	0,234	0,276	0,304	0,382
70	0,195	0,232	0,274	0,302	0,380
71	0,194	0,230	0,272	0,300	0,377
72	0,193	0,229	0,270	0,298	0,375
73	0,191	0,227	0,268	0,296	0,372
74	0,190	0,226	0,266	0,294	0,370
75	0,189	0,224	0,265	0,292	0,368
76	0,188	0,223	0,263	0,290	0,366
77	0,186	0,221	0,261	0,288	0,363
78	0,185	0,220	0,260	0,286	0,361
79	0,184	0,219	0,258	0,285	0,359
80	0,183	0,217	0,257	0,283	0,357
81	0,182	0,216	0,255	0,281	0,355
82	0,181	0,215	0,254	0,280	0,353
83	0,180	0,213	0,252	0,278	0,351
84	0,179	0,212	0,251	0,276	0,349
85	0,178	0,211	0,249	0,275	0,347
86	0,177	0,210	0,248	0,273	0,345

87	0,176	0,208	0,246	0,272	0,343
88	0,175	0,207	0,245	0,270	0,341
89	0,174	0,206	0,244	0,269	0,339
90	0,173	0,205	0,242	0,267	0,338
91	0,172	0,204	0,241	0,266	0,336
92	0,171	0,203	0,240	0,265	0,334
93	0,170	0,202	0,238	0,263	0,332
94	0,169	0,201	0,237	0,262	0,331
95	0,168	0,200	0,236	0,260	0,329
96	0,167	0,199	0,235	0,259	0,327
97	0,166	0,198	0,234	0,258	0,326
98	0,165	0,197	0,232	0,257	0,324
99	0,165	0,196	0,231	0,255	0,323
100	0,164	0,195	0,230	0,254	0,321
∞	0,164	0,195	0,230	0,254	0,321

Tabel t

dk	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001	0,0005
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792

23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452

64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390
∞	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390

Tabel F

df untuk penyebut	df untuk Pembilang					
	1	2	3	4	5	6
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330
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	3,687	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	2,318
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
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251

62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200
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
∞	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Baari No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 424 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2020 Medan, 04 Jumadil Akhir 1441 H
 Lampiran : 29 Januari 2020 M
 Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.
 Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas
 PT.JASA RAHARJA (PERSERO) CABANG SUMUT
 Jln.Gatot Subroto No.174 D
 Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/wi di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **INDRA BAYU**
 Npm : **1605160210**
 Jurusan : **MANAJEMEN**
 Semester : **VIII (Delapan)**
 Judul : **Pengaruh Kedisiplinan Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Penggunaan Aplikasi Greatday Di PT.Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



A. JANURILSE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal



Medan, 26 Februari 2020

Nomor : HC/R/ 10 /2020
 Sifat : Biasa
 Hal : Izin Pelaksanaan Riset

Yth. Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Medan

Merujuk Surat Saudara Nomor 424/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 perihal Izin Riset
 Pendahuluan atas nama :

No	Nama	NIM	Jurusan / Fakultas
1	Indra Bayu	1605160210	Manajemen / Ekonomi dan Bisnis

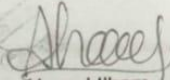
Kami sampaikan bahwa mahasiswa/i tersebut dapat melaksanakan Riset di PT
 Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.

Sehubungan dengan hal tersebut, selama melaksanakan kegiatan Riset, peserta
 tersebut :

1. Mematuhi semua peraturan yang berlaku di PT Jasa Raharja (Persero)
 Cabang Sumatera Utara.
2. Menjaga kerapian, kebersihan, dan menggunakan atribut sebagai
 mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Atas perhatian dan kerja sama yang diberikan, kami ucapkan terima kasih.

PT Jasa Raharja (Persero)
 Cabang Sumatera Utara
 Bagian Administrasi


 Ahmad Ilham
 Kepala Bagian



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Jum'at 06 Maret 2020** menerangkan bahwa:

Nama : INDRA BAYU
N .P.M. : 1605160210
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 10 Oktober 1997
Alamat Rumah : Sidomulyo LK.26 Gg.Karto
JudulProposal :PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PENGGUNAAN APLIKASI GREATDAY DI PT.JASA RAHARJA (PERSERO) CABANG SUMATERA UTARA

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : **ERI YANTI NST, SE.,M.Ec.**

Medan, Jum'at 06 Maret 2020

TIM SEMINAR

Ketua


JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.


Sekretaris


Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing


ERI YANTI NST, SE., M.Ec.

Pembanding


HAZMANAN KHAIR, PhD.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Jum'at 06 Maret 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : INDRA BAYU
N . P . M . : 1605160210
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 10 Oktober 1997
Alamat Rumah : Sidomulyo LK.26 Gg.Karto
JudulProposal : **PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PENGGUNAAN APLIKASI GREATDAY DI PT.JASA RAHARJA (PERSERO) CABANG SUMATERA UTARA**

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	Cantar Belakang tambah Rumus tentang Variabel X1, X2, Y
Bab II	Tambahkan Referensi untuk Setiap Variabel min 5 pendapat ahli
Bab III	Definisi operasional variabel didefinisikan dengan pendapat Ahli yg Lahir.
Lainnya
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Jum'at 06 Maret 2020

TIM SEMINAR

Ketua


JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

Pembimbing


ERI YANTI NST, SE., M.Ec.

Sekretaris


Dr. JUFI'IZEN, SE., M.Si.

Pemanding


HAZMANAN KHAIR, Ph.D.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 2299/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 Medan, 13 Dzulhijjah 1441 H
Lamp. : - 03 Agustus 2020 M
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Jasa Raharja (Persero) Cab.Sumatera Utara
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Indra Bayu**
N P M : **1605160210**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kedisiplinan Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Penggunaan Aplikasi Greatday Di PT.Jasa Marga (Persero) Cabang Sumatera Utara**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal.